

1 **Forschungsprojekte 2000 zum Thema**
2 **„Arbeitswelt im Umbruch“**
3

**(K)Ein Platz für sozial benachteiligte und behinderte Jugendliche
in einer Arbeitswelt im Umbruch?**

**Wissenschaftliche Begleitung eines Modellversuchs zum Übergang von
der Schule in den Beruf über den Weg eines zweijährigen
Integrativen Förderlehrgangs (IF2)
1999 – 2002[◇]**

von Anne Hildeschmidt

Saarbrücken, 20.09.02

Inhalt

1.	Einleitung	2
2.	Erster integrativer Förderlehrgang im Saarland (Ausgangslage)	6
3.	Zielsetzung der wissenschaftlichen Begleitung (WiB)	7
4.	Untersuchungsmethode und Arbeitsprogramm	9
5.	Ergebnisse (September 1999 bis Ende August 2001)	11
5.1	Input im IF2 – zu den internen Rahmenbedingungen	11
5.2	Konkrete Gestaltung und Innovationsprozesse im IF2	15
5.2.1	„Pädagogische Grundsätze“ des Teams des IF2	15
5.2.2	Inhaltliche und arbeitsmethodische Schwerpunktsetzungen des IF2-Teams	16
5.2.3	Betriebspraktika	18
5.2.4	Praktikumszeugnisse	21
5.3	Prozessbegleitung durch die WiB – Unterstützung des Innovationsprozesses	29
6.	Output – Übergänge der Lehrgangsteilnehmer/innen (September 2001)	31
7.	Ein Jahr danach – nachhaltige Entwicklung?	33
7.1	Begleitung nach dem IF2	33
7.2	Arbeitszeugnisse	34
7.2.1	Praktikums- und Arbeitszeugnisse im Vergleich	34
1.	Arbeitszeugnisse – Vergleich der Beurteilungen der Teilnehmer/innen in Betrieben, in Ausbildung, in Berufsschulen, in Werkstätten für Behinderte (WfBs)	36
7.3	Die berufliche Situation - ein Jahr danach	38
8.	Ergebnisse, Diskussion, Empfehlungen	39

Literatur

Anhang

[◇] **Wissenschaftliche Begleitung** Universität des Saarlandes, FR Erziehungswissenschaft
Prof. Dr. Alfred Sander, Dr. Hilde Schmidt (Autorenname: Anne Hildeschmidt)
Studentische Mitarbeit: Andrea Biehl, Jutta Kraß

• Einleitung[♦]

Vor dem Hintergrund der in den 70er Jahren von den USA ausgehenden „Independent Living Bewegung“ und der im europäischen Zusammenschluss sich weiter entwickelnden Integrationsbewegung (Helios II Bericht 1996), der Grundsatzdebatte zur Behindertenpolitik im Deutschen Bundestag (02.12.99) und dem Entwurf eines Gleichstellungsgesetzes für Menschen mit Behinderung in der Bundesrepublik Deutschland (BehGleichstG, Stand 08.01.2000) haben sich das Selbstverständnis und die Erwartungen behinderter Menschen an die Gesellschaft grundlegend gewandelt. Obwohl der Sozialstaat Deutschland eine lebenslange „beschützende“, stationäre Versorgung im Bildungs-, Wohn- und Beschäftigungsbereich mit entsprechenden Institutionen vorhält, suchen behinderte Menschen vermehrt die berufliche und private Integration in normale Lebenszusammenhänge.

„Wir vertreten uns selbst“ ist nicht nur ein vierjähriges Bundesprojekt (Beginn 1997) „zur Unterstützung der Selbstvertretung und Selbstbestimmung von Menschen mit Lernschwierigkeiten und Menschen, die geistig behindert genannt werden“, sondern ist bereits zur „People First Bewegung“ expandiert, die sich im Internet vorstellt, eine Tagung zum Thema „Unsere Zukunft – Selbstbestimmung durch Unterstützung und Assistenz“ im September 2000 in Frankfurt durchführte, zu der ein Videofilm unter anderem zeigt, wie sich „Menschen mit einer sog. geistigen Behinderung zunehmend Wege ebnen, um außerhalb von Werkstätten für Behinderte zu arbeiten und in einer eigenen Wohnung zu leben“ (www.peoplefirst.de).

Diesem Anliegen nach „Normalität“ tragen die kürzlich verabschiedeten Gesetzesvorgaben in besonderem Maße Rechnung: Änderungen im Bundessozialhilfe-Gesetz BSHG III § 93ff. Abs. 1 (seit 1.1.1999), Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter SchwbG (seit 1.10.2000) und das Sozialgesetzbuch SGB IX (seit 1.7.2001).

Was hat sich für die Adressatengruppe der behinderten und schwerbehinderten jungen Menschen mit Blick auf die Berufseingliederung geändert?

Der beruflichen Integration behinderter und schwerbehinderter Menschen stehen der fortschreitende Anstieg von Unternehmensinsolvenzen, strukturelle Veränderungen in den Betrieben und der massive Anstieg der Arbeitslosigkeit entgegen: Mehr als eine viertel Million Menschen haben in Deutschland im Jahr 2001 durch Unternehmenspleiten ihren Job verloren (www.chancenfueralle.de/in/0,1153,281-3119,00.html). Angesichts dieser Arbeitsmarktsituation wächst das arbeitsmarktpolitische Engagement verstärkt in den Bereichen Jugendarbeitslosigkeit, Langzeitarbeitslosigkeit (Niehaus & Montada 1997) und Arbeitslosigkeit Niedrigqualifizierter (vgl. laufendes Modellprojekt im Zuständigkeitsbereich des Landesarbeitsamtes Rheinland-Pfalz / Saarland).

[♦] Der vorliegende Abschlussbericht beinhaltet den Zwischenbericht (mit wenigen Ergänzungen) vom 23.10.2001 und ergänzt ihn um die weitere wissenschaftliche Begleitung bis zu einem Jahr nach dem Integrativen Förderlehrgang im August 2002.

Einer Evaluation der Hans-Böckler-Stiftung zufolge bemühen sich alle Landesregierungen, möglichst viele Mittel der Bundesanstalt für Arbeit in ihrem Land zu binden, die Kommunen aktiv in ihren Anstrengungen zur Förderung von Sozialhilfeempfängern im Rahmen des Sozialhilfegesetzes (BSHG) zu unterstützen, und versuchen, die Verzahnung von Qualifizierung und Beschäftigung sicherzustellen. Neben den Gemeinsamkeiten stellte das Forscherteam an Hand der schriftlichen Dokumente auch Unterschiede heraus: Bei einer Zuordnung zu drei Gruppen wurde das Land Rheinland-Pfalz als „Land mit schwacher bis mittlerer Innovationstätigkeit“ und „niedrigen Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik“ (ebd.) eingestuft und das Saarland als eines von zwei Ländern mit geringen Innovationstätigkeiten und „relativ hohen Ausgaben im Bereich der konventionellen Arbeitsförderung“ (Blancke & Schmid 2000, S. 58ff., Forschungsprojekt der Hans-Böckler-Stiftung).

In dem genannten Forschungsprojekt bleiben neuere Anstrengungen des saarländischen Bündnisses für Arbeit allerdings noch unberücksichtigt (z. B. Netzwerk Saar).

An den arbeitsmarktpolitischen Initiativen und in Forschungsprojekten wird deutlich, dass - trotz Vervierfachung der Schwerbehindertenquote seit 1975 und deren wachsender Zahl nach Vorausschätzung von derzeit rund 7 Millionen auf über 8 Millionen im Jahr 2020 (Prognos AG nach Bahlke 2000, S. 15) - behinderte und schwerbehinderte Menschen in der Arbeitsmarktpolitik und in der Öffentlichkeit lange unbeachtet blieben. Liegt es daran, dass festgefahrene Strukturen des Versorgungs-Programms (Sonderkindergarten, Schule für Behinderte, Werkstätten für Behinderte, Heime) bzw. des Reha-Programms (differenzierte Reha-Einrichtungen und –Maßnahmen) eine Planung alternativer gesellschaftlicher Integrationswege eher blockieren als sie zu fördern?

Für die Beschäftigung geistigbehinderter Menschen wurden ursprünglich „Beschützende Werkstätten“ eingerichtet. Unter marktwirtschaftlichem Druck benannten sie sich in „Werkstätten für Behinderte“ um und öffneten sich für unterschiedlich behinderte und schwerbehinderte Menschen.

Als „Arbeitende“ in Werkstätten für Behinderte (vor allem geistigbehinderte, aber auch psychisch kranke Menschen) und als „Heim- und Anstaltsbewohner“ (nach Hornung u.a. 1995: 142000 Menschen) fallen sie ebenso wie Menschen in Reha- oder Umschulungsmaßnahmen aus der Statistik der Erwerbstätigenquote und Arbeitslosen auf dem ersten Arbeitsmarkt heraus. So verwundert es nicht, dass die Erwerbsquote schwerbehinderter Menschen sich nach der Strukturanalyse der Bundesanstalt für Arbeit in den neunziger Jahren um knapp 55% bei 15-60Jährigen, um rund 40% bei den 15-65Jährigen bewegt (vgl. Niehaus 1997, S. 36 f.).

Die grobe Statistik lässt erkennen, dass sich Behindertenhilfe nicht nur traditionell stärker auf die Sicherung der Wohn- und Lebensqualität als auf die berufliche Teilhabe zentriert, sondern auch die aus der Marktwirtschaft übernommene neuere Qualitätssicherungsdiskussion spart die berufliche Eingliederung behinderter und schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt weitge-

hend aus. Sowohl Träger von Einrichtungen als auch Wissenschaftler, die sich mit der gesetzlichen Verankerung der Qualitätssicherung und der damit sozialpolitisch angestrebten Kostendämpfung (analog der im Gesundheitssystem) auseinandersetzen, lassen in vielen Beiträgen zum Qualitätsmanagement die berufliche Integration weitgehend vermissen (vgl. Beck 1999, Jantzen 1999) oder beziehen sich auf ein Berufstraining bzw. eine Berufsbildung in Großeinrichtungen der Wohlfahrtspflege, wie die Werkstätten für Behinderte oder die Berufsbildungswerke (Frühauf 1999; Schwarte & Oberste-Ufer 1997).

Die gesellschaftliche Sichtweise von Behinderung spiegelt sich auch in der Definition laut § 19 SGB III, Abs. 1: „Behinderte sind körperlich, geistig oder seelisch beeinträchtigte Personen, deren Aussichten, beruflich eingegliedert zu werden oder zu bleiben, wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert sind und die deshalb Hilfen zur beruflichen Eingliederung benötigen.“ Im Rahmen der Hilfen zur beruflichen Erstein-gliederung stellen lernbehinderte junge Menschen mit rund 60% die größte Gruppe dar, junge Menschen mit geistiger Behinderung mit rund 7% die zweitgrößte Gruppe (BA, ibv Heft 38, 2000). Im Jahre 1999 wurden folgende Reha-Maßnahmen für berufliche Erstein-gliederung in Deutschland durchgeführt (BA, ibv, 2000, H. 8, 3911):

Betriebliche bzw. überbetriebliche Abschnitte (Praktika)	11,0%
Berufsbildungswerk	16,0%
Berufsförderungswerk	1,3%
Werkstätten für Behinderte	15,6%
Sonstige Behinderten-Einrichtung	26,5%
Sonstige überbetriebliche Einrichtung	29,4%

Aus der tabellarischen Übersicht geht hervor, dass rund 60% der behinderten jungen Menschen ihre berufliche Eingliederung von vornherein noch in Sondereinrichtungen beginnen.

Trotz der statistischen Fakten ist Bewegung in den Prozess der beruflichen Eingliederung behinderter Jugendlicher gekommen. Durch wachsenden Druck beispielsweise durch „schlechte Noten für die Arbeitsmarktpolitik“ seitens der OECD, die Bereitstellung Europäischer Sozialfonds für „Supported Employment-Programme“ unter explizitem Einbezug geistigbehinderter Menschen (Horizon-Arbeitsgruppe o.J., S.13), die verstärkte Artikulation der Betroffenen selbst im Sinne der „Independent Living Bewegung“ (z.B. „People First“) und nicht zuletzt durch die Notwendigkeit zur Kostendämpfung im Sozial- und Gesundheitssystem kommt Bewegung in die Arbeitsmarktpolitik unter Berücksichtigung behinderter und schwerbehinderter Menschen.

Analog der Lebenssituation nicht behinderter Menschen kann die Erwerbsarbeit außerhalb einer Werkstatt (WfB) für behinderte Menschen persönliches Empowerment, soziale Anerkennung und Teilhabe, soziale Bindungen, kurzum „Normalisierung“ im Sinne von Lebensqualität beinhalten. Allerdings wirken Kräfte der Vorurteilsbildung und die traditionelle (lebenslange) institutionalisierte Versorgung der Teilhabe behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt entgegen.

Ziel der Arbeitsmarktpolitik ist es inzwischen, eine Chancenverbesserung zur beruflichen Integration aller Risikogruppen - Jugendliche, Frauen, niedrigqualifizierte, behinderte und schwerbehinderte Menschen - bei gleichzeitiger Reduktion der Kosten zu erreichen. „Ambulant vor stationär“ ist eine zentrale Begründung im SGB IX. Erst durch die Verknüpfung mit den bereits erwähnten Kostensenkungsabsichten haben auch geistig behinderte Menschen eine Chance, im arbeitsmarktpolitischen Geschehen Beachtung zu finden. Stellen doch Langzeitaufenthalte in Kliniken, Reha-Einrichtungen, Heimen, die traditionell fast ausschließliche Beschäftigung in einer Werkstatt für Behinderte und die Frühberentung kostenintensive Versorgungssysteme dar.

Mit der zunächst widersprüchlich erscheinenden Zielsetzung der Verbesserung der Eingliederungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für alle Menschen bei gleichzeitiger Senkung der Sozialausgaben wird die *Qualitätsdiskussion* in die Arbeitsmarktpolitik hineingetragen und schließt zunehmend behinderte und schwerbehinderte Menschen in die arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten ein.

„Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Der letzte Satz von Artikel 3 des Grundgesetzes ist zwar im konkreten Alltag nur ansatzweise umgesetzt, er bildet jedoch die Grundlage für eine verpflichtende gesellschaftliche Ethik, mit der sich die Bundesrepublik Deutschland mit der Sichtweise auf europäischer und internationaler Ebene voll trifft. Die damit verbundene Subjektorientierung „unterstreicht die Anerkennung der Individuen als Subjekte und macht deutlich, dass Individuen ihr Subjekt-Sein auf drei Ebenen erfahren und praktizieren: auf der politischen, der sozialen und der personalen Ebene. Die Anerkennung als *politisches Subjekt* bedeutet, dass den Individuen gleiche Rechte und Pflichten als Mitglieder der Gesellschaft zukommen. Die Anerkennung als *soziales Subjekt* bedeutet, dass Menschen ihre Identität nur im Rahmen sozialer Kontakte entwickeln können. Die Anerkennung als *personales Subjekt* bedeutet, dass Personen handlungsfähig und unabhängig sind und über die notwendigen Mittel verfügen, sich selbst darzustellen und zu entwickeln.“ (Achberger 2000, S.78).

„Der Alltag behinderter Menschen ist in besonderem Maß durch die Aufgabe der dauerhaften Bewältigung zumeist umfänglicher und anhaltender Beeinträchtigungen und Benachteiligungen gekennzeichnet“ (Beck 1999, S. 36). Die Bewältigung gemäß individuellem Hilfebedarf im privaten und im Arbeitsbereich zu unterstützen ist ein wichtiges Anliegen des SGB IX. Damit soll gleichzeitig „die tief greifende Wandlung im Selbstverständnis von behinderten Menschen“ berücksichtigt werden.

Das Dilemma verschärften Verdrängungswettbewerbs durch den „Wandel der Beruflichkeit (wechselnde Arbeitsplätze), der Veränderung in der betrieblichen Organisation (Partizipation, Selbstständigkeit), der neuen Technologien (AK 1994, H.4, S.69) auf der einen Seite und des bestehenden, öffentlich finanzierten Reha-Angebots auf der anderen Seite beeinträchtigt die Chancen auf einen Arbeitsplatz und ein selbstbestimmtes Leben außerhalb der Sondereinrichtungen erheblich.

Dennoch können wir positive Erwartungen mit vorliegenden Erfahrungen begründen: Seit Ende der 70er Jahre haben annähernd 140 000 Menschen in den USA aufgrund der „Supported Employment-Programme“ eine reguläre Beschäftigung erhalten. Durch die Programme HORIZON und HELIOS wurden erfolgreiche Projekte in europäischen Ländern durchgeführt. Einige wenige Ansätze speziell zur beruflichen Vorbereitung und unterstützten Integration geistig behinderter Menschen werden in Hamburg und Berlin, für sozial benachteiligte Jugendliche in Baden-Württemberg erprobt (Ginnold 2000).

Im Rahmen des von uns wissenschaftlich begleiteten Modellversuchs - einer von der Bundesanstalt für Arbeit und vom Land aus der Ausgleichsabgabe an die Hauptfürsorgestelle finanzierten zweijährigen Berufsvorbereitungsmaßnahme - ging es insbesondere um die Frage, ob es gelingt, die festgefügt Strukturen der beruflichen „Rehabilitation“ von geistigbehinderten Jugendlichen in einer „Werkstatt für Behinderte (WfB)“ und von sozial benachteiligten und lernbehinderten Jugendlichen in „Berufsvorbereitungskarrieren“ (BvB) aufzuweichen. Handelt es sich bei der Zielgruppe doch um junge Menschen, die den im Zuge der Globalisierung und Technologisierung massiv steigenden Anforderungen der Arbeitswelt nicht gewachsen sind. Unsere Hypothese war, dass die Chance für diese Jugendlichen nicht im informationstechnologischen Sektor, sondern im Dienstleistungs- und Handwerksbereich (Helfertätigkeit, Werker) liegen wird.

• Ausgangslage im Saarland

Seit einigen Jahren steht bundesweit, so auch im Saarland (schulische Integrationsverordnung 1986), vermehrt der Übergang behinderter Jugendlicher von der Regelschule in den Beruf an. Da die Integrationsbewegung maßgeblich von den Eltern (Elternverein „Miteinander leben lernen“ MLL) initiiert und von integrationsorientierten Wissenschaftlern und Pädagogen mitgetragen wurde, erwarten die Beteiligten eine Fortsetzung der Integration von der Schule in den Beruf. Dies gilt inzwischen auch verstärkt für Eltern und deren Söhne und Töchter, die aus Sonderschulen entlassen werden. Dem Anliegen nach beruflicher Integration im Anschluss an die Schule wollte der erstmalig im Saarland eingerichtete **„Integrative Förderlehrgang“ (IF2)** für schwerbehinderte und sozial benachteiligte Jugendliche Rechnung tragen (Beginn September 1999).

Die Berufsvorbereitungsmaßnahme ist ein klassisches Förderinstrument der Bundesanstalt für Arbeit (BA). Die Teilnehmer/innen der zweijährigen Förderung sind behinderte Menschen, die „aufgrund der Art und Schwere der Behinderung für eine (reguläre) Berufsausbildung nicht in Betracht kommen“ (BA 1997, 168). Vielen Untersuchungen zufolge hat sich die traditionelle Gestaltung des Förderlehrgangs, der sich an beruflichen Basisfertigkeiten und sozialpädagogischen Lernzielen orientiert, als nicht zielführend erwiesen. Dennoch bedeutet die Aufnahme in den IF2 für die geistigbehinderten Jugendlichen einen ersten Schritt in die gesellschaftliche „Normalität“.

Bisher wurden in einigen wenigen Förderlehrgängen geistigbehinderte Integrationsschüler/innen einbezogen. Die Teilnehmer/innen dieser Lehrgänge kannten sich jedoch bereits aus langjähriger Schulzeit. Neu an dem im Saarland eingerichteten Integrativen Förderlehrgang ist

- die Zusammensetzung und „ganzheitliche“ Integrationsorientierung innerhalb des Lehrgangs mit sozial benachteiligten/ lernbehinderten (n=18) und geistigbehinderten Jugendlichen (n= 6), die über keine gemeinsame Schulerfahrung verfügen,
- eine verstärkte Individualisierung zur Erarbeitung von Handlungskompetenzen unter Beibehaltung der üblichen Teilnehmerzahl in einem Förderlehrgang (n=24),
- die Zentrierung auf intensiv begleitete Betriebspraktika, „um Brücken zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu schlagen“ (BA 1997, 133) und
- den Übergang auf einen Arbeitsplatz am Ende des IF2 zu sichern.

• Zielsetzung der wissenschaftlichen Begleitung (WiB)

Zielsetzung der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs war es, die Qualität des ersten „Integrativen Förderlehrgangs“ (IF2) im Saarland, welcher sozial benachteiligte, sog. lernbehinderte und sog. geistigbehinderte Jugendliche gemeinsam und individuell auf die berufliche Eingliederung vorbereitet und den Übergang von der Schule in „normale“ Beschäftigung realisiert, innovativ gestalten und verbessern zu helfen.

Im einzelnen ging es darum,

- die Rahmenbedingungen (Input) unterschiedlicher Reichweite zu beschreiben,
- die Innovationsprozesse im IF2 mit anzuregen, zu dokumentieren,
- die nachhaltige Entwicklung beruflicher Integration zu überprüfen und
- nach bestandener Bewährung (Output)
- transferierbare Ergebnisse und notwendige Veränderungen zu diskutieren (Transfer).

Übergeordnete Zielsetzung: Den rapiden Wandel in der Arbeitsmarktszene zu beachten bedeutet jedoch nicht eine „Anpassung an die dort vorherrschende Normalität, die an die Menschen mit Behinderung teilweise unerfüllbare Anforderungen stellt. Vielmehr muss es gelingen, gerade auch in der Arbeitswelt Akzeptanz zu schaffen

- für Unterschiede in den Leistungsfähigkeiten,
 - für unterschiedliche Schutz- und Fördernotwendigkeiten,
- ohne daraus eine hierarchische Wertschätzung der Person abzuleiten“ (Horizon-Arbeitsgruppe o.J., S. 13).

Die Qualitätsentwicklung und Überprüfung sollte sich im einzelnen auf nachstehende, ggf. zu verändernde Kriterien beziehen:

- **Input (Rahmenbedingungen) im IF2:** Pädagogisches Konzept (Ziele, Menschenbild, Allgemeinbildung unter Einbezug neuer Alltagstechnologien, individuelle Module zum Aufbau von „fachlicher“ Handlungskompetenz, Sozial- und Personkompetenz), Ausbildungsstruktur (Ausbildungsberechtigung, personelle Infrastruktur, „institutionalisierte“ Zusammenarbeit innerhalb des IF2, räumliche und materielle Ausstattung), regionale Einbindung des IF2 und Ausgangslage zur Gestaltung eines Kooperationsnetzes.

- **Veränderungsprozess im IF2:**
 - **„Fachliche“ Handlungskompetenz:** situatives Handeln, Handlungsplanung und zeitliche Einordnung, Durchführen, Kontrollieren und Beurteilen von Handlungsergebnissen, Umgang mit Fremdurteilen und Kritik, individuelles und kooperatives Arbeiten, Berufsorientierung: Interessenentwicklung, Kennen lernen und Entwickeln eigener Fähigkeiten, Erkennen eigener Grenzen. Einsatz und Gebrauch von Werkzeugen und Hilfsmitteln, Beachtung neuer Technologien, ökologischer Gesichtspunkte und besonderer Neuerungen (z.B. Solartechnik, Gentechnologie) in den einzelnen Arbeitsbereichen.

 - **„Allgemeinbildung“:** Erarbeitung und Vermittlung arbeitsmarktbedeutsamer und lebenspraktischer Schlüsselqualifikationen über „Learning by doing“: Kennen und Einhalten der Zeitstruktur: Uhrzeit, Tages-, Wochen-, Jahresplan. Ergänzung der allgemeinen und lebenspraktischen Bildung: individuelle „Vertiefung“ des Mengen- und Zahlbegriffs, des räumlichen Denkens, der mündlichen und schriftlichen Kommunikation, Begreifen und Gebrauchen von Alltagstechnologien in einer Welt im Umbruch, z.B. Taschenrechner zum Verstehen und Einüben des Umgangs mit Geld, des während des IF2 bevorstehenden Wechsels von DM in Euro; eine sinnvolle und ökonomische Benutzung des Handy, elektrische, elektronisch gesteuerte oder mit Akku aufzuladende Haushaltsgeräte und Werkzeuge – alle Verhaltensweisen möglichst eingebettet in Alltags- bzw. Arbeitszusammenhänge.

 - **„(Arbeitsplatzbezogene) Methodenkompetenz“:** Elementare Kenntnisse und Fertigkeiten des Arbeitslebens wie Arbeitsorganisation, kaufmännisches Grundverständnis, Maschinen- und Werkzeuggebrauch; Informationsbeschaffungskompetenz ggf. unter Verwendung neuer Technologien, insbesondere Television, Video, PC; Planungs-, Reflexions- und Kontrollkompetenz an Hand von Tages- und Wochenplänen; Vermittlung von Lern- und Arbeitstechniken by Doing unter Einbezug neuer technischer Geräte.

- **Sozialkompetenz** im Arbeitszusammenhang: Kooperatives Arbeiten im Tandem bzw. im Team; Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit: Hilfe erbitten und annehmen, einander helfen, Regeln erstellen durch Konsensbildung und -einhaltung; Probleme und Konflikte erkennen und kooperativ lösen; Erweiterung der Lernortkooperation: arbeitsbereichsspezifische Außenstellen des Trägers AZB, Berufsberatung (BIZ), Berufsschule, Praktikumsbetriebe, BÜE und freier Markt als mögliche Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsbetriebe, Beratungszentren.
- **„Personale Kompetenz“**: Planung und Entwicklung einer möglichst selbstbestimmten Lebensführung durch Stärkung der Selbstwirksamkeitsüberzeugung durch sichtbare „Werke“ im Arbeitszusammenhang, Selbstbewusstsein, Kommunikationsfähigkeit, Problemlösungsstrategien.
- **Veränderung der Berufsvorbereitungsstruktur**: Planungen und Reflexion in wöchentlichen Teambesprechungen, Anleitertreffen, Konzeptionstage, Fort- und Weiterbildung.
- **Output-Qualität**:
 Übergänge der Teilnehmer/innen des IF2.
 Verbleib nach 3,6, 9, 12 Monaten.
 Modulartige Qualifizierungsergebnisse (evtl. Zertifizierung),
 Erreichen individueller Förderziele (Individuelles Qualifizierungsprofil);
 Rückmeldungen der Teilnehmer/innen, Eltern, Berufsschulen, Kammern;
 Brüche bzw. Abbrüche während bzw. nach dem IF2 (September 2001 bis Ende Juli 2002).

4. Untersuchungsmethode und Arbeitsprogramm

Die wissenschaftliche Begleitung (WiB) zur Qualitätssicherung und –kontrolle ist methodisch als explorative Studie angelegt, in der eine bewusste zielführende pädagogisch-psychologische Teilnahme an Veränderungsprozessen und eine intersubjektive Beobachtung und Beurteilung der Qualitätssicherung gemäß dem Arbeitsplan einander abwechseln.

Zum bisherigen Verlauf des Modellvorhabens in der Zeit vom September 1999 bis Ende August 2001: Nachdem der Modellversuch bereits etwa 6 Wochen angelaufen war, wurde unser Institut mit der wissenschaftlichen Begleitung (WiB) - Entwicklung, Unterstützung, Qualitätskontrolle, Transfer des Modellversuchs - beauftragt, zunächst zwei Monate finanziert vom Diakonischen Werk, drei Monate aus Totomitteln des Landes, schließlich für das Jahr 2000 aus „global für die Forschung ausgebrachten Mitteln“ der Universität. Die Finanzierung zur weiteren wissenschaftlichen Begleitung des IF2 und der Output-Kontrolle am Ende des IF2 und zum Übergang im Jahr 2001/2002 wurde von

der Kooperationsstelle Hochschule-Arbeitswelt an der Universität des Saarlandes übernommen.

Theoretisch und methodisch geht die wissenschaftliche Begleitung – analog dem Menschenbild des seine lebenslange Entwicklung selbst gestaltenden Individuums --von einer zentralen Bedeutung „subjektiver Theorien“ (Schlee 1998, Boban & Hinz 1998) für das persönliche Handeln aus, sowohl auf Seiten des pädagogischen Personals, der Anleiter als auch der Jugendlichen. Dies setzt eine den IF2 begleitende Kommunikation mit allen Beteiligten voraus.

Zur Dokumentation des Entwicklungsverlaufs im Förderlehrgang wurden nachstehende Datenquellen folgenden Inhaltes herangezogen:

- Eine (Ex-post-facto) Analyse **schriftlicher Dokumente zum ersten Halbjahr** (September 1999 – Februar 2000) bezog sich vor allem auf die subjektiven Rekonstruktionen erschwelter Eingangsbedingungen des siebenköpfigen Arbeitsteams
- Intersubjektiv validierte **Protokollnotizen** der WiB zu monatlichen Träger-Teamsitzungen, zu Teamsitzungen mit den Anleiter/innen und Fallbesprechungen (individuelle Förderplanung).
- **Unterlagen/Materialien** für einen von der WiB eingeforderten Konzeptionstag am Ende des ersten IF2-Jahres, für drei Elternnachmittage und einen Informationstag für Eltern aus Rheinland-Pfalz und andere Situationen (im Sinne der Unterstützung des Innovationsprozesses).
- Der Besuch und die Beurteilung der Betriebspraktika wurden aufgrund von **Befragungen**, in von der WiB erstellten **Videoausschnitten** und in **Praktikumsberichten seitens der Betriebe** dokumentiert.
- Im Februar und März 2001 erfolgten die **Zukunftsplanungen** für die Zeit nach dem IF2 mit dem Arbeitsamt unter Beteiligung der Jugendlichen, der Eltern und des zuständigen Teams des Förderlehrgangs. Die schriftlichen Ergebnisse lagen seit August 2001 der wissenschaftlichen Begleitung vor und wurden im Anschluss an eine Nacherhebung der Ist-Lage im September 2001 ausgewertet.
- Durch **Nachbefragungen** in Betrieben, Elternhaus oder Wohngemeinschaft sollen Kontinuitäten, verspätete Eingliederungsmöglichkeiten, Brüche in der beruflichen Integration erfasst werden.

Vor dem Hintergrund der **Ergebnisse des Förderlehrgangs** und einer entsprechenden **Literaturanalyse** sollen die Konzepte, Methoden und Instrumente (z.B. Förderlehrgänge) der gegenwärtigen Eingliederungspolitik für behinderte und schwerbehinderte Jugendliche kritisch hinterfragt und Transfermöglichkeiten diskutiert werden.

5. Ergebnisse (IF2 von 1999 bis 2001)

Die von der wissenschaftlichen Begleitung angestrebten Zielsetzungen

- Unterstützung des Innovationsprozesses,
- Input-, Prozess-, Output-Evaluierung,
- Transfer von Ergebnissen (Anregungen für nachfolgende Lehrgänge)

konnten ansatzweise umgesetzt werden. Die Ergebnisse des ersten Modellversuchs und die praxisorientierte wissenschaftliche Begleitung sowie die Video-Dokumentationen des Förderlehrgangs werden von den Trägern, den Jugendlichen, den Eltern, der Arbeitsverwaltung und dem Team positiv beurteilt.

Das Ziel des Innovationsprozesses im ersten Integrativen Förderlehrgang mit lernbehinderten (n=18) und geistigbehinderten (n=6) Jugendlichen war es, den beruflichen Eingliederungsprozess mittels drei Förderschwerpunkten zu unterstützen. Inwieweit ist dies gelungen? Während (a) die Kooperation mit verschiedenen Lernorten (Außenstellen, Betrieben, Berufsschule) in weiten Teilen gelang und dadurch eine „Passung“ von betrieblichen Anforderungen und individuellen Lernfortschritten möglich war und (b) eine Verknüpfung von lebenspraktischen bzw. beruflichen Handlungskompetenzen und Persönlichkeitsentwicklung (Schlüsselqualifikationen) im Förderlehrgang stets im Auge behalten wurde, konnte (c) eine Verzahnung von Projekten bzw. Bausteinen der Berufsvorbereitung mit Modulen der Berufsausbildung (mit dem Focus auf Schlüsselqualifikationen) noch wenig realisiert werden. Die aufgrund der Veränderung der „Normalarbeitsverhältnisse“ in unserem Antrag angedachte individuelle Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit für behinderte junge Menschen war bei den Teilnehmer/innen, die in eine Ausbildung oder einen Betrieb wechselten, bisher nicht erforderlich.

o Input im IF2 – zu den internen Rahmenbedingungen

Die (ex-post-facto) Analyse schriftlicher Dokumente zum ersten Halbjahr (September 1999 – Februar 2000) bezog sich vor allem auf die subjektiven Rekonstruktionen erschwelter Eingangsbedingungen des siebenköpfigen Arbeitsteams: drei Träger und zwei Geldgeber, neues Kollegenteam, nur teilweise Gestaltung der Arbeits- und Lernumgebung, „vielstimmige“ Erwartungen an den Förderlehrgang, Suche nach dem Modellversuchscharakter (abgesehen von der wissenschaftlichen Begleitung, die zeitweise als unerwünscht, belastend, nicht im Alltag einsetzbar wahrgenommen wurde).

Einstiegssituation im IF2: Da das siebenköpfige Team von Pädagog/innen und Anleiter/innen erst mit dem Beginn des Förderlehrgangs (IF2) angestellt werden konnte, das heißt jegliche Vorbereitungszeit für einen Modellversuch mit selbstverständlich neuen Aufgaben fehlte, begann mit dem Start des IF2

nicht nur eine Orientierungsphase für die Jugendlichen, sondern auch für das Team.

Am 1. September lernte sich das Team kurz kennen, ehe die Mitglieder sich mit den Teilnehmer/innen und Eltern in der Kantine des Ausbildungszentrum Burbach (AZB) zur Anmeldung der Teilnehmer/innen trafen, weil die vorgesehenen Arbeitsräume des IF2 noch geschaffen werden mussten. Somit war der Start ein harter Übergang für die professionellen Mitarbeiter/innen. Bewältigung des Alltags, Raumgestaltung und Materialbeschaffung für die Arbeitsbereiche standen zunächst im Vordergrund. Nach drei Monaten war es so weit und der Integrative Förderlehrgang stellte sich zum ersten Mal der Öffentlichkeit mit ersten positiven Rückmeldungen vor.

Zu diesem Zeitpunkt wurde die **wissenschaftliche Begleitung (WiB)** nach einem gemeinsamen Abklärungsgespräch zwischen den Trägern, zwei Pädagoginnen des Teams und der Arbeitsverwaltung mit der Prozessbegleitung beauftragt. Erneut erschwerte Bedingungen für ein Team, das noch dabei war, die eigenen Kooperationsmöglichkeiten innerhalb des Teams und die aus ihrer Sicht auseinanderklaffenden Erwartungen der drei Träger auszuloten. Erwartungen zwischen Unterstützung, Kontrolle und Koalitionen waren und sind immer wieder neu zu klären.

Struktur und Organisation in Stichworten: Zusammenarbeit und Verantwortlichkeit verschiedener Träger in Verbindung mit verschiedenen Förderinstrumentarien des Arbeitsamtes (BA) und des Landes (Hauptfürsorgestelle): zweijähriger integrativer Förderlehrgang, kombiniert mit einem Berufsschultag im zweiten Jahr.

Ausbildungszentrum Burbach (AZB): Bereitstellung der Räumlichkeiten (Arbeitsräume, Büroräume, Aufenthaltsräume, Ausstattung, Arbeitsmaterialien), 4 Anleiter/innen für die traditionellen Arbeitsbereiche Metall, Gartenbau, Hauswirtschaft, Holz. - Probleme: Fehlende räumliche und materielle Ausstattung zu Beginn des IF2, fehlende Qualifizierung von zwei Anleiter/innen (die beiden erwarben ihre Ausbilderberechtigung während des IF2), unklare Zuständigkeiten zur laufenden Finanzierung der notwendigen Ausgaben in den Arbeitsbereichen.

Diakonisches Werk (DW): Zwei Sozialarbeiter-Stellen, Lern- und Arbeitsmaterialien, Büroausstattung. – Problem: Das Gesamtteam Pädagog/innen und Anleiter/innen lernten sich erst mit Beginn des IF2 kennen, so dass mögliche Innovationsprozesse nicht vorbereitet, sondern ausschließlich begleitend entwickelt werden mussten.

Elternverein Miteinander Leben Lernen (MLL): eine halbe Sozialarbeiterstelle zusätzlich für den Modellversuch, finanziert von der Hauptfürsorgestelle. – Problem: Klärungsprozesse zwischen MLL- und IF2-Anforderungen. Der Elternverein beanspruchte einen halben Arbeitstag pro Woche zur Betriebsakquisition

und zur Konzeptentwicklung alternativer Eingliederungsprozesse für schwerbehinderte (hier geistigbehinderte) Jugendliche.

Zeitstruktur: Dauer der Berufsvorbereitungsmaßnahme vom 1. September 1999 bis 31. August 2001. Die Beschäftigungszeit der Teilnehmer/innen im Lehrgang betrug 38,5 Wochenstunden.

Erstes Jahr: Die Teilnehmer/innen arbeiteten im ersten Jahr (ohne Berufsschultag) an einem Tag in der Woche ganztags, an vier Tagen halbtags in 4 Arbeitsbereichen (Gartenbau, Hauswirtschaft, Holz, Metall) und waren an den übrigen 4 Halbtagen in einer AG, in einer Jungen- bzw. Mädchen-Gesprächsrunde und an zwei Halbtagen mit „unterrichtlichen“ Lernanteilen befasst.

Im zweiten Jahr kam ein Berufsschultag im Berufsbildungszentrum (BBZ) hinzu. Eine Pädagogin erklärte sich bereit, Kontaktperson zur Schule zu sein, und nahm regelmäßig am Schultag diesen Kontakt wahr. Die erwünschte Verzahnung von Arbeits- und schulischen Lernsituationen konnte wegen räumlicher Distanz, evtl. fehlender Fortbildung und Motivation der Berufsschullehrer/innen nur ansatzweise realisiert werden. Die Jugendlichen beklagten sich einerseits über Arbeitsblätter für Drittklässler, die wohl vom Anforderungsgehalt angemessen, durch die entsprechenden Aufdrucke auf den Arbeitsblättern demoralisierend wirkten, und andererseits über ihre Zeugnisse „ohne Noten“. Auch für die beiden Berufsschullehrer/innen war der Unterricht nicht nur unbefriedigend, sondern „sinnlos“, wie sich die Kollegin ausdrückte. Die regelmäßige Teilnahme der Berufsschullehrer/innen an öffentlichen Tagen bzw. Nachmittagen des Förderlehrgangs widerlegen die Vermutung mangelnden Interesses an der Entwicklung der Jugendlichen, so dass im folgenden Lehrgang versucht werden soll, eine stärkere Kooperation bereits vor dem Berufsschuljahr vorzubereiten.

Ausgeschlossen von dem Berufsschultag hat der Kultusminister die 6 geistigbehinderten Jugendlichen des IF2 mit formaler Begründung. Es wurde nach einem Alternativangebot für diese Jugendlichen gesucht, was sich durch Samt und Sonder (ein Urban Projekt der Gesellschaft für berufliche Frauenförderung GbF) verwirklichen ließ. In Individual- und Kleingruppenarbeit entwarfen die 6 Jugendlichen unter Anleitung von Dipl. Designerin Beate Sander - mit Blick auf ein Gemeinschaftsprojekt des IF2 zur Umgestaltung des unansehnlichen Aufenthaltsraumes in ein „Bistro“ - zunächst 6 (blaue) Vögel aus Pappmaché, eine Großfigur in Anlehnung an Max Ernst, eine Phantasie-Gestalt zwischen Vogel und Mensch, den sie Habakuk nannten, und sechs Baumbilder, die Jahreszeiten repräsentierend. Zum Gemeinschaftsprojekt des IF2 wurde das „Bistro“ durch (a) eine thematische Zusammenarbeit mit dem Arbeitsbereich Holz (Fußquader für die Vögel, schräges Holzbrett zur Präsentation der Vögel im „Bistro“, Bilderrahmen für die Baumbilder) und (b) die Beteiligung der Arbeitsbereiche Metall und Garten-/Landschaftsbau (GALA) bei der gemeinsamen Säuberung von Fußboden und Fenstern, dem Anstrich von Fensterrahmen, Türen und Wänden und (c) durch die feierliche Einweihung des Raumes (mit Büffet vom Arbeitsbereich Hauswirtschaft und Tischschmuck vom Arbeitsbereich GALA) am Tag der Offenen Tür am 22. März 2001 (s. Video).

Teilnehmer/innen: Die Teilnehmerzahl variierte während des Förderlehrgangs in Abhängigkeit vom Zeitpunkt von Zugängen (n=3) bzw. Abgängen (n=3) zwischen 24 und 25. Die Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Jugendlichen, die z. T. nach verspäteten Zugängen bis zum 31. August 2001 am IF2 teilnahmen: 11 junge Männer und 13 junge Frauen. Zwischenzeitlich entlassen wurden in Absprache mit der Berufsberatung 3 Teilnehmer/innen (12%) wegen zu hoher Fehlquoten, was aus Sicht der Träger und der Bundesanstalt für Arbeit als gering einzuschätzende Fluktuation gilt.

Tab. 1: Teilnehmer/innen – Geschlecht und Alter zu Beginn des IF2

Geschlecht/Alter	15	16	17	18	19	20	21	Gesamt
männlich	0	7	1	1	0	1	1	11
weiblich	1	3	3	4	1	1	0	13
Gesamt	1	10	4	5	1	2	1	24

Schullaufbahn: 11 Jugendliche, die als lernbehindert gelten, wurden aus der Sonderschule entlassen: 5 aus Klasse 9, 3 aus Klasse 8, eine Schülerin aus Klasse 7 (Anmerkung: Letztere nimmt an der REHA - Ausbildung in Hauswirtschaft teil.).

Tab. 2: Schulbildung der Teilnehmer/innen des IF2

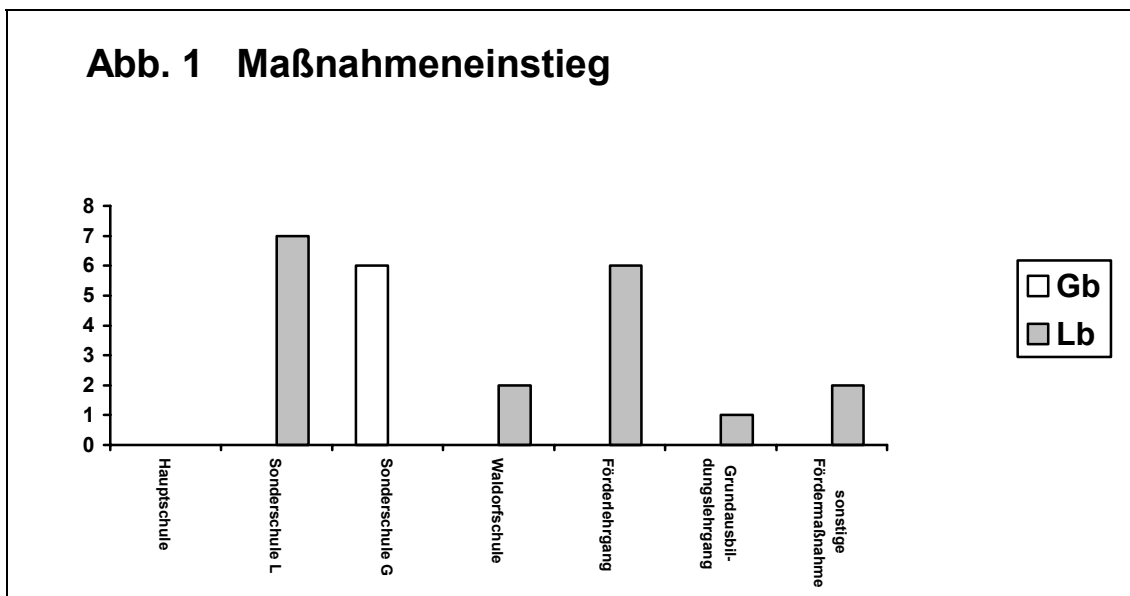
Schulzeit/Entlassklasse	Hauptschule/Gesamtschule	Sonderschule L	Sonderschule G	Sonderschule E	Waldorfschule	Gesamt
14 Jahre	0	0	2	0	0	2
12 Jahre	0	0	4	1	2	7
9. Klasse	0	7	0	0	1	8
8. Klasse	3	3	0	0	0	6
7. Klasse	0	1	0	0	0	1
Gesamt	3	11	6	1	3	24

3 Jugendliche kamen aus der Waldorfschule, davon zwei, trotz 9- bzw. 12jähriger Schulzeit ohne Hauptschulabschluss und eine Schülerin (mit psychischer Erkrankung) mit Hauptschulabschluss nach 12jähriger Schulzeit.

Von den ausländischen Jugendlichen hatten zwei die Hauptschule nach Klasse 8 verlassen.

6 sog. geistigbehinderte Jugendliche kamen aus zwei Sonderschulen des Stadtverbandes, die vier Mädchen nach regulärer 12jähriger Schulzeit aus der einen G-Schule und zwei Jungen mit zweijähriger Schulzeitverlängerung aus der anderen G-Schule.

Die **Zuordnung** der Teilnehmer/innen zu dem zweijährigen Förderlehrgang erfolgte durch die Berufsberatung.



Durch eine regelmäßige lehrgangsbegleitende Kooperation mit einer stets ansprechbaren und integrationsorientierten Berufsberaterin wurden die interne Durchlässigkeit (Anzahl und Dauer der Praktika, Lernortkooperation) und die externe Durchlässigkeit (Maßnahmenwechsel) ermöglicht.

Aus der Abbildung 1 ist ersichtlich, dass 15 Teilnehmer/innen unmittelbar nach ihrer Schulzeit im IF2 begannen und 9 Jugendliche bereits über andere Berufsfindungs- bzw. Berufsvorbereitungsmaßnahmen zum IF2 wechselten. Für 6 Jugendliche wurde nach einigen Wochen bis nach einem Jahr ein Wechsel aus einem einjährigen Förderlehrgang seitens der Berufsberatung vorgeschlagen. Je ein Teilnehmer kam von einem Grundausbildungslehrgang, einer von einer beruflichen Sonderförderung und einer von einem Sprachkurs im Deutsch Ausländischen Jugendclub (DAJ).

o **Konkrete Gestaltung und Innovationsprozesse im IF2**

5.2.1 „Pädagogische Grundsätze“ des Teams des IF2

Diese waren der wissenschaftlichen Begleitung durch Zwischenberichte der Pädagogen an die Träger und Hauptfürsorgestelle zugänglich und wurden teilweise auch in Teamsitzungen thematisiert.

Im Verlauf des Förderlehrgangs versuchte das Team einerseits eine „erzieherische“ Konsensbildung und erarbeitete andererseits gezielt pädagogische Grundsätze im Kontext wahrgenommener Erfordernisse für die Jugendlichen:

- „Ganzheitliche Förderung der Persönlichkeitsentwicklung“,
- „Lehrgangsinterne Kooperation“ (der Teilnehmer und des Gesamtteams)
- „Sozialpädagogische Einzelfallhilfe im Sinne von Hilfe zur Selbsthilfe“ „Jungen- und Mädchenarbeit“ (z.B. „gezieltes Selbstverteidigungstraining gegen Fremdbestimmung und Gewalt“, „Sexualerziehung“),
- „Kontinuierliche individuelle Förderplanung“ in Abstimmung mit den Jugendlichen,
- Handlungsorientierte Didaktik bei der „Vermittlung von fachpraktischen, fachtheoretischen und alltagsbezogenen Kenntnissen“,
- Sich öffnen nach außen, z.B. durch „Tage der Offenen Tür“, Informationsveranstaltungen (z.B. für interessierte Professionelle, Eltern, Betriebe),
- Hinaustreten zu Betriebsbesichtigungen, Lernortkooperation, Betriebspraktika, Veranstaltungen, Ausstellungen u.a.

1. Inhaltliche und arbeitsmethodische Schwerpunktsetzungen des IF2-Teams

- Individuelle Förderplanung: Individuelle Förderpläne wurden in Kooperation oder bei Vorlage individueller Beurteilungen seitens der Anleiter/innen mit den Pädagog/innen erarbeitet. Hierbei wurden die Vorschläge der wissenschaftlichen Begleitung zur Orientierung an Schlüsselqualifikationen (Gestaltung des Konzepttages durch die wissenschaftliche Begleitung am 30. Juli 2000) und Kompetenzen (Sach-/Fachkompetenzen, Ich-Kompetenz, Sozialkompetenz) in individuellen Förderplänen zunächst als kaum hilfreich beurteilt und eher abgelehnt. Allerdings achtete das Pädagogen team von Anfang an, auf die Beachtung von „Begabungen“ bzw. „Fähigkeiten“ an Stelle von „Defiziten“, welches eine entscheidende Basis für eine individuelle Förderplanung war. In der Auswertung der Förderpläne vom 1. Februar 2001 zur kooperativen Beratung des Übergangs nach dem IF2 mit den zu entlassenden Teilnehmer/innen, den Eltern und der Berufsberatung spiegelt sich eine grundlegende Sichtweise der individuellen Persönlichkeitsentwicklung, wie sie die WiB zu vermitteln suchte, deutlicher wider: 1. „Persönlichkeitsprofil – Besondere, die Person kennzeichnende Merkmale (Fähigkeiten, Fertigkeiten), 2. „Berufliche Kompetenz – Arbeitspraxis (Aufgabenbewältigung, Arbeitstugenden)“, 3. „Schulisch Kompetenz – Kulturtechniken, Lernfähigkeit“, 4. „Soziale Kompetenz“, 5. „Perspektiven/Wünsche/Empfehlungen“.
- Die Überwindung des traditionellen Settings des Förderlehrgangs mit gleichen Arbeitsaufträgen, kollektiven Arbeitsmustern, feststehenden Rollen als Kontextrahmen gelang aufgrund der vielen neuen Anforderungen und Belastungen (Verhaltens- und Arbeitsprobleme der Jugendlichen, fehlende Aus-

und Fortbildung, Teamkonflikte) nur zeitweilig zugunsten flexibler und verstärkt individualisierender Angebote.

- Sowohl in den Arbeitsbereichen als auch im Unterricht der Sozialpädagogen war es Ziel, Lernen in Arbeitszusammenhänge einzubetten, wodurch aus Sicht der WiB gleichzeitig, die Ich-Kompetenz (Selbstständigkeit, Verantwortlichkeit, Selbstwirksamkeit u.a.), die Sozialkompetenz (Interaktions- und Kommunikationsregeln, Perspektivenwechsel, Geschlechtsrollenverständnis u.a.), die Fachkompetenz (arbeitsbereichsübergreifende und –spezifische Schlüsselqualifikationen) gefördert werden sollte. Während das IF2-Team die Einbettung des Lernens in Arbeitszusammenhänge sowohl in den Arbeitsbereichen als auch in „Unterrichtseinheiten“ und AGs fokussierte, erfolgte die Vermittlung von Ich-Kompetenz, Sozial-Kompetenz und von Schlüsselqualifikationen im Umgang mit Medien in zusätzlichen Lerneinheiten (teilweise durch Experten von außen).
- Projektorientiertes Arbeiten in heterogenen Gruppen sollte aus Sicht der WiB aus doppelter Zielsetzung erfolgen, nämlich zur Entwicklung der individuellen Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit und in Anlehnung an die fortschreitende Forderung in Betrieben zur Zusammenarbeit. Die Projektorientierung im IF2 gelang zunächst durch einen schrittweisen Wechsel vom lehrgangsinternen Arbeitsbereich über Außenstellen des AZB (z.B. Kantine im Gelände des IF2, Gärtnerei am Rodenhof, Schlosserei in Burbach), über kleinere Arbeitsaufträge außerhalb des AZB (z.B. Anlagen in Kirkel) zu größeren Projekten: „Renovierung des Gewächshauses“, Umgestaltung des Aufenthaltsraumes der Teilnehmer in ein sehenswertes „Bistro“ (s. o.). Auf die Einrichtung von kleinen Projektbetrieben (vgl. Hamburg) musste aufgrund fehlender Ressourcen, der relativ niedrigen und insgesamt heterogenen Fähigkeiten der Teilnehmer/innen verzichtet werden.
- Lernortkooperation: Die Lernortkooperation zur schrittweisen Öffnung aus dem Förderlehrgang heraus in die Kommune hinein wurde bereits vor der Thematisierung am Konzeptionstag (31.07.00) als wichtige Säule vom Team erkannt: Die Kooperation mit Außenstellen des Ausbildungszentrums Burbach wurden von drei der vier Arbeitsbereiche regelmäßig gepflegt. Die seitens des Teams angebotene Kooperation mit der Berufsschule wurde nur ansatzweise aufgenommen. Die Kooperation mit einem von der BA finanzierten Internetcafé wurde in der Praxis behindert mit der Begründung, dass das Internetcafé nicht für Gruppen, sondern für Einzelpersonen gedacht sei. Diese Auffassung stand und steht im Widerspruch zur Sichtweise der Bundesanstalt für Arbeit, die das Internetcafé finanziert und dessen Nutzung durch das IF2 weiter empfiehlt.

Innerhalb der Berufsvorbereitung und zur beruflichen Integration streben die am IF2 beteiligten Lehrkräfte eine Verzahnung durch ambulante Tätigkeit an den verschiedenen Lernorten an (vgl. Stützpädagogen in Kindergärten und Regelschulen). Außerdem sollte eine durchgängige individuelle Förderung und Begleitkontinuität der beteiligten Lernorte (IF2-Außenstellen, Betriebe, Berufsschule, Berufsberatung, Integrationsberatung) erreicht wer-

den. Dieses Anliegen steckt noch in der Beratung zwischen Trägern, Geldgebern und Pädagogen.

- „Modularisierung“: Eine modulartige Vermittlung von Schlüsselqualifikationen auf den genannten Kompetenzebenen wird sowohl in den Arbeitsbereichen als auch in anderen Arbeitszusammenhängen angestrebt, dokumentierbare Module stehen noch aus. Nachstehendes Beispiel, das ansatzweise so im GALA-Arbeitsbereich umgesetzt wurde, mag eine solche Vermittlung von Schlüsselqualifikationen verdeutlichen.

Beispiel: Beim **„Landschafts- und Gartenbau-Betrieb“** ergeben sich Tätigkeitsfelder, die sich modulartig in verschiedene „Lernorte“ und Teilaktivitäten aufteilen lassen:

Module und Projekte am Lernort Außenanlage: Anlegen eines Nutzgartens, eines Ziergartens, eines Teiches, Renovierung und Nutzung eines Gewächshauses, Befestigung einer Gartenanlage, Landschaftsgestaltung, Pflege und Erhaltung einer Anlage (fachliche Handlungskompetenz: z.B. Planung, Durchführung, Kontrolle, Ich-Kompetenz: Selbstwirksamkeit, Sozialkompetenz durch Kommunikation und Kooperation).

Module am Lernort „Planungsbüro“ für den graphisch-planerischen und kaufmännischen Bereich: Messen und Berechnen von Materialien, Anfertigen von Skizzen, Einholen von Preisen, Preisvergleich, Kostenaufstellung, Berechnung der Preise in DM und Euro (Verwendung eines Taschenrechners bzw. des PC) usw. in Partner- oder Teamarbeit (Fachkompetenz, soziale, kooperative Kompetenz).

Module am Lernort „Bibliothek“: Informationsmaterial zu Stichworten im Arbeitszusammenhang an Hand der vorhandenen Bücher bzw. über das Internet sichten und auswählen (Informationsbeschaffungskompetenz, Teamfähigkeit, Umgang mit neuen Technologien).

5.2.3 Betriebspraktika

Beginn und Stellenwert der Betriebspraktika wurden zwischen den Trägern, Pädagog/innen und Anleiter/innen zunächst heftig, inzwischen mit annäherndem Konsens diskutiert.

Eine entscheidende kognitive und emotionale Hürde war die Akquisition von Betrieben, sowohl für die lernbehinderten als auch erst recht für die geistigbehinderten Jugendlichen. Hier erwies sich die Kooperation zwischen Anleiter/innen und Pädagog/innen als sehr hilfreich, um einen ersten Schritt in eine Betriebstür zu tun.

Die Akquisition von Praktikumsplätzen erfolgte mit wenigen Ausnahmen seitens des Teams, die individuelle Bewerbung meistens gestützt oder in voller Begleitung durch die Pädagog/innen. Als Zeitrahmen war ein 5wöchiges Praktikum vorgesehen, das jedoch auch auf 3 Wochen verkürzt werden konnte.

Wie erfolgreich das Team bei der Suche nach Praktikumsplätzen auf dem ersten Arbeitsmarkt war, soll ein Überblick über die Anzahl, Art und Durchführungsbereitschaft der Praktikumsbetriebe verdeutlichen (vgl. Tab. 3).

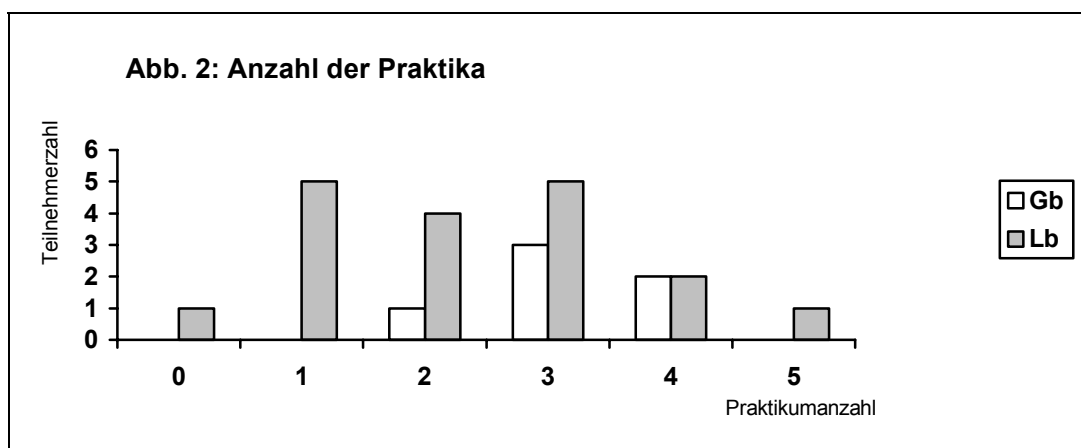
Tab. 3: Praktikumsbetriebe

Branchen	Betriebe	Praktikanten (m)	Praktikantinnen	Praktikanten gesamt
Metall/Technik	4	9	1	10
Gärtnerei/ Blumenladen	9	5	8	13
Kaufhäuser/ Einzelhandel	3	0	3	3
Hotel/ Restaurant	3	2	1	3
Kantine/ Küche	7	4	4	8
Bäckerei	2	0	2	2
Friseur	2	0	2	2
Fliesenleger	1	1	0	1
Fleischwaren/ Metzgerei	2	1	1	2
Kindergarten/-tagesstätte	3	0	3	3
Sonstiges: Integrationsprojekt (TGOD), BÜE-Praktikum	6	5	8	13
Gesamt	36+6*	22+5*	25+8*	47 + 13*

* sonstige Betriebe

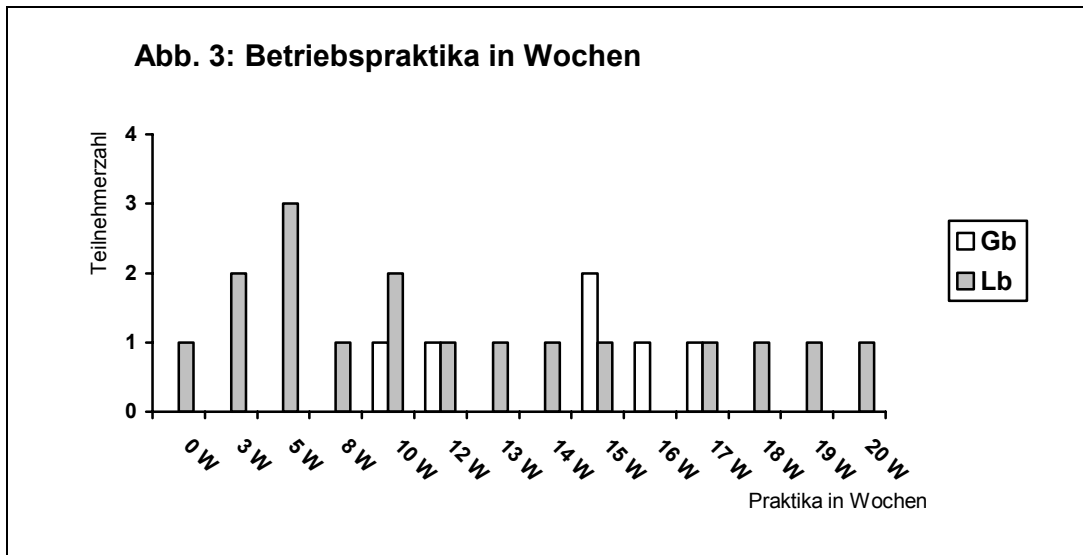
36 Betriebe auf dem ersten Arbeitsmarkt führten gleichzeitig oder nacheinander insgesamt 47 Praktika durch. Die Betriebe deckten dabei 9 Branchen ab (vgl. Tab.4). Die 6 sonstigen Betriebe, z.B. ein Integrationsprojekt (TGOD), Ausbildungsbetriebe (BÜE) der Träger AZB und DW, die Lebenshilfe, die Gesellschaft für berufliche Frauenförderung ermöglichten 13 Jugendlichen in den Tätigkeitsbereichen Kantine, Küche, Verpackung, Holz entsprechende Praktika bzw. Ausbildungserprobung. Übrigens bestätigte sich die Befürchtung nicht, dass für sog. geistigbehinderte Menschen ein Praktikumsplatz schwerer zu finden sei (vgl. Abb. 2).

Mit dem Erschließen von Betrieben wuchs auch das Interesse der Teilnehmer/innen, ein Praktikum zu beginnen. Die Praktika im Metallbereich (z.B. Autoverwertung, Schraubenfabrik) wurden mit einer Ausnahme von jungen Männern gewählt. 10 Praktika im Kaufhaus oder Einzelhandel, in der Bäckerei, beim Friseur, in der Kindertagesstätte oder im Kindergarten wurden ausschließlich von jungen Frauen gewählt. Bei Praktika im Gartenbau, im Gaststättenbereich, in Kantinen und Küchen ist eine geschlechterspezifische Wahl kaum zu erkennen. Während die 6 geistigbehinderten Jugendlichen mit intensiver Praktikumbegleitung mindestens zwei Praktika absolvierten, fallen 6 lernbehinderte Jugendliche durch eine geringe Praktikumsbeteiligung auf.



Als Hinweis auf die Arbeitsmotivation und Arbeitsausdauer können der zeitliche Umfang und die Anzahl der durchgeführten Praktika dienen. Die jungen Männer und Frauen nahmen praktisch alle (mit einer Ausnahme) am Betriebspraktikum teil:

Fünf Jugendliche nur an einem Praktikum von 3 bzw. 5 Wochen,
 fünf Jugendliche an zwei Praktika von insgesamt 10 bis 25 Wochen,
 acht Jugendliche an drei Praktika von insgesamt 10 bis 19 Wochen,
 vier Jugendliche an vier Praktika von insgesamt 12 bis ca. 20 Wochen.
 Lediglich bei zwei Jugendlichen mit geistiger Behinderung war die Wochenarbeitszeit in einem Praktikum auf ca. 30 Stunden verkürzt.



Nicht nur der Erfolg bei der Akquisition von Praktikumsbetrieben, sondern auch das Interesse der meisten Jugendlichen an beruflicher Orientierung mit Ernstcharakter waren für das pädagogische Team und für das Anleiterteam eine positive Erfahrung und ermutigte sie, für den nachfolgenden IF2 einen früheren Zeitpunkt für den Einstieg in die Praktikumsphase zu wählen, nämlich den Beginn der Vertiefungsphase.

5.2.4 Praktikumszeugnisse

Zum Ende der Praktika wurden die Betriebe um individuelle Beurteilungen gebeten. Die durchschnittliche Gesamtbewertung in den Praktikumszeugnissen (s. Anhang 1) gibt Tab. 4 wieder.

4 Tab. 4 Durchschnittliche Bewertung der Praktika durch die Betriebe

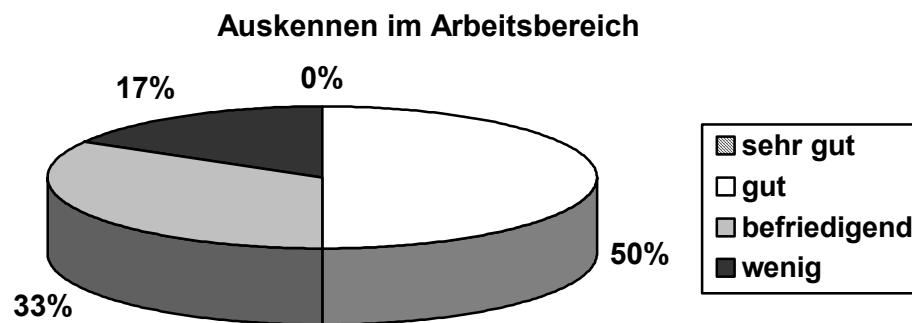
Note	sehr gut	gut	befriedigend	wenig	Keine Beurteilg.	Ø
Gb	1	5	0	0	0	1,8
Lb	4	7	2	0	4*	1,8
m	4	4	2	0	1	1,8
w	1	8	0	0	3	1,9

* Für einen Jugendlichen kam kein Praktikum zustande.

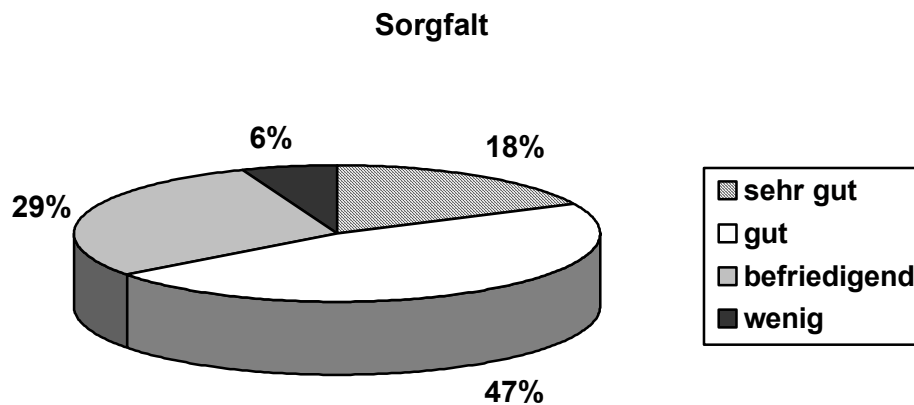
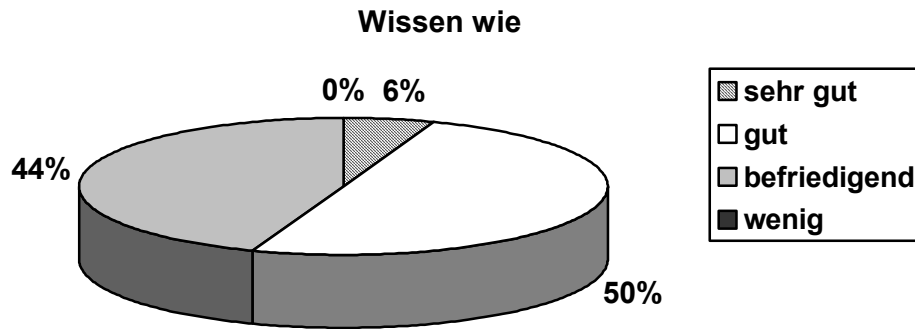
Die Praktikumszeugnisse der Betriebe bezogen sich auf (1) spezielle berufliche Grundkenntnisse, (2) die Arbeitshaltung, (3) kognitive Kompetenzen und (4) soziale Kompetenzen. Die Beurteilungsskala reichte von den „Noten“ 1 für sehr gut, 2 für gut, 3 für befriedigend bis zu 4 für „wenig befriedigend“. Insgesamt sind die Praktikumszeugnisse für Teilnehmer/innen eines zweijährigen Förder-

lehrgangs relativ positiv ausgefallen. Sowohl die Unterschiede zwischen den geistigbehinderten und lernbehinderten Jugendlichen als auch die geschlechtsspezifischen Unterschiede können als zufällig bzw. betriebsabhängig interpretiert werden. Ein ähnlich positives Bild ergibt die Analyse der vorgegebenen Kategorien:

Spezielle berufliche Grundkenntnisse: 50% der Praktikant/innen kennen sich im Arbeitsbereich gut aus.



Allerdings erhält niemand die Beurteilung „sehr gut“ in dieser Kategorie. 56% der Praktikant/innen wissen, wie die Arbeit gemacht wird (Beurteilung gut bis sehr gut). 65% arbeiten laut Praktikumszeugnis sorgfältig und genau (Beurteilung gut bis sehr gut).



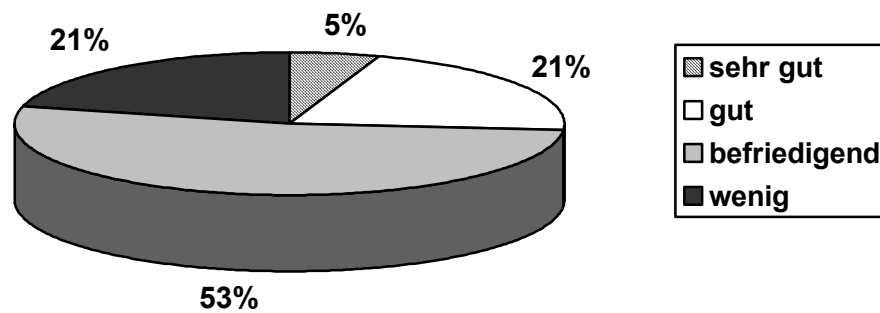
Die nachstehende Tabelle 6 gibt einen Überblick über die Beurteilung der beruflichen Grundkenntnisse der Praktikant/innen in den o.g. Bereichen: 1 = sehr gut, 2 = gut, 3 = befriedigend, 4 = wenig Kenntnisse. Die geringen Unterschiede in der Beurteilung der beruflichen Grundkenntnisse von männlichen und weiblichen Praktikanten so wie von sog. geistig behinderten und lernbehinderten Praktikant/innen fallen kaum ins Gewicht und sind aufgrund der geringen Teilnehmerzahl nicht zu interpretieren.

Tab. 5 Praktikumszeugnis über spezielle berufliche Grundkenntnisse*

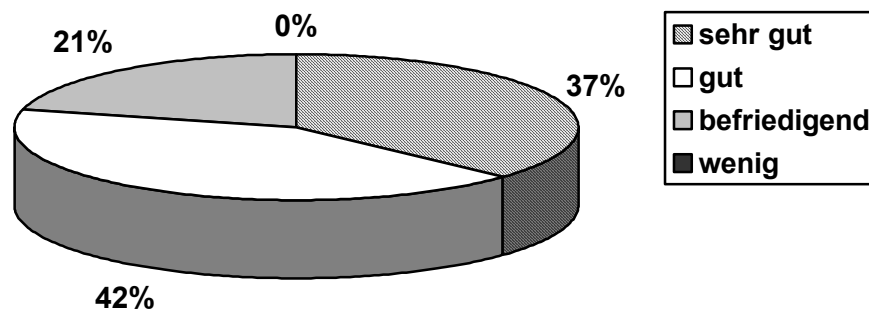
	Gb								Lb								Gesamt			
	männlich				weiblich				männlich				weiblich							
Note	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Aus-	0	1	0	1	0	1	2	1	0	4	3	1	0	3	1	0	0	9	6	3
kennen	0	1	1	0	0	2	2	0	1	3	4	0	0	3	1	0	1	9	8	0
wissen	0	2	0	0	0	2	2	0	2	2	2	1	1	2	1	0	3	8	5	1
wie																				
Sorgfalt																				

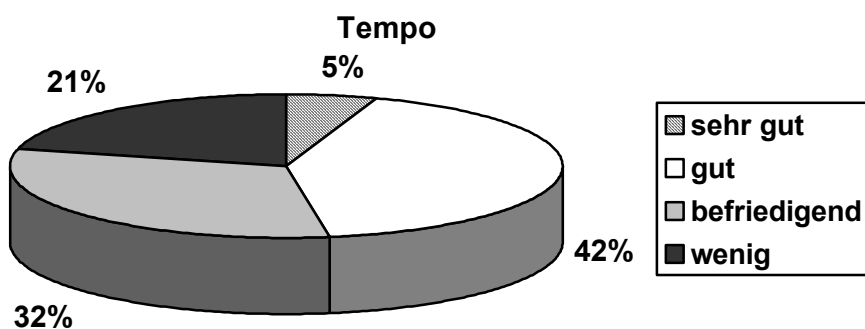
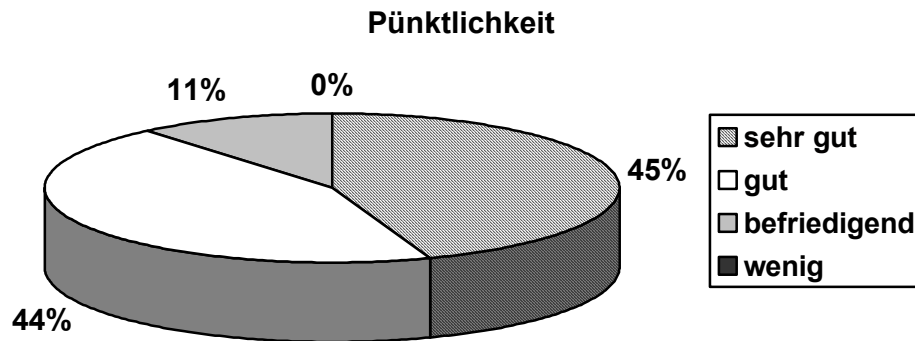
Arbeitshaltung: Bezüglich der Arbeitshaltung fallen die Benotungen für „Pünktlichkeit“ und „Zuverlässigkeit“ besonders positiv aus. Hinsichtlich Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit werden einerseits die lernbehinderten jungen Frauen und die geistigbehinderten Jugendlichen positiver eingeschätzt („gut“ bzw. „sehr gut“) als die anderen Praktikanten.

Selbstständigkeit



Zuverlässigkeit





Die Pünktlichkeit von 45% der Praktikant/innen wird als sehr gut beurteilt und über 80% mit mindestens „gut“ bezeichnet. Analoges gilt für die Zuverlässigkeit. Niemand gilt als „wenig“ zuverlässig oder unpünktlich. Hingegen variieren die Bewertungen der „Selbstständigkeit“ und des „Arbeitstempos“ deutlicher. So wurde die Selbstständigkeit von nur 26% der Praktikant/innen mit mindestens „gut“ beurteilt. Das Arbeitstempo wurde von 47% der Praktikant/innen als „gut“ beurteilt. Geringe Selbstständigkeit wurde über 20% der Jugendlichen rückgemeldet, ebenso vielen ein geringes Arbeitstempo.

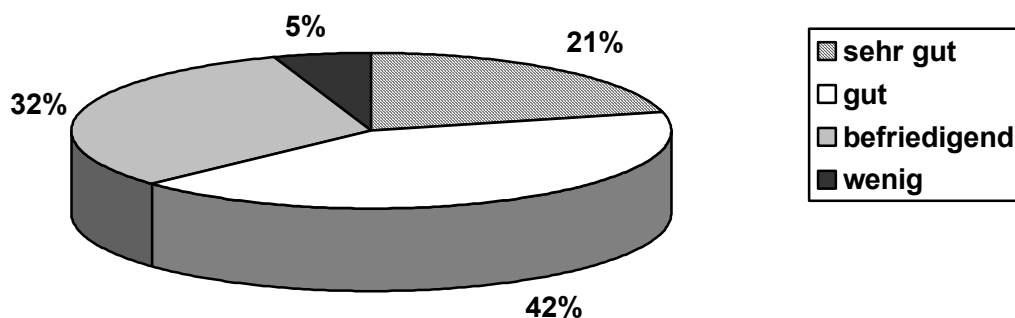
Tab. 6: Praktikumszeugnis über die Arbeitshaltung

Behinderd.	Gb								Lb								Gesamt			
	männlich				weiblich				männlich				weiblich							
Geschlecht																				
Note	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Selbstständigkeit	0	0	1	1	0	1	3	0	1	2	3	2	0	1	3	1	1	4	10	4
Zuverlässigkeit	1	1	0	0	1	2	1	0	3	2	3	0	2	3	0	0	7	8	4	0
Pünktlichkeit	1	1	0	0	1	3	0	0	3	3	2	0	3	1	0	0	8	8	2	0

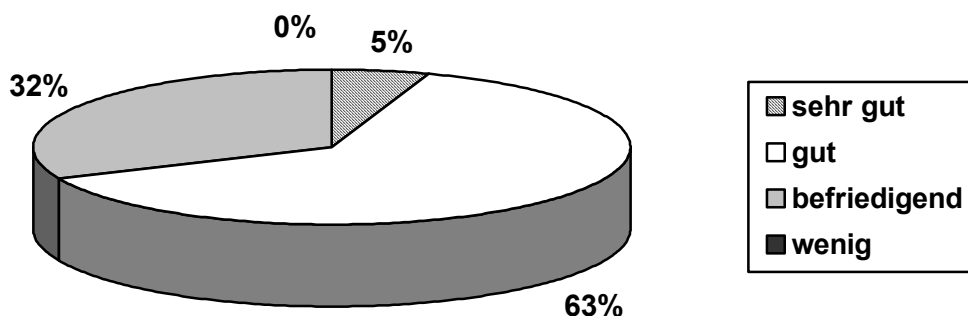
Tempo	0	1	1	0	0	2	2	0	1	3	2	2	0	2	1	2	1	8	6	4
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Kognitive Kompetenzen: Die Beurteilung der kognitiven Kompetenzen fällt hinsichtlich der Motivation und Ausdauer, also der emotionalen Steuerung, sehr positiv aus: 68% der Praktikant/innen wird eine mindestens gute Ausdauer besätigt und 63% eine mindestens gute Motivation, „etwas dazu zu lernen“.

Motivation

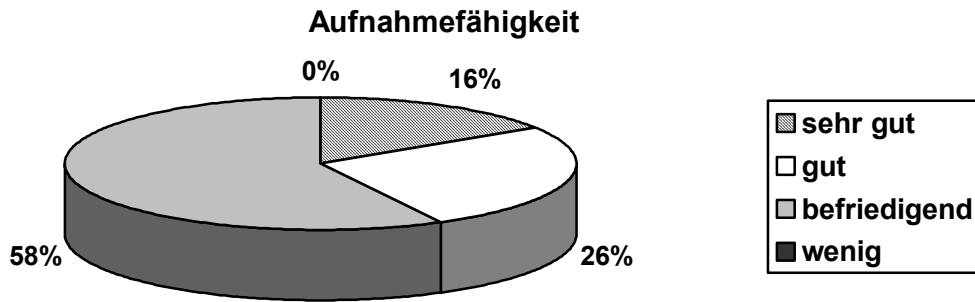


Ausdauer

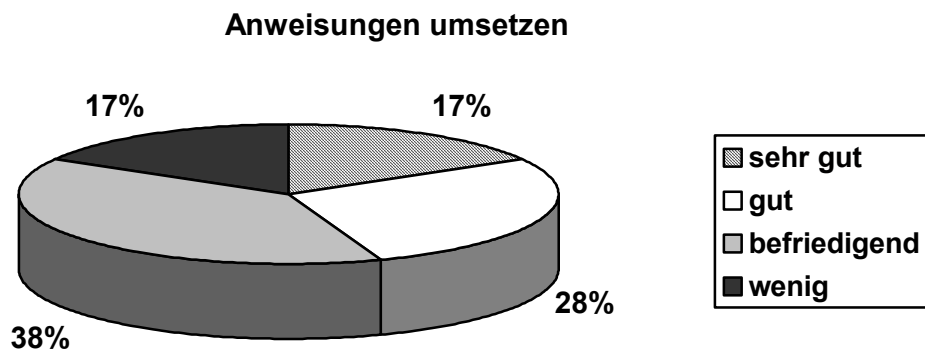
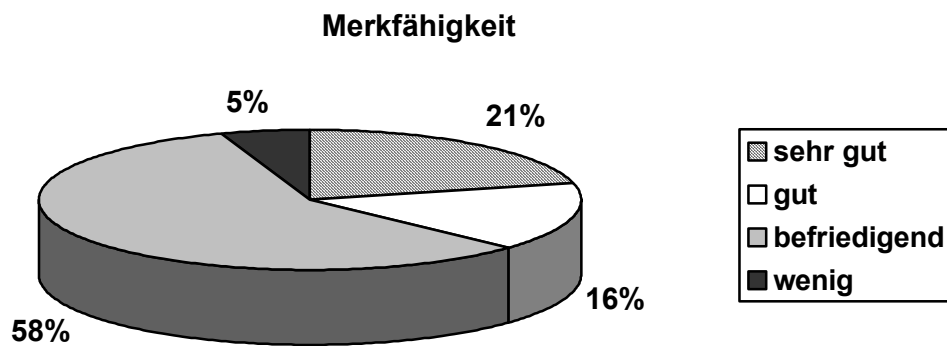


Die kognitive Aufnahmefähigkeit wird immerhin noch für 42% und „Anweisungen umsetzen“ für 45% der jungen Menschen als mindestens „gut“ eingeschätzt.

Allerdings können nach dem Urteil der Betriebe 17% der Teilnehmer/innen Anweisungen kaum umsetzen.



Die „Merkfähigkeit“ wird von den Betrieben für 21% mit „sehr gut“ und für 16% mit „gut“, allerdings für 5% mit „gering“ bewertet.



Tab 7: Kognitive Kompetenzen

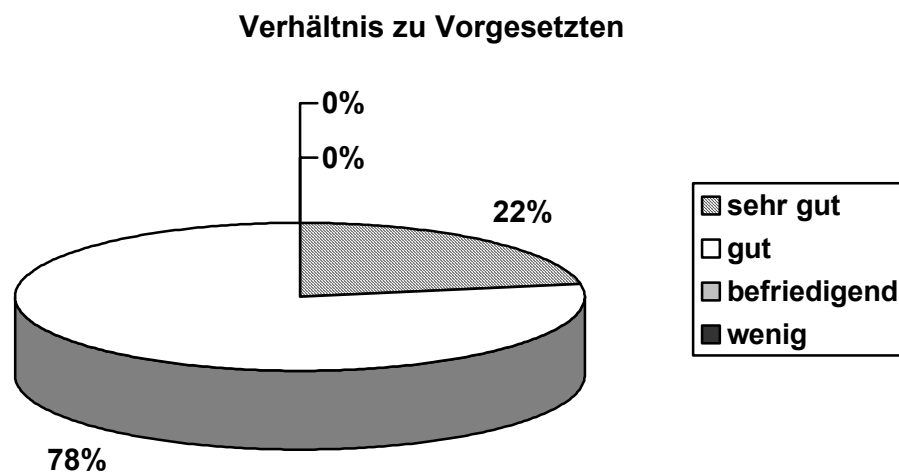
Behinderung	Gb		Lb		Gesamt
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
Geschlecht					

Note	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Motivation	1	0	1	0	0	2	2	0	2	3	2	1	1	3	1	0	4	8	6	1
Ausdauer	0	1	1	0	0	4	0	0	1	4	3	0	0	3	2	0	1	12	6	0
Aufnahmefähigkeit	1	1	0	0	0	1	3	0	2	1	5	0	0	2	3	0	3	5	11	0
Merkfähigkeit	1	0	1	0	0	1	3	0	2	1	4	1	1	1	3	0	4	3	11	1
Anweisungen umsetzen	1	0	0	1	0	2	1	1	2	2	3	1	0	1	3	0	3	5	7	3

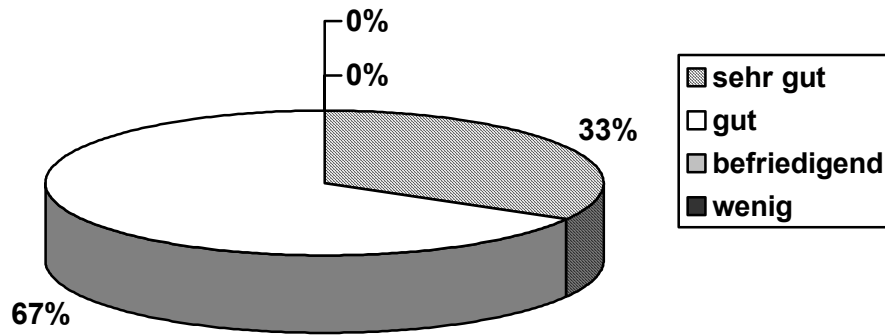
Soziale Kompetenzen: Die sozialen Kompetenzen, die bezogen auf den Umgang mit Vorgesetzten, Kollegen und Kunden zu beurteilen waren, fielen insgesamt besonders positiv aus.

In allen Praktikumszeugnissen wurden die ausgewählten sozialen Kompetenzaspekte mit mindestens „gut“ bewertet. „Sehr gut“ beurteilten die Praktikumsbetriebe bei 43% der jungen Menschen den Umgang mit Kunden, bei 33% das Verhältnis zu Kollegen, bei 22% das Verhältnis zu Vorgesetzten.

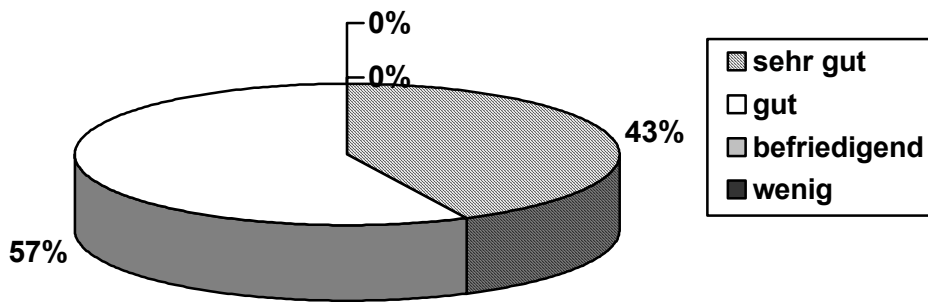
Hier ist weder ein geschlechtsspezifischer noch ein behinderungsspezifischer Unterschied festzustellen.



Verhältnis zu Kollegen



Umgang mit Kunden



Tab 8: Soziale Kompetenzen

Behindrg.	Gb								Lb								Gesamt			
	männlich				weiblich				männlich				weiblich							
Note	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Vorgesetzte	0	1	0	0	1	3	0	0	2	6	0	0	1	4	0	0	4	14	0	0
Kollegen	1	1	0	0	1	3	0	0	3	5	0	0	2	3	0	0	7	12	0	0
Kunden	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	3	4	0	0

5.3 Prozessbegleitung durch die WiB – Unterstützung des Innovationsprozesses

Beginn: Einige Wochen nach Beginn des IF2 wurde unser Institut mit der wissenschaftlichen Begleitung nach einem gemeinsamen Abklärungsgespräch zwischen den Trägern, zwei Pädagoginnen des Teams und der Arbeitsverwaltung beauftragt. Eine Anschubfinanzierung wurde durch das Diakonische Werk (2 Monate), durch das Land (4 Monate) bereitgestellt, ehe die weitere Finanzierung für ein Jahr aus Globalmitteln der Universität und für ein weiteres Jahr von der Kooperationsstelle Hochschule und Arbeitswelt gesichert werden konnte.

Konkrete Prozessbegleitung erbat das Gesamt-Team bei der thematischen Gestaltung der drei Elternnachmittage (Ende 1999, Mitte und Ende 2000), der Durchführung eines „Konzeptionstages“ zur Planung des zweiten IF2-Jahres (31. Juli 2000) und zum zweiten „Tag der Offenen Tür“ im IF2 (23. März 2001). Die Anleiter wünschten sich regelmäßige Sitzungen zu Fall- und Problemfragen. Ansonsten nahm die WiB an angekündigten Aktivitäten (z.B. Markttag, Ausstellung in Forbach) teil, um die Jugendlichen in Situationen außerhalb des Alltags erleben und beobachten zu können. Durch regelmäßige Teilnahme an Team- und Gesamt-Team-Sitzungen und deren Protokollierung versuchte die wissenschaftliche Begleitung anstehende Probleme zu verstehen und sich an Lösungsüberlegungen mit Blick auf einen beruflichen Eingliederungsprozess zu beteiligen. Außerdem bot sie an, Bild-Dokumente zu erstellen, was gerne angenommen wurde. Bisher liegt die Film-Dokumentation „Projekt-Bistro“ in vollständig bearbeiteter Form vor. Die weitere Filmauswertung und -bearbeitung über die Praktika zur Gewinnung weiterer Betriebe auf dem ersten Arbeitsmarkt soll in den nächsten drei Monaten fertiggestellt werden. Eine Dokumentation des Förderlehrgangs selbst muss auf den neuen Lehrgang (2001 – 2003) verschoben werden, damit die konzeptionellen Änderungen des Integrativen Förderlehrgangs in Bild und Ton zum Tragen kommen: Individuelle Förderplanung, individualisiertes und kooperatives Lernen mit Unterstützung der Pädagog/innen und Anleiter/innen in realitätsorientierten Arbeitszusammenhängen so wie handlungsorientierter Unterricht in der Berufsschule. Dieser Film sollte in Absprache mit dem IF2 und der WiB durch Fachleute aufgezeichnet, geschnitten und vertont werden, da die Filmbearbeitung durch WiB-Laien zu viel Zeit in Anspruch nimmt.

Konzeptionelle Planung des zweiten Förderjahres: Vermittlung der Schlüsselqualifikationen in Arbeitszusammenhängen mit Ernstcharakter im Förderlehrgang und in Betriebspraktika. Hier gelang die Umsetzung nur in Ansätzen, zumal es „Störungen“ im Team und evtl. auch gegenüber der WiB gab, die zeitweise kaum noch überwindbar schienen.

Einbezug neuer Technologien (PC, Handy, E-Werkzeuge u.a.): Während die Arbeit mit PCs von Anfang an eingeplant war, der konkrete Start jedoch erst nach vielen Monaten aus äußeren und inneren Gründen anlaufen konnte, wurden die Handys zunächst nur als Störfaktor ausgeschaltet. Erst die Erfahrung,

dass bei einer Autopanne ein Handy nützlich sein kann, führte zum Umdenken im Team. Besonders als „Lotse“ bei räumlicher Orientierung über den Innenstadtbereich hinaus oder beim Benutzen öffentlicher Verkehrsmittel erwies sich das Handy als echter „Unterstützer“. Das Handy, seine Verfügbarkeit und das Know How gerade der sog. geistigbehinderten Jugendlichen ersetzte zum Teil familiäre und professionelle Unterstützungssysteme. Die schwerbehinderten jungen Menschen kamen nicht nur mit Hilfe der Eltern zu neuen Praktikumsplätzen, sondern fanden auch Bahn- und Busverbindungen heraus, wurden bei Umwegen zurückgelotst. So war Jugendlichen wie Eltern die Angst vor dem Unbekannten, sich selbst zu orientieren, weitgehend genommen, wie sie am Elternnachmittag bestätigten.

Kreative Projektgestaltung „Bistro“ in Lernortkooperation: Da der Bildungsminister – wie bereits erwähnt - die Jugendlichen mit einer sog. geistigen Behinderung vom Berufsschultag ausschloss, suchten wir im Förderlehrgang nach alternativen Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten. Hier gelang ein Projekt in Kooperation zwischen der Gesellschaft zur beruflichen Frauenförderung (GbF) und dem Förderlehrgang. Ziel war es, den unansehnlichen Aufenthaltsraum zu einem „Bistro“ zu gestalten, der am 22.03.01 als sehenswerte Kreation der Öffentlichkeit vorgestellt werden konnte (s. Presseberichte, Videoaufzeichnung). Für den Folgelehrgang wird sich die wissenschaftliche Begleitung an einer konzeptionellen Neuorientierung in der Zusammenarbeit von Förderlehrgang und Berufsschule und entsprechender Vorbereitung durch Experten beteiligen (vgl. Hamburger und Berliner Modell).

Projektorientierte (Zusammen-) Arbeit der Arbeitsbereiche: Die von den Trägern und der WiB vorgeschlagene stärkere projektorientierte (Zusammen-) Arbeit der Arbeitsbereiche wurde bisher nur ansatzweise aufgegriffen, nämlich bei der Renovierung des Gewächshauses (Gartenbau, Metall) und des erwähnten „Bistro“-Projektes. Diese Form des arbeitsbereichsübergreifenden Lernens will das Team im nächsten Förderlehrgang stärker in den Vordergrund rücken. Anmerkung: Der neue Förderlehrgang (2001 – 2003) startete bereits mit einer Kennlernphase und Projektarbeit, was nach Rückmeldung des Gesamtteams die neuen Teilnehmer/innen und das Lehrpersonal gleichermaßen motivierte.

Individuelle Förderplanung: Bei der Auswertung von 9 Team-Treffen und 6 Anleiter-Treffen, bezogen sich Fallbesprechungen in den Großteam-Sitzungen praktisch ausschließlich auf individuelle Probleme der Jugendlichen, in den Anleiter-Sitzungen ebenfalls, hinzu kamen jedoch auch Beschreibungen des Entwicklungsstandes bzw. auch der Entwicklungsmöglichkeiten und –grenzen in konkreten Arbeitszusammenhängen. Insgesamt kommt in den Sitzungen die individuelle Förderplanung zu kurz. Allerdings liegen uns seit August 2001 individuelle Förderpläne mit dem Auswertungsdatum vom 01.02.01 vor, die wir für den Abschlussbericht im Hinblick auf beschreibbare Entwicklungsprozesse analysieren wollen.

Zukunftspläne und Realisierungsmöglichkeiten, z.B. Planning alternative Tomorrows with Hope (PATH) nach Boban & Hinz 1996, sowie Auseinandersetzungsprozesse z.B. mit Ängsten, mit der Behinderung angesichts bevorste-

hender Praktika zu reflektieren, wurde der wissenschaftlichen Begleitung im Rahmen von „Elternnachmittagen“, an denen die Jugendlichen, die Eltern und das Förderlehrgangsteam teilnahmen, übertragen. Notwendig oder zumindest wünschenswert wäre hier eine systematische Auseinandersetzung (Coping, Lazarus 1981) während des Förderlehrgangs mit der Behinderung und mit möglichen Behinderungen für alle Teilnehmer/innen auf dem Weg zum ersten Arbeitsmarkt (z.B. in Form verstehender Gesprächsführung nach der TZI-Methode von Ruth Cohn, im Rollenspiel oder gar Planspiel). Außerdem wäre eine Verzahnung mit der individuellen Förderplanung hilfreich.

• Output – Übergänge der Lehrgangsteilnehmer/innen nach dem IF2

Im Februar und März 2001 erfolgten die Zukunftsplanungen für die Zeit nach dem IF2 mit dem Arbeitsamt unter Beteiligung der Jugendlichen, der Eltern und des zuständigen Teams des Förderlehrgangs. Grundlage hierfür waren wohl die individuellen Förderpläne – Auswertung vom 01.02.01. Die schriftlichen Ergebnisse der Zukunftsplanungen lagen seit August 2001 der wissenschaftlichen Begleitung vor und wurden im Anschluss an eine Nacherhebung der Ist-Lage im September 2001 ausgewertet.

5 Tab. 9: Übergänge nach dem IF2

	Lb männlich	Lb weiblich	Lb gesamt	Gb männlich	Gb weiblich	Gb gesamt	Gesamt
REHA-Ausbildung	4	3	7	0	0	0	7
Anlerntätigkeit	1	0	1	2	0	2	3
F 3/ Anlerntätigkeit	0	0	0	0	1	1	1
Berufsvorbereitung BVJ/ BGJ/ BGS	1	3	4	0	0	0	4
WfB arbeitslos	1 3	1 1	2 4	0 0	3 0	3 0	5 4
Gesamt	10	8	18	2	4	6	24

Arbeitsplatz: Hervorhebenswert ist die Tatsache, dass die Hälfte der sog. geistigbehinderten jungen Erwachsenen einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden haben: ein junger Mann in einem Hotel mit Bistro (Domizil Leidinger, Saarbrücken), der andere in einem Gartenbaubetrieb (Storb, SB, Am

Tabaksweier) und eine junge Frau in einem Blumenladen (Fugmann, SB, Rodenhof). Für diese junge Frau soll in einem dritten Förderlehrgangsjahr mit Langzeitpraktikum geklärt werden, ob sie nach diesem Jahr eine Ausbildung im Gartenbau (§ 48 BbiG) beginnen oder im Blumenladen ohne Ausbildung fest angestellt wird.

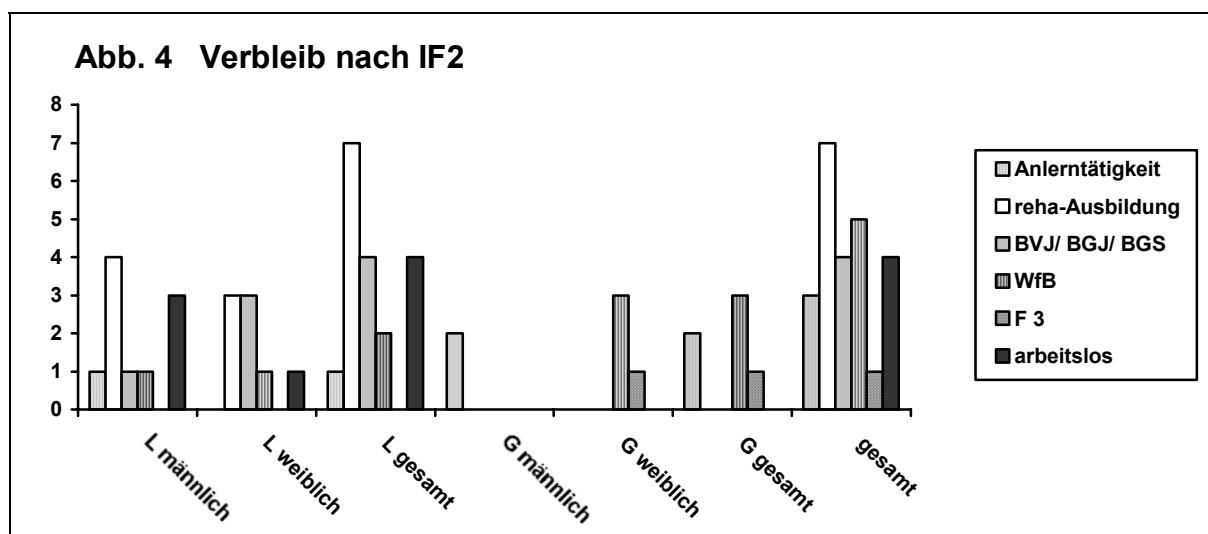
Ein junger Erwachsener ausländischer Herkunft (1992 Einreise nach Deutschland), der als lernbehindert galt, wurde ebenfalls ohne Ausbildung angestellt.

REHA-Ausbildung: Von den lernbehinderten bzw. sozial benachteiligten Teilnehmer/innen des IF2 wurden sieben nach einer Arbeitserprobung in eine überbetriebliche Ausbildung (§ 48 BbiG) in den Bereichen Gartenbau (n=1), Hauswirtschaft (n=4), Metall (n=2) aufgenommen.

Fortsetzung der Berufsvorbereitung: Vier junge Erwachsene (3 Frauen, 1 Mann) besuchen ein weiteres Jahr eine staatliche Berufsvorbereitungsklasse in der Berufsschule.

Werkstatt für Behinderte (WfB): Die anderen drei jungen Erwachsenen mit einer sog. geistigen Behinderung wechselten in den Arbeitstrainingsbereich einer WfB, weil für diese kein Arbeitsplatz gefunden werden konnte und eine überbetriebliche Ausbildung nicht in Frage kam. Auch zwei lernbehinderte Jugendliche wechselten in die WfB.

Arbeitslos: Drei junge Erwachsene (2 Männer, 1 Frau), die höchstens ein Praktikum absolvierten bzw. nach Beginn eines Betriebspraktikums bald abbrachen, sind nach dem IF2 arbeitslos.



Ein weiterer Jugendlicher, dem nach wiederholtem Betriebspraktikum in einer Autoverwertung eine Anstellung in Aussicht gestellt wurde, hat diese schließlich nicht erhalten. Ob bei der Entscheidung eher betriebsinterne Gründe oder personbedingte Gründe (fehlender Führerschein, mangelnde Hygiene) im Vordergrund standen, war durch den IF2 nicht mehr zu klären.

Fragen wir uns nach den Gründen eines fehlenden Eingliederungsergebnisses bei vier jungen Menschen, so kann beschrieben werden, dass zwei von ihnen der Erziehungshilfe bedurften, einer an Epilepsie erkrankt ist und nur einer trotz positiver Beurteilungen durch den IF2 und den Praktikumsbetrieb arbeitslos ist. Dennoch ist zu fragen, ob für diese arbeitslosen jungen Menschen und denjenigen, die eine weitere Berufsvorbereitung in Kauf nehmen, die Qualitätsstruktur eines Förderlehrgangs adäquat war.

• Ein Jahr danach – nachhaltige Entwicklung?

7.1 Begleitung nach dem IF2

Da zum Ende des Förderlehrgangs keine weitere Begleitung des beruflichen Integrationsprozesses durch die Bundesanstalt für Arbeit bzw. das Integrationsamt im Saarland eingerichtet war, suchte der IF2 nach möglichen Lösungen, um zumindest eine Berufsbegleitung für die geistigbehinderten jungen Menschen auf ihrem Arbeitsplatz einzurichten. Zum Übergang erklärte sich die im IF2 zuständige Pädagogin bereit, hier „einzuspringen“. Inzwischen hat der berufsbegleitende Dienst diese Aufgabe übernommen. Für die 7 jungen Menschen in Reha-Ausbildung und die 5 ehemaligen Teilnehmer/innen in einer WfB wurde die pädagogische Unterstützung bei den jeweiligen Trägern bereitgestellt. Für die anderen lernbehinderten jungen Menschen gab es keine Übergangsbegleitung. Da die Fortsetzung der wissenschaftlichen Begleitung jedoch für mindestens ein weiteres halbes Jahr vorgesehen und eine Übergangsbegleitung für den Bedarfsfall geplant war, boten wir Job Coaching und einen monatlichen „Stammtisch“ zum Übergang an. Da das Job Coaching der drei geistigbehinderten Jugendlichen in den Betrieben die Sonderpädagogin des Förderlehrgangs selbst übernehmen wollte, richtete die wissenschaftliche Begleitung den monatlichen „Stammtisch“ ein, nahm bei Bedarf und nach jeweils 3 Monaten systematisch Kontakt zu den ehemaligen Teilnehmer/innen des IF2 auf, um mit ihnen mögliche Probleme zu bearbeiten und den Stand der beruflichen Integration zu erfragen.

o **Arbeitszeugnisse** (Kapitel 7.2 von Andrea Biehl*)

Um unsere Ergebnisse über die subjektiven Erfahrungen und objektiven Fakten der ehemaligen Teilnehmer/innen zu ergänzen, erbaten wir neun Monate nach dem IF2 eine Beurteilung berufsrelevanter Schlüsselqualifikationen analog den Praktikumszeugnissen von den Arbeitgebern (n=4), den Ausbildern (n=6), den Berufsschullehrer/innen (n=3), den Werkstätten für Behinderte (n=6). Gegen Ende des ersten Jahres nach dem IF2 lagen uns von allen 19 beschäftigten ehemaligen Teilnehmer/innen alle Arbeitszeugnisse vor, ausgenommen die Arbeitslosen (n=5).

Ziel der Nacherhebung mittels „Arbeitszeugnissen“ war es außerdem, die individuelle Beurteilung der Tätigkeit ein Jahr nach dem IF2 genauer darzustellen und sie mit den Praktikumsbeurteilungen und den Bewertungen nach unterschiedlichen Wegen, die die jungen Menschen eingeschlagen haben, zu vergleichen: „Zeugnisse“ der Teilnehmer/innen mit Arbeitsplatz, mit Ausbildungsplatz, in schulischer Berufsvorbereitungsmaßnahme oder mit Arbeitsplatz in der WfB. Geprüft werden sollte, ob es Unterschiede in der Bewertung der Gruppen und Unterschiede in der Bewertung der Entwicklung gibt.

7.2.1 Praktikums- und Arbeitszeugnisse im Vergleich

Jeweils zum Ende der Praktika im zweiten Jahr des Förderlehrgangs bat der IF2 die Betriebe um individuelle Beurteilungen in einem Praktikumszeugnis (s. Anhang 1). Dieses bezog sich auf

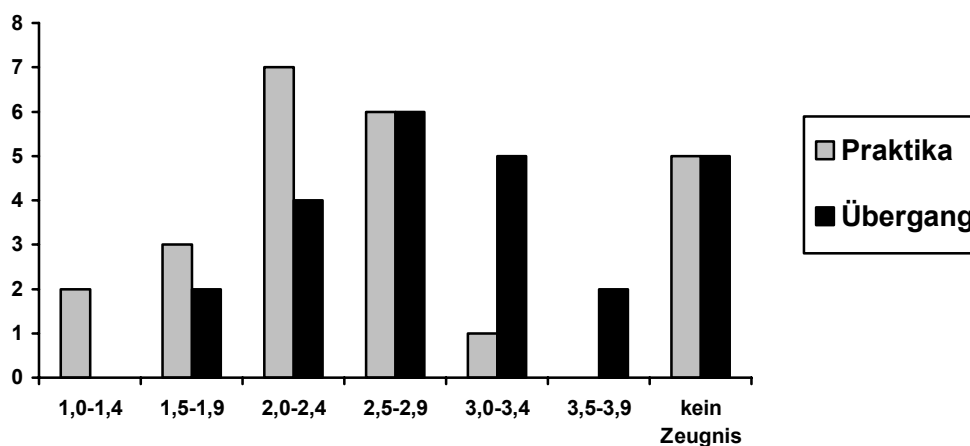
1. spezielle berufliche Grundkenntnisse (Auskennen im Arbeitsbereich, Wissen wie die Arbeit gemacht wird, Sorgfalt)
2. Arbeitshaltung (Selbständigkeit, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Arbeitstempo)
3. kognitive Kompetenzen (Motivation etwas dazu zu lernen, Ausdauer, Aufnahmefähigkeit, Merkfähigkeit, Anweisungen umsetzen)
4. soziale Kompetenzen (Verhältnis zu Vorgesetzten und Kollegen, Umgang mit Kunden)

Die Praktikumszeugnisse sind insgesamt für Teilnehmer und Teilnehmerinnen eines zweijährigen Förderlehrgangs "relativ positiv" ausgefallen (s. Abb.). Zwei von 19 Teilnehmer/innen erreichten eine durchschnittliche Bewertung zwischen 1,0 und 1,4; drei eine Bewertung zwischen 1,5 und 1,9; sieben eine Bewertung zwischen 2,0 und 2,4; sechs eine Bewertung zwischen 2,5 und 2,9 und eine/r eine Bewertung im Notenbereich 3,0-3,4. Von fünf der 24 Teilnehmer/innen lag kein Praktikumszeugnis zur Auswertung vor; entweder weil kein Praktikum absolviert wurde (in einem Fall), weil das Praktikum abgebrochen wurde (in einem Fall) oder weil aus anderen Gründen vom Betrieb kein Zeugnis erstellt wurde (in drei Fällen). Der ausgewertete Datensatz bezog sich deshalb also nur auf 19 Teilnehmer/innen.

Im April 2002 erbat die WiB analoge „Arbeitszeugnisse“ von vier Betrieben, in denen IF2-Teilnehmer einen Arbeitsplatz fanden, von drei Ausbildungsbetrieben, in denen insgesamt sechs Ausbildungen absolviert werden, von drei Schulen, in denen das BGJ oder das BGS absolviert wird, und von drei Werkstätten für Behinderte, in denen sechs Teilnehmer/innen einen geschützten Arbeitsplatz fanden. Das Arbeitszeugnis entsprach in allen zu bewertenden Schlüsselqualifikationen dem Praktikumszeugnis; lediglich die Arbeitszeugnisse für die Schule wurden in wenigen Punkten sprachlich, aber sinngleich an die schulischen Erfordernisse angepasst (Arbeitszeugnis, s. Anhang 2).

Auch die Arbeitszeugnisse sind insgesamt für eine Tätigkeit von Absolventen eines zweijährigen Förderlehrgangs auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder eine abgestufte Ausbildung etc. relativ positiv ausgefallen, obwohl sich einige Veränderungen bei der Durchschnittsbewertung ergeben haben. Eine Bewertung im Notenbereich 1,0-1,4 erreichte keine/r der Teilnehmer/innen. Eine Bewertung zwischen 1,5 und 1,9 erhielten zwei von 19 Teilnehmer/innen, also eine/r weniger als bei den Praktika. Eine Bewertung zwischen 2,0 und 2,4 erhielten vier Teilnehmer/innen, drei weniger als bei den Praktika. Eine Bewertung zwischen 2,5 und 2,9 erreichten wie bei den Praktika sechs Teilnehmer/innen. Eine Bewertung im Bereich 3,0-3,4 erhielten fünf Teilnehmer/innen, vier mehr als bei den Praktika. Zwei Teilnehmer/innen wurden im Durchschnitt zwischen 3,5 und 3,9 bewertet. Im Praktikum war dieser Notenbereich noch unbesetzt.

Durchschnittsnoten der Praktika und der Arbeitszeugnisse

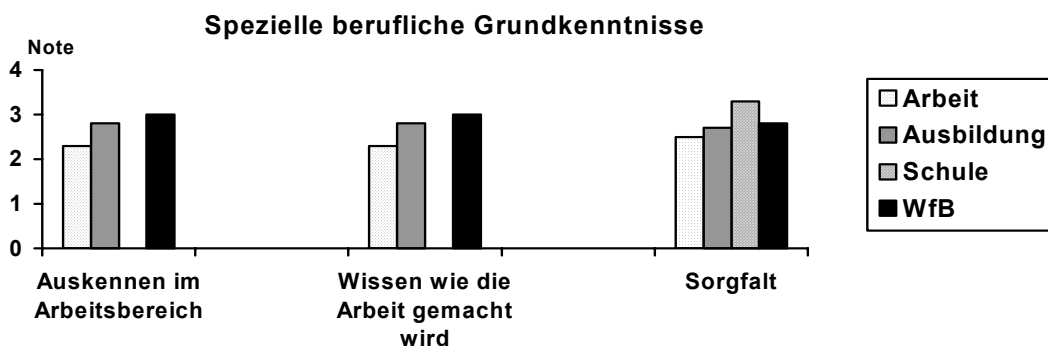


Nach statistischer Auswertung sind die in der Abbildung sichtbaren Unterschiede zwischen den Beurteilungen im Praktikumszeugnis und denen im „Arbeitszeugnis“ jedoch als zufällig interpretieren. D.h. es ergaben sich keine signifikanten Unterschiede in der Beurteilung.

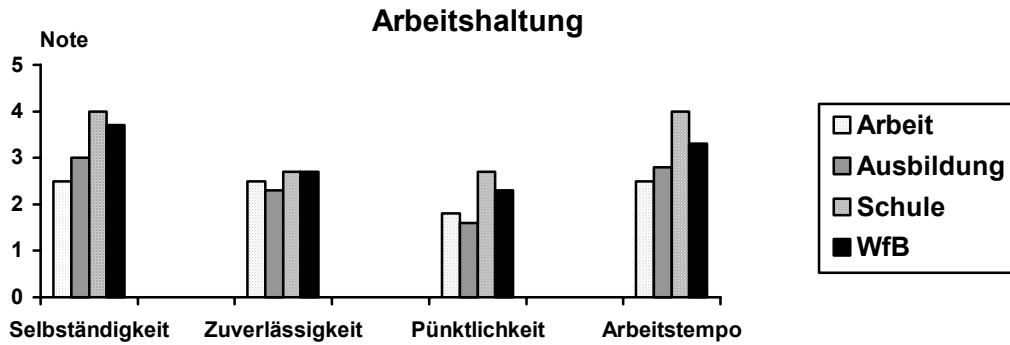
7.2.2 Arbeitszeugnisse – Vergleich der Beurteilungen der Teilnehmer/innen in Betrieben, in Ausbildung, in Berufsschulen, in Werkstätten (WfBs)

Bezüglich der Bewertung der Arbeitszeugnisse ergeben sich, gerade zum Übergang nach dem IF2, wichtige Fragen: Wie schneiden die verschiedenen „Teilnehmergruppen“ (Tn mit Arbeitsplatz, Tn mit Ausbildungsplatz, Tn in der Schule, Tn in der WfB) verglichen miteinander ab? Welche Teilnehmergruppe schneidet bezüglich welcher Schlüsselqualifikation am besten oder am schlechtesten ab? Konkreter: Fallen die Bewertungen der Teilnehmer in Arbeit besser aus als die anderen? Schneiden die Teilnehmer in einer schulischen Berufsvorbereitungsmaßnahme besonders schlecht ab? (vgl. Tab. im Anhang 3)

Spezielle berufliche Grundkenntnisse: Hinsichtlich beruflicher Grundkenntnisse werden die Teilnehmer mit Arbeitsplatz in den drei Kategorien am besten beurteilt. An zweiter Stelle stehen die Teilnehmer, die eine Ausbildung absolvieren, an dritter Stelle die Teilnehmer in der WfB. Die ersten beiden Kategorien wurden bei den Teilnehmern in einer Berufsschule nicht erhoben. In der Kategorie „Sorgfalt“ scheinen sie schlechter abzuschneiden als die anderen. Die statistische Überprüfung mittels Chi-Quadrat ergibt jedoch keinen signifikanten Unterschied (s. Tab. im Anhang 3).

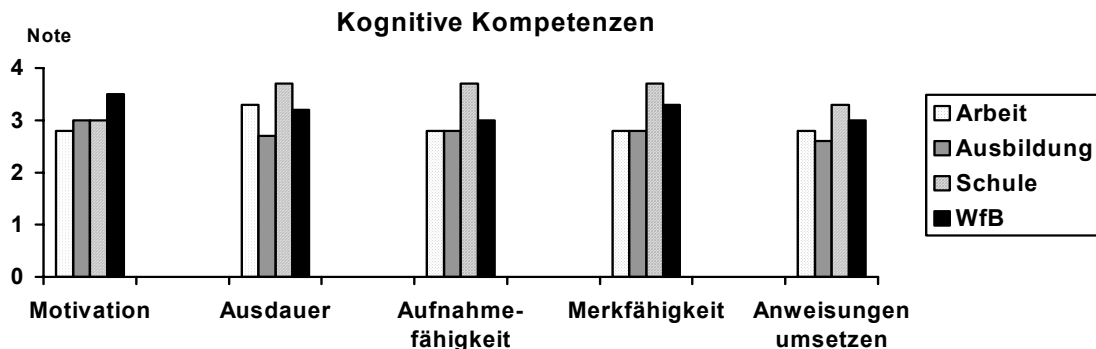


Arbeitshaltung: Abgesehen von der durchschnittlich homogenen Beurteilung der „Zuverlässigkeit“ der ehemaligen Teilnehmer/innen, sticht eine positive Bewertung der „Pünktlichkeit“ der Arbeitnehmer als auch der Auszubildenden ins Auge. Die ehemaligen Teilnehmer/innen in Arbeit werden ebenfalls hinsichtlich ihrer Selbstständigkeit und ihres Arbeitstempos mit „gut“ bis „befriedigend“ bewertet, gefolgt von den Auszubildenden. An dritter Stelle stehen auch hier die Teilnehmer/innen in der WfB.

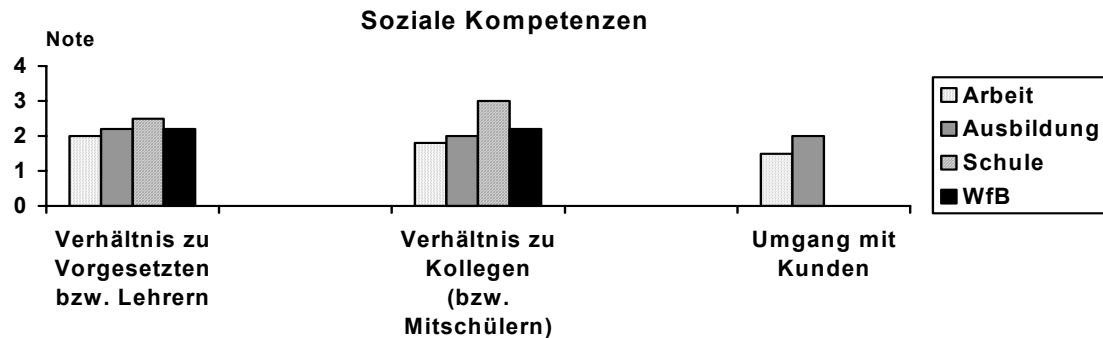


Am schlechtesten bewertet werden wiederum die Teilnehmer/innen in einer schulischen Berufsvorbereitungsmaßnahme. Nur bezüglich der „Zuverlässigkeit“ stehen ihre Bewertungen auf gleicher Stufe wie die der Teilnehmer/innen in der WfB. Allerdings sind auch hier diese vermuteten Unterschiede nach statistischer Berechnung mittels Chi-Quadrat als zufällig einzustufen, wenn sich auch hinsichtlich der „Selbstständigkeit“ eine Tendenz auf dem 10%-Niveau der Verlässlichkeit errechnen ließ (s. Tab. im Anhang 3).

Kognitive Kompetenzen: Bei den kognitiven Kompetenzen wird die „Motivation“ der Teilnehmer/innen in Arbeit geringfügig besser als die der Teilnehmer/innen in Ausbildung und Schule beurteilt. Die Beurteilung ihrer Aufnahme-fähigkeit und Merkfähigkeit stimmt mit denen der Teilnehmer/innen in Ausbildung überein. Diese schneiden in den Kategorien „Ausdauer und Anweisungen umsetzen“ am besten ab. Die Teilnehmer/innen in der WfB stehen bei der Bewertung an dritter Stelle. Die Schüler/innen bilden in allen vier Kategorien das Schlusslicht. Auch hier sind die in der Abbildung vermuteten Unterschiede statistisch nicht signifikant, d.h. zufällig (s. Tab. im Anhang 3).



Soziale Kompetenzen: Die Teilnehmer/innen mit einem Arbeitsplatz schneiden in den hier zu bewertenden Kategorien - „Verhältnis zu Vorgesetzten bzw. Lehrer/innen“, „Verhältnis zu Kollegen bzw. Mitschülern“, „Umgang mit Kunden“ am besten ab. Die Teilnehmer in Ausbildung stehen an zweiter Stelle, die Teilnehmer in der WfB an dritter Stelle. Da bei ihrer Tätigkeit ein Kontakt zu Kunden nicht zustande kommt, wurde die Kategorie nicht bewertet.



Die Teilnehmer/innen in Schulen schneiden in den Kategorien "Verhältnis zu den Vorgesetzten bzw. Lehrern" und "Verhältnis zu Kollegen bzw. Mitschülern" am schlechtesten ab. Der Umgang mit Kunden wurde bei ihnen nicht erhoben. Die in der Abbildung sichtbaren Unterschiede sind nach statistischer Absicherung ebenfalls als zufällig zu interpretieren (s. Tab. im Anhang 3).

Betrachten wir die Arbeitszeugnisse im Vergleich, so fällt auf, dass die Teilnehmer/innen, die ihre Berufsvorbereitung in einer schulischen Maßnahme fortsetzen, in allen bei ihnen erhobenen Kategorien die schlechtesten Bewertungen erhalten. Lediglich in der Kategorie "Zuverlässigkeit" werden sie gleich den Teilnehmer/innen in der WfB bewertet. Sollten sich diese in den Abbildungen suggerierten Unterschiede in Nachfolgeuntersuchungen als signifikant erweisen, ist ernsthaft zu fragen, ob die Fortsetzung der Berufsvorbereitung in der Schule im Anschluss an einen zweijährigen integrativen Förderlehrgang erfolgsversprechend ist.

o Die berufliche Situation - ein Jahr danach

Im einzelnen gestaltet sich gegen Ende des ersten Jahres nach dem IF2 die berufliche Situation der ehemaligen Lehrgangsteilnehmer/innen wie folgt (Verlauf und Brüche im ersten Jahr nach dem IF2, s. Anhang 4).

- Arbeitsplatz: Die vier Arbeitsverträge wurden mindestens um ein Jahr verlängert.
- Reha-Ausbildung: 6 der 7 Jugendlichen haben nach erfolgreicher Probezeit ihre Ausbildung fortgesetzt und werden sie nach Auskunft der Ausbilder auch 2004 erfolgreich abschließen können. Da die jungen Menschen alle an einer außerbetrieblichen Ausbildung teilnehmen, haben sie keine Chance auf Übernahme wie bei der betrieblichen Ausbildung. Dennoch kann die Chance auf einen Arbeitsplatz durch Betriebspraktika kompensiert werden. Der junge Mann, der seine Ausbildung in Hauswirtschaft abgebrochen hat, wechselt nach diversen Berufsberatungen beim Arbeitsamt in eine Werkstatt für Behinderte.
- Berufsschule: Die Nacherhebung nach einem dreiviertel Jahr erbrachte bezüglich der Berufsschulen ein besonders negatives Ergebnis. Nur eine junge Frau, die einzige im ehemaligen Förderlehrgang mit Hauptschulabschluss,

scheint nachdem in der Klasse die Anfangsschwierigkeiten durch „Mobbing“ überwunden sind, den Anforderungen der Berufsschule gewachsen zu sein. Zwei junge Menschen werden von der Schule in ihren Leistungen als schwach beurteilt. Eine junge Frau hat die Berufsschule bereits nach wenigen Monaten verlassen und wurde auf Veranlassung des Arbeitsamtes in den Berufsbildungsbereich einer WfB aufgenommen.

- Werkstatt für Behinderte: Mit den zwei Wechslern in die WfB setzen 7 ehemalige Teilnehmer/innen des Förderlehrgangs ihre Berufsvorbereitung in einer WfB fort. Laut unserer Nacherhebung gehen Anleiter oder Pädagogen davon aus, dass drei oder vier dieser jungen Menschen zu einem späteren Zeitpunkt auf den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet werden können.
- Arbeitslos: Trotz aufrechterhaltenem Kontakt zum Arbeitsamt konnte für die vier arbeitslosen jungen Menschen bis zum Zeitpunkt unserer Nacherhebung noch kein Ausweg gefunden werden.

Die berufliche Situation der jungen Menschen mit nur zwei Abbrüchen ein Jahr nach dem zweijährigen Förderlehrgang kann als ermutigend angesehen werden vor allem, wenn man bedenkt, mit welchen biographischen Karrieren und Lebenslagen die ehemaligen Teilnehmer/innen des ersten integrativen Förderlehrgangs belastet sind (s. Anhang 5 „Biographisches Paket“).

• Ergebnisse, Diskussion, Empfehlungen

Arbeitsplatzakquise

Jeder zweite geistigbehinderte junge Erwachsene und ein lernbehinderter junger Mann ausländischer Herkunft haben einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden. Hierbei spielten neben den Bausteinen berufsvorbereitender Qualifizierung im Förderlehrgang die im zweiten Jahr in den Lehrgang eingebetteten Betriebspraktika eine zentrale Rolle. Die mehrwöchigen Praktika erwiesen sich als wirksamer Türöffner zur Vermittlung in Beschäftigung. Die jungen Menschen sind auch 9 Monate nach dem IF2 noch in ihren Betrieben tätig und ihr Arbeitsplatz ist mindestens für ein weiteres Jahr sicher.

Diskussion: Neben berufsvorbereitenden Kombi-Modellen berufsschulischer und praxisnaher Vorbereitung (Praxistag in der allgemeinen Schule für Abschlussklassen, Berufsgrundschuljahr und Förderlehrgang) sind außerschulische Maßnahmekonzepte, wie „Berufspraktisches Jahr (BPJ)“ für arbeitslose Jugendliche und „Unterstützte Beschäftigung“ für (geistig-)behinderte junge Menschen, welche sich als besonders wirksam erwiesen haben, als Alternativen hervorzuheben.

- "Unterstützte Beschäftigung ist eine ambulante Maßnahme der beruflichen Rehabilitation. Sie umfasst die berufliche Vorbereitung, die Arbeitsplatzbeschaffung und Vermittlung, die Ausbildung am Arbeitsplatz (job coaching) und die langfristige Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses.
- Unterstützte Beschäftigung zielt auf dauerhafte und bezahlte Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.

- Unterstützte Beschäftigung orientiert sich an den individuellen Fähigkeiten und dem Unterstützungsbedarf der Arbeitnehmer/innen mit Behinderung sowie den konkreten Anforderungen von Arbeitsplätzen.
- Der Begriff ‚Unterstützte Beschäftigung‘ ist eine Übersetzung der amerikanischen Bezeichnung ‚supported employment‘. In den USA haben mit diesem Rehabilitationsprogramm allein in den ersten zwölf Jahren des Bestehens ca. 140.000 Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefunden. Viele Elemente dieses Konzeptes sind in die deutsche Diskussion eingeflossen“ (Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, Stand 2002).

5.1.1.1 Zwei- bis dreijährige Förderlehrgänge scheinen besonders für behinderte und sozial benachteiligte Jugendliche angezeigt, um den Eingliederungsprozess in das Erwerbssystem zu fördern, während berufsvorbereitende Maßnahmen wie die „Unterstützte Beschäftigung“, die in Betrieben stattfindet, sich (nur) für behinderte junge Menschen eignet, die ihre Schulpflicht bereits erfüllt haben. Das Konzept „Unterstützte Beschäftigung“ hat für junge Menschen ohne reguläre Ausbildungschancen zwei Vorteile: Erstens kann es den Eingliederungsprozess erheblich verkürzen und zweitens die Unterstützung zur Aufnahme einer dauerhaften Beschäftigung über den Vertragsbeginn hinaus bei Bedarf sichern.

5.1.1.2 Empfehlung: Trotz Vermittlung auf einen Arbeitsplatz bedürfen die ehemaligen Förderlehrgangsteilnehmer/innen sowie die Arbeitgeber/innen und Kolleg/innen einer fachlichen bzw. pädagogischen Beratung anlässlich des Übergangs. Hierzu kann das erprobte Maßnahmenkonzept „Unterstützte Beschäftigung“ sowohl „die Ausbildung am Arbeitsplatz (job coaching) als auch „die langfristige Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses“ für die behinderten und sozial benachteiligten Jugendlichen im Sinne „Unterstützter Beschäftigung“ sicherstellen.

REHA-Ausbildung

Sieben lernbehinderte bzw. sozial benachteiligte Teilnehmer/innen des IF2 haben eine überbetriebliche Ausbildung (§ 48 BbIG, § 42 b HwO) begonnen. Allerdings brach einer zum Jahresende 2001 die Ausbildung ab, die verbliebenen 6 jungen Menschen haben die Probezeit von drei Monaten erfolgreich überstanden und werden im Jahr 2004 ihre Ausbildung beenden.

Kritische Stellungnahme: Bedenkt man, dass die Adressaten eines zweijährigen Förderlehrgangs bereits verlängerte Schulkarrieren hinter sich haben und bis zum Abschluss einer inzwischen dreijährigen REHA-Ausbildung, nach der eine tarifliche Bezahlung keineswegs gesetzlich verankert ist, fünf Jahre nach Schulentlassung verstreichen, stellt sich die Frage nach der Rechtfertigung einer solch zeitlich umfänglichen Berufsvorbereitung.

Darüber hinaus findet das „Berufsspektrum der angebotenen außerbetrieblichen Ausbildungsplätze“ laut BLK (1996, 30) „ihre Grenze in den beschränkten Möglichkeiten der Träger“ und den noch fehlenden Ausbildungscurricula im zukunftsweisenden Dienstleistungssektor.

Empfehlung: Die außerbetriebliche Reha-Ausbildung sollte nach individueller Ausbildungsfähigkeit auch unmittelbar nach Schulentlassung eingerichtet und finanziert werden.

Die Ausbildung sollte in weit umfänglicheren Maße Kontakte und Praktika in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes pflegen, um die beschränkten Möglichkeiten außerbetrieblicher Ausbildung zu überwinden und die Chancen auf eine erfolgreiche berufliche Eingliederung zu steigern.

Schließlich „sollten neue Ausbildungsberufe entwickelt werden, die dauerhafte Beschäftigungschancen eröffnen und auch von lern- und leistungsschwächeren Jugendlichen, die bisher noch ohne abgeschlossene Berufsausbildung bleiben, bewältigt werden können“ (BLK 1996, 31).

Fortsetzung der Berufsvorbereitung

Vier junge Erwachsene (3 Frauen, 1 Mann) besuchen ein weiteres Jahr eine staatliche Berufsvorbereitungsklasse in der Berufsschule.

Kritische Stellungnahme: Für vier junge Erwachsene blieb nur die Fortsetzung der Berufsvorbereitung in einer Berufsschule als Möglichkeit. Fragt sich, ob ein solcher (Um-) Weg für junge Menschen mit negativen Schulkarrieren angezeigt erscheint. Erfordert ein solcher Weg doch die selbstständige Bewältigung des Übergangs, die Rückkehr in eine ungewohnte Schumatmosphäre, mit typischen nicht an den individuellen Fähigkeiten und Interessen orientierten curricularen Anforderungen. Wen wundert es, dass drei der vier jungen Menschen diesen Anforderungen nicht gewachsen sind? Hat sich für diese jungen Menschen bereits die Befürchtung vieler Kritiker bewahrheitet, dass Berufsvorbereitungsmaßnahmen sich für viele junge Menschen zu Berufsvorbereitungskarrieren entwickeln?

Empfehlung: Ein Übergang nach einem zweijährigen Förderlehrgang in reguläre Berufsschulzweige sollte vermieden werden. Derartige Berufsvorbereitungskarrieren, die wegen fehlender individueller Unterstützung zu Brüchen führen, können durch eine Ausweitung der Reha-Ausbildungsmöglichkeiten, durch „Unterstützte Beschäftigung“ bzw. im Bedarfsfall durch ein drittes Jahr im Förderlehrgang verhindert werden.

Werkstatt für Behinderte (WfB)

Die anderen drei jungen Erwachsenen mit einer sog. geistigen Behinderung wechselten in den Berufsbildungsbereich (früher Arbeitstrainingsbereich) einer WfB, weil für diese kein Arbeitsplatz gefunden werden konnte und eine überbetriebliche Ausbildung nicht in Frage kam. Auch zwei sog. lernbehinderte Ju-

gendliche wechselten in eine WfB, zwei weitere folgten nach: eine nach Berufsschulabschluss, einer nach Ausbildungsabbruch.

Diskussion: Da ein Jahr nach Beendigung des IF2 fast ein Drittel der jungen Menschen – darunter vier Lernbehinderte – ihre „Berufsvorbereitung“ in einer WfB fortsetzen, ist zu fragen: War das der richtige und notwendige Weg für diese Teilnehmer/innen? Oder ist nach Herabsetzung des erforderlichen Behinderungsgrades zum Eintritt in eine WfB diese zum dankbaren Auffangbecken für Versager geworden? Inwieweit spielen hierbei die strukturellen Bedingungen der WfBs im Saarland eine Rolle: 9 WfBs, 2 742 Plätze bei geplanten Erweiterungen (Saarland 200, S: 103 u. 117)? Oder ist die WfB nach neu unterstrichenem gesetzlichen Auftrag zur beruflichen Integration zu einer bemerkenswerten Integrationsinstanz geworden? Die prognostischen Angaben der WfB über die Integration der Hälfte der ehemaligen IF2-Teilnehmer/innen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist zu begrüßen, auch wenn sich der mögliche Weg dorthin um ein bis zwei weitere Jahre verlängert. Fragen wir uns jedoch, wie realistisch die Prognose ist, so können angesichts der Integrationszahlen der saarländischen WfBs Zweifel aufkommen. Denn selbst in einem dreijährigen Modellversuch „Förderung des Übergangs aus den Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ wurden von 54 „betreuten Behinderten“ in drei Jahren 24 Menschen aus den WfBs in befristete (n=15) und unbefristete (n=9) Arbeitsverhältnisse vermittelt (Saarland 2001, S. 135); d.h. im Durchschnitt konnten jährlich nur 8 (ausgewählte) „betreute Behinderte“ (15%) einen Arbeitsplatz außerhalb der WfB erlangen. Gemessen an der Gesamtzahl beschäftigter behinderter Menschen in den saarländischen Werkstätten am Ende des Jahres 2000 (n=2671 laut Saarland 2001, S. 103) sind dies knapp 1%.

Empfehlung: Trotz Verlängerung der Berufsvorbereitungskarrieren in der WfB ist der Berufsbildungsbereich (früher Arbeitstrainingsbereich) eine bessere Alternative als die Arbeitslosigkeit. Bei Einrichtung eines übergangsbegleitenden Dienstes empfehlen wir, auch die Lernortkooperation mit der WfB zu pflegen, um mögliche Chancen auf eine berufliche Integration über den Umweg der WfB zu unterstützen.

Arbeitslos

Drei junge Erwachsene (2 Männer, 1 Frau), die höchstens ein Praktikum absolvierten bzw. nach Beginn eines Betriebspraktikums bald abbrechen, sind nach dem IF2 arbeitslos. Ebenso ein weiterer Jugendlicher, dem nach wiederholtem Betriebspraktikum in einer Autoverwertung eine Anstellung in Aussicht gestellt wurde, hat diese schließlich nicht erhalten. Ob bei der Entscheidung eher betriebsinterne Gründe oder personbedingte Gründe (fehlender Führerschein, mangelnde Hygiene) im Vordergrund standen, war durch den IF2 nicht mehr zu klären.

Kritische Stellungnahme: Bei Entlassung in die Arbeitslosigkeit stellt sich immer auch die Frage, ob der Integrative Förderlehrgang die adäquate Berufsvorberei-

tung für alle Teilnehmer/innen war oder welche Gründe auszumachen sind, dass einige nach dem Förderlehrgang die Arbeitslosigkeit (noch) nicht überwinden konnten. Eine seitens der WiB beobachtete Tendenz, Teilnehmer/innen zeitweilig oder endgültig in andere Maßnahmen einzubinden, scheint uns ein fragwürdiger und, wie beobachtet, relativ erfolgloser Weg.

Empfehlung: Nach Hauptgründen suchend, denen in einem Förderlehrgang begegnet werden kann, fällt der Blick auf die Bewältigung der Betriebspraktika während des IF2, denen eine Schlüsselrolle zur Arbeitsplatzgewinnung zukam. Immerhin lässt das Versagen von 3 der 4 Jugendlichen im Praktikum vermuten, dass fehlende Einstiege, Praktikumsabbrüche, extrem ungünstige Beurteilungen durch die Betriebe als eindeutige Signalzeichen zu interpretieren sind und diese jungen Menschen verstärkter Unterstützung seitens des Lehrgangsteams bedürfen.

Anregungen für nachfolgende Lehrgänge

1. Der Integrative Förderlehrgang ist eine sinnvolle und effektive Berufsvorbereitungsmaßnahme für behinderte und sozial benachteiligte Jugendliche, weil sie der Adressatengruppe
 - einen Einstieg in unterschiedliche Arbeitsfelder (Gartenbau, Hauswirtschaft, Holz, Metall) ermöglicht,
 - unterstützt durch ein Team von Anleiter/innen und Pädagog/innen,
 - kooperierend mit anderen Lernorten („Außenstellen“ der Träger) und Lerngruppen (Auszubildenden, Meisterschüler/innen)
 - in Arbeitsprojekten mit Ernstcharakter (Renovierung eines Treibhauses, Bänke herstellen und aufstellen, ein „Bistro“ im IF2 gestalten),
 - wodurch der IF2 sowohl auf wechselnde Arbeitsanforderungen als auch auf wechselnde Arbeitsteams vorbereitet und
 - mehrwöchige Praktika in unterschiedlichen Betrieben bereitstellt, um Arbeitsanforderungen des Arbeitsmarktes zu begreifen, eigene Fähigkeiten daran zu erproben und zu beurteilen.
1. Die Koppelung des IF2 an Betriebspraktika fordert nicht nur die Praktikant/innen heraus, sondern bietet den Betrieben die Chance, die Passung zwischen betrieblichen Anforderungen und Leistungsmöglichkeiten evtl. Arbeitnehmer/innen im Umfeld des Betriebes besser beurteilen zu können.
2. Entlassenen Integrationsschüler/innen bietet der IF2 einen alternativen Weg anstatt der Werkstufe der Sonderschule oder der WfB. Das Angebot des Integrativen Förderlehrgangs sollte daher eine regionale Erweiterung erfahren.
3. Integrative Förderlehrgänge müssen keineswegs in weitere Berufsvorbereitungsmaßnahmen führen, wenn sich mehr Betriebe, Integrationsfirmen, „Unterstützte Beschäftigung“ im Saarland mit der beruflichen Integrationsaufgabe befassen.

4. Die Einrichtung eines berufsbegleitenden Dienstes zur Sicherung von Arbeitsplätzen, zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen und Berufsvorbereitungskarrieren ist im Sinne eines „berufsbegleitenden Dienstes“ bzw. „Unterstützter Beschäftigung“ zur nachhaltigen Sicherung des beruflichen Weges umzusetzen.

Literaturverzeichnis

Internet-Angaben erfolgen vollständig im Text und werden deshalb hier nicht wiederholt.

- Arbeitskammer des Saarlandes (Hrsg.): Beiträge Saarländische Berufsschule und Neuordnung der Berufe – Situation und Perspektiven 7, 1994, Nr. 4
- Achberger, Christel: Qualitätssicherung durch Partizipation und Empowerment, in Teuber, Kristin, Stiemert-Strecker, Sigrid, Seckinger, Mike (Hrsg.): Qualität durch Partizipation und Empowerment, Tübingen 2000, S. 77-84
- Bahlke, Susanne, Zunehmender Problemdruck in der Arbeitsmarktpolitik für Schwerbehinderte, in Bahlke, Susanne, Braun, Hans (Hrsg.): Arbeitsplatznahe Rehabilitation Behinderter, Idstein 2000, S. 9-29
- Beck, Iris: Der „Kunde“, die Qualität und der „Wettbewerb“. Zum Begriffschaos in der Qualitätsdebatte, in: Jantzen, Wolfgang et al. (Hrsg.): Qualitätssicherung und Deinstitutionalisierung. Berlin 1999, S. 35 – 47
- Blancke, Susanne & Schmid, Josef: Die Länder als Laboratorien, in Mitbestimmung 2000, 46, Heft 9, S. 58 –59
- Bundesanstalt für Arbeit: Berufliche Rehabilitation junger Menschen. Handbuch für Schule, Berufsberatung und Ausbildung. 1997
- Bundesanstalt für Arbeit ibv Heft 8, 2000
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Innovative Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von lern- und leistungsschwächeren Jugendlichen in der beruflichen Bildung. Bonn 1996, H. 52
- Frühauf, Theo: Qualität sozialer Dienstleistungen weiterentwickeln – Instrumente und Systeme der Qualitätssicherung. In: Jantzen, Wolfgang et al. (Hrsg.): Qualitätssicherung und Deinstitutionalisierung. Berlin 1999, S. 109 – 127
- Ginnold, Antje: Schulende – Ende der Integration? Integrative Wege von der Schule in das Arbeitsleben. Neuwied, Berlin 2000
- HORIZON-Arbeitsgruppe: Unterstützte Beschäftigung. Handbuch zur Arbeitsweise von Integrationsfachdiensten für Menschen mit geistiger Behinderung, Hamburg, o. J.
- Hornung, Claudia et al.: Wohn- und Betreuungseinrichtungen der Behindertenhilfe – Strukturergebnisse einer bundesweiten Stichprobenerhebung. Tübingen, 1995
- Jantzen, Wolfgang: Geistige Behinderung ist ein sozialer Tatbestand, in Jantzen, Wolfgang, et al. (Hrsg.): Qualitätssicherung und Deinstitutionalisierung, Berlin 1999a, S. 197-215

- Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales (Hrsg.): Menschen mit Behinderungen im Saarland. 3. Bericht, Teil 2 Beruf und Arbeit. Saarland 2001
- Niehaus, Mathilde: Barrieren gegen die Beschäftigung langfristig arbeitsloser Behinderter, in: Niehaus, Mathilde, Montada, Leo (Hrsg.), Behinderte auf dem Arbeitsmarkt. Wege aus dem Abseits, Frankfurt a.M. 1997, S. 28-53
- Niehaus, Mathilde, Montada, Leo (Hrsg.): Behinderte auf dem Arbeitsmarkt. Wege aus dem Abseits, Frankfurt a.M. 1997
- Schwarte, Norbert & Oberste-Ufer, Ralf: Qualitätssicherung und –entwicklung in der sozialen Rehabilitation Behinderter – Anforderungen an Prüfverfahren und Instrumente. Neuwied, Berlin 1997
- Stanford, Gene: Gruppenentwicklung im Klassenraum und anderswo. Praktische Anweisungen für Lehrer und Erzieher. Aachen-Hahn 1998 (5. Auflage)