

Berufliche Integration schwer lernbehinderter Jugendlicher

A 541
F 392
G 441

Wesentliche Ergebnisse eines Modellversuchs zur beruflichen Integration schwer lernbehinderter Jugendlicher

Uwe Knödler, Waiblingen*)

Förderlehrgänge F2/F3 richten sich an behinderte Jugendliche, die „aufgrund ihrer Behinderung auch unter Ausschöpfung aller Förderungsmöglichkeiten im Rahmen der beruflichen Rehabilitation für eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG oder der HwO nicht in Betracht kommen, andererseits durch die Beschäftigung in der Werkstatt für Behinderte unterfordert wären“ (RdErl 42/96).

In vier Berufsbildungswerken – Dürrlauingen, Ravensburg, Waiblingen und Waldwinkel – wurden derartige Förderlehrgänge im Rahmen eines Modellversuchs wissenschaftlich begleitet. Die wesentlichen Ergebnisse und Empfehlungen werden nachfolgend abgedruckt. Eine ausführliche Literaturdokumentation sowie Hinweise auf Bestellmöglichkeiten sind am Ende des Beitrags veröffentlicht.

Auszug aus den zentralen Ergebnissen und Empfehlungen

Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs zur Qualifizierung schwer lernbehinderter Jugendlicher an vier Berufsbildungswerken zusammenfassend dargestellt und daraus resultierende Empfehlungen für die Durchführung von F2/3-Lehrgängen vorgelegt.

Das Ziel des wissenschaftlich begleiteten Modellversuchs bestand darin,

- die Bedingungen zu prüfen und zu optimieren, die dem Personenkreis eine berufliche, soziale und persönliche Qualifizierung ermöglichen, um sich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einzugliedern

*) Diplom-Psychologe, Projektleiter der wissenschaftlichen Begleitung

- eine auf das individuelle Lern- und Leistungsvermögen zugeschnittene Förderungsdauer von bis zu drei Jahren zu erproben und zu überprüfen,
- die Frage der Durchlässigkeit in F1-Lehrgang oder Fachwerkerausbildung (nach § 48 BBiG oder § 42b HwO) zu untersuchen,
- die längerfristige Eingliederung der Absolventen der Entlassjahrgänge 1994–1999 zu untersuchen und dabei Erkenntnisse zu gewinnen, welche Einflussgrößen den Übergang in Beschäftigung und die Eingliederung begünstigen
- die Maßnahmen und Hilfen zu überprüfen, die geeignet erscheinen, die berufliche Eingliederung langfristig zu verbessern.

In der Darstellung werden, um die Übersicht zu erleichtern, auch zentrale Ergebnisse aus der ersten Modellversuchsphase aufgenommen und aktualisiert. Die im folgenden aufgeführten Auswertungen beziehen sich auf eine Datenbasis von 140 Abgängern des F2/3-Lehrgangs der Entlassjahrgänge 1994–1999 aus den vier am Modellversuch beteiligten süddeutschen Berufsbildungswerken. Die Qualifizierungsschwerpunkte waren in den jeweiligen F2/3-Lehrgängen unterschiedlich: BBW Waiblingen (Schwerpunkt Metall und Gartenbau), BBW Dürrlauingen (Schwerpunkt Gartenbau), BBW Ravensburg (Schwerpunkt Hauswirtschaft/Sozialpflege und BBW Waldwinkel/Aschau (Schwerpunkt Büro).

1. Personenkreis

Die Gruppe der F2/3-Lehrgangsteilnehmer aus den am Modellversuch beteiligten Berufsbildungswerken lässt sich anhand einer Reihe von Leistungs- und Verhaltensmerkmalen deutlich von den F1-Lehrgangs- und Ausbildungsteilnehmern (Fach-

werker) der entsprechenden Berufsfelder unterscheiden. Die Untersuchungsergebnisse der F2/3-Lehrgangsteilnehmer sind bezogen auf

- Intelligenz,
- Schulleistung,
- Handwerklich-motorische Fertigkeiten,
- Psychosozialen Entwicklungsstand und
- lebenspraktische Kompetenz

im Durchschnitt signifikant niedriger als die der F1-Lehrgangs- bzw. Ausbildungsteilnehmer.

Allerdings erschwert die ausgesprochene Heterogenität des Personenkreises hinsichtlich Ausprägung und Kombination einzelner Merkmale eine eindeutige Zuordnung des Einzelfalles zu dieser Gruppe. So kann beispielsweise ein Jugendlicher durchaus intellektuelle Fähigkeiten besitzen, die eine einfache Ausbildung ermöglichen würden, aber aufgrund massiver Teilleistungsstörungen im Lesen und Rechnen dennoch in einer Ausbildung überfordert sein. Ein anderer Teilnehmer zeigt dagegen relativ gute Schulleistungen, ist aber in seinen handwerklich-motorischen Fertigkeiten und in seiner logischen Denkfähigkeit stark eingeschränkt.

Wie im Modellversuch gezeigt wurde, ist es möglich, eine angemessene Entscheidung durch diagnostische Verfahren im Voraus abzusichern. Eine sichere Zuordnung verlangt aber auch Erfahrungswerte in der Förderung dieses Personenkreises.

Es empfiehlt sich, die Grenzen für die Förderung im F2/3-Lehrgang weder nach unten noch nach oben zu eng zu ziehen, da die Ergebnisse des Modellversuchs zeigen, dass sowohl einzelne Abgänger aus der Sonderschule für Geistigbehinderte den Lehrgang erfolgreich durchlaufen können als auch ein größerer Anteil von Lehrgangsteilnehmern – im Anschluss an den F2/3-Lehrgang – in eine Fachwerkerausbildung wechseln kann, obwohl dies bei der Aufnahme in den Lehrgang nicht erkennbar war.

In der förderdiagnostischen Fragestellung kommt es darauf an, sich auf die Ressourcen und das bisher nicht genutzte Fähigkeitspotenzial der Teilnehmer zu konzentrieren. Nach jahrelangen Misserfolgen in der Schule ist es für diese Jugendlichen besonders wichtig, eigene Kompetenzen an sich zu entdecken. Die daraus resultierenden Erfolgserlebnisse machen dann erst die pädagogische Arbeit an Defiziten möglich.

Das Erleben eigener Stärken ermutigt sie, sich den Anforderungen der Arbeitswelt zu stellen und diese Kompetenzen zu nutzen, um sich beruflich einzugliedern.

2. Ergebnisse zum Lehrgangserfolg

Biographische Risikobelastung

Etwa 30 % der in den F2/3-Lehrgängen des Modellversuchs geförderten Jugendlichen haben in ihrer Biographie schwere Belastungen und Brüche (massive Konflikte in der Familie z.B. durch Alkoholismus, Gewalt, Verlust- und Trennungserlebnisse durch Heimunterbringung) erfahren. Diese Jugendlichen zeigen bereits bei Lehrgangsbeginn ein niedrigeres Fähigkeitsniveau als die übrige Gruppe. Dieser Unterschied bleibt – trotz eines vergleichbaren Lernzuwachses – auch am Ende des Lehrgangs erhalten. Der Lehrgangserfolg dieser Jugendlichen wird geringer eingeschätzt.

Die Ergebnisse zeigen, dass im F2/3-Lehrgang eine beträchtliche Gruppe von Jugendlichen gefördert wird, deren Entwicklungschancen durch ein problematisches Umfeld bereits frühzeitig eingeschränkt wurden. Im F2/3-Lehrgang benötigt diese Gruppe besondere pädagogische und psychologische Hilfestellungen. Die berufliche und die soziale Eingliederung bei fehlenden oder problematischen Familienverhältnissen machen häufig eine überdurchschnittliche Betreuung und Förderungsdauer notwendig. Die Eingliederungsergebnisse zeigen jedoch, dass sich eine verlängerte Förderungsdauer oder eine Fachwerkerausbildung lohnt, falls sich bei dieser Personengruppe die Chance dazu bietet.

Schichtspezifische Faktoren

Eine zahlenmäßig fast gleich starke Gruppe von Lehrgangsteilnehmern (knapp 30 %) stammt aus der oberen Mittelschicht (die Eltern sind Akademiker, höhere Angestellte/Beamte, Selbständige). Diese Jugendlichen haben häufig von Kindheit an eine intensive Förderung erhalten und die Eltern zeigen eine entsprechende Erwartungshaltung dem Lehrgang gegenüber. Da aber in der Regel die Förderungsmöglichkeiten ausgeschöpft wurden, ist ein überdurchschnittlicher Lernzuwachs im Lehrgang nicht zu erwarten, was durch die Ergebnisse zum Lehrgangserfolg bestätigt wird: Der Lehrgangserfolg der Jugendlichen aus der oberen Mittelschicht fällt insgesamt geringer aus.



Berufliche Integration schwer lernbehinderter Jugendlicher (Fortsetzung)

In der Förderplanung und vermittlungsorientierten Kooperation ist es besonders für diese jungen Menschen und deren Eltern wichtig, die vorliegenden Behinderungen und Ressourcen in ihrer Bedeutung für die berufliche Eingliederung richtig einschätzen zu lernen.

Wechsel in weiterqualifizierende Maßnahmen

Das vorrangige Ziel des F2/3-Lehrgangs besteht darin, schwer lernbehinderten Jugendlichen eine berufliche Qualifizierung zu ermöglichen, die sie befähigt, einen einfachen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einzunehmen. Daneben soll aber die Durchlässigkeit in andere Maßnahmen gewährleistet werden, insbesondere in die Fachwerkerausbildung. Dieser Wechsel gelingt einem beträchtlichen Teil der Lehrgangsteilnehmer im Modellversuch:

40 % der Teilnehmer wechseln aus dem F2/3-Lehrgang in weiterführende Qualifizierungsmaßnahmen (F1-Lehrgang, Fachwerkerausbildung, schulische Maßnahmen) in der Regel innerhalb des Berufsbildungswerkes, jedoch auch in andere Rehabilitationseinrichtungen. Dabei bevorzugen gut zwei Drittel der Wechsler eine Ausbildung in dem Berufsfeld, in dem sie im F2/3-Lehrgang qualifiziert wurden.

Etwa zwei Fünftel der Jugendlichen, die in eine Ausbildung wechseln können, verlassen den F2/3-Lehrgang nach einem Jahr, etwa drei Fünftel nach zwei Jahren Förderung.

Der Lehrgangserfolg der Wechsler wird im Vergleich zu den anderen Lehrgangsteilnehmern von den Ausbildern signifikant höher eingeschätzt, ebenso zeigt sich ein höherer Lernzuwachs.

Die naheliegende Frage, ob die Wechsler bei der Aufnahme durch eine diagnostische Fehlbeurteilung unzutreffend platziert wurden, also z.B. eher in den F1-Lehrgang als in den F2/3-Lehrgang aufgenommen hätten werden sollen, kann verneint werden. Die Gruppe der Wechsler unterscheidet sich bei der Aufnahmediagnostik hinsichtlich Intelligenz, Schulleistungen und handwerklich-motorischen Fertigkeiten nicht signifikant von den übrigen Lehrgangsteilnehmern. Allerdings zeigen sich nach 3-6 Monaten im Lehrgang deutliche Unterschiede hinsichtlich des psychosozialen Entwick-

lungsstandes und des Arbeitsverhaltens zwischen diesen beiden Gruppen, d.h. die späteren Ausbildungswechsler zeigen ein Entwicklungspotential, das für eine ausbildungsvorbereitende Förderung genutzt werden kann.

Auch die Frage, ob diese Jugendlichen lediglich in die Ausbildung übernommen wurden, um sie vor der Arbeitslosigkeit zu bewahren (dort „geparkt“ werden), kann verneint werden.

Eine Befragung der Mitarbeiter, die für die Ausbildung der ehemaligen F2/3-Lehrgangsteilnehmer zuständig sind, hat gezeigt, dass diese Jugendlichen den Ansprüchen der Fachwerkerausbildung gerecht werden – wenn auch für einen Teil der Jugendlichen die schulischen Anforderungen nur mit Mühe zu bewältigen sind. Aus Sicht der befragten pädagogischen Mitarbeiter ist die Ausbildungsprognose für 85 % der Wechsler zufriedenstellend bis gut. Die berufliche Eingliederungsquote der Wechsler, die ihre Ausbildung bis Sommer 1999 erfolgreich abgeschlossen haben (N = 19) ist eher günstiger zu bewerten als im Durchschnitt der Fachwerkerabgänger. Nach erfolgter Ausbildung sind 14 Abgänger in ihrem Berufsfeld auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig, zwei in einer Integrationsfirma und drei sind arbeitslos geworden nach einer ersten Beschäftigung.

Sechs von insgesamt 56 Wechslern in den F1-Lehrgang oder die Fachwerkerausbildung, brechen diese Maßnahmen (meist im ersten) Jahr ab. Ausschlaggebend sind häufig ein sich verschlechternder Gesundheitszustand oder eine Überforderung, häufig in der sozialen Integration.

Diese Ergebnisse zeigen, dass durch die besonderen Bedingungen des F2/3-Lehrgangs (überschaubare Gruppengröße, feste Bezugspersonen, Erfolgserlebnisse durch einfache Tätigkeiten, flexible Förderungsdauer) 40 % der F2/3-Lehrgangsteilnehmer eine Entwicklung vollzieht, die den Wechsel in weiterführende Qualifizierungsmaßnahmen (meist Fachwerkerausbildung im Berufsbildungswerk) ermöglicht. Aufgrund dieser beträchtlichen Übergangsquote erscheint es deshalb notwendig, im Curriculum berufsvorbereitende Elemente zu berücksichtigen (s.u.). Der Lernort Berufsbildungswerk erleichtert den Durchstieg in eine passende Ausbildung.



3. Weiterentwicklung des Curriculums

Lernziele und Lerninhalte der berufspraktischen Qualifizierung

Der ursprüngliche Plan, das Curriculum in modulare Einheiten zu gliedern, um so dem Anspruch nach Individualisierung und Flexibilisierung nachzukommen, wurde nach eingehender Diskussion aufgegeben. Kennzeichen einer schweren Lernbehinderung ist, dass Lernfortschritte eher langsam und durch häufige Wiederholung zu erreichen sind. Kommt Übung und Wiederholung zu selten, wird das ursprünglich Gelernte vergessen. Beim Modulsystem wird davon ausgegangen, dass nach dem Lernen und der Zertifizierung der Lernvorgang für ein bestimmtes Modul abgeschlossen ist und auf das Lernergebnis später zurückgegriffen werden kann.

Um den Lernmöglichkeiten des Personenkreises und dem Anspruch nach individueller und flexibler Qualifizierung gerecht zu werden, wird das Curriculum in eine Grundqualifizierung und eine differenzierte Aufbauqualifizierung gegliedert:

1. Grundqualifizierung

Die Grundqualifizierung in einem bestimmten Berufsfeld umfasst die fachlichen und die übergreifenden Qualifikationen, die erforderlich sind, um einen einfachen Arbeitsplatz in diesem Berufsfeld auszufüllen. Dabei greifen fachliche und übergreifende Qualifizierung ineinander und unterstützen sich wechselseitig.

Die Dauer dieser Grundqualifizierung hängt von den individuellen Lernfortschritten des Lehrgangsteilnehmers ab. Sie kann von einem halben bis zu zweieinhalb Jahren variieren.

2. Aufbauqualifizierung

Die an die Grundqualifizierung anschließende Aufbauqualifizierung orientiert sich an den Fähigkeiten und Interessen des Lehrgangsteilnehmers und an dem für den Lehrgangsteilnehmer relevanten regionalen Arbeitsmarkt. Die Dauer ist ebenfalls individuell bestimmt. Sie liegt in der Regel zwischen sechs und zwölf Monaten. Dabei werden in der Förderplanung drei Varianten der Aufbauqualifizierung unterschieden.

a) Aufbauqualifizierung als vermittlungsorientierte Qualifizierung im gleichen Berufsfeld

Die in der Grundqualifikation erworbenen Fertigkeiten werden vertieft, insbesondere die Selbst-

ständigkeit am Arbeitsplatz wird gefördert. Es wird im zweiten bzw. dritten Förderungsjahr ein oder bei Bedarf mehrere vermittlungsorientierte Betriebspraktika in der Heimatregion durchgeführt mit dem Ziel des Übergangs in Beschäftigung. Werden im Praktikum Qualifikationsdefizite erkannt, können sie im noch laufenden F2/3-Lehrgang aufgearbeitet werden.

b) Aufbauqualifizierung als vermittlungsorientierte Qualifizierung in einem anderen Berufsfeld

Interessen oder spezifische Stärken/Schwächen des Lehrgangsteilnehmers, vor allem aber die Situation auf dem für den Teilnehmer relevanten regionalen Arbeitsmarkt, können eine vermittlungsorientierte Qualifizierung in einem anderen Berufsfeld erforderlich machen. Diese Qualifizierung wird im Lehrgang vorbereitet und als betriebliche Qualifizierung in einem Praktikums- bzw. Anstellungsbetrieb vor Ort vertieft. Nach dem Praktikum können bei Bedarf die Möglichkeiten des Berufsbildungswerkes genutzt werden, um die fachspezifische Qualifizierung in diesem Berufsfeld abzuschließen, so dass eine Vermittlung möglich wird.

c) Aufbauqualifizierung als ausbildungsvorbereitende Qualifizierung im gleichen Berufsfeld

Bei entsprechenden Entwicklungs- und Lernfortschritten sowie einer dem Lehrgangsschwerpunkt folgenden Neigung erfolgt eine vorbereitende Qualifizierung für die Aufnahme einer Berufsausbildung (Fachwerkerniveau) im gleichen Berufsfeld. Dazu werden neben den ausbildungsrelevanten Schlüsselqualifikationen die fachspezifische Qualifikationen vertieft.

d) Aufbauqualifizierung als ausbildungsvorbereitende Qualifizierung in einem anderen Berufsfeld

Vorausgesetzt werden auch hier F2/3-Lehrgangsteilnehmer, die aufgrund ihrer großen Lernfortschritte einen individuellen Entwicklungsstand erreichen, welcher den Wechsel in eine Berufsausbildung (Fachwerker-Niveau) ermöglicht. Sollten diese Teilnehmer, ausgehend von ihren Fähigkeiten oder Neigungen, die Ausbildung in einem anderen Berufsfeld absolvieren, erhalten sie eine dafür angemessene Aufbauqualifizierung. Diese erfolgt mit dem Ziel, berufsfeldspezifische Qualifikationen zu fördern, durch eine Qualifizierung im Rahmen von innerbetrieblichen Praktika und durch individuelle Tätigkeiten.



Berufliche Integration schwer lernbehinderter Jugendlicher (Fortsetzung)

Es wird erwartet, dass mit diesem Qualifizierungsmodell den individuellen Fähigkeiten und Interessen des Lehrgangsteilnehmers einerseits entsprochen und andererseits die Erfordernisse des regionalen Arbeitsmarktes angemessen berücksichtigt werden können. Deutlich wird allerdings, dass die Grundqualifizierung in den einzelnen Berufsfeldern curricular eindeutiger festgeschrieben werden kann als die vom Einzelfall abhängigen Aufbauqualifizierungen. Die individuell geprägte Aufbauqualifizierung erfolgt im Rahmen der Förderplanung.

Im Abschlussbericht der ersten Phase wurden die ausgearbeiteten Curricula für die Berufsfelder Metall, Gartenbau, Büro und Hauswirtschaft beschrieben, die jedoch auch im Einzelnen bei der wissenschaftlichen Begleitung (Psychologischer Fachdienst, Berufsbildungswerk Waiblingen) bestellt werden können.

Lernziele und Lerninhalte der schulischen Qualifizierung

Eine Unterscheidung in Grund- und Aufbauqualifizierung wird auch für die schulischen Inhalte vorgenommen.

In der Grundqualifizierung werden schulische Inhalte in unterschiedlichen Lernkontexten wiederholt angeboten, um die Anwendung des Gelernten zu üben. Dabei wird der meist sehr unterschiedliche schulische Kenntnisstand der Lehrgangsteilnehmer in den verschiedenen Themenbereichen berücksichtigt. Aufgrund der ausgesprochenen Heterogenität des Leistungsvermögens kann es in der schulischen Qualifizierung nicht darum gehen, alle Teilnehmer an ein vorgegebenes Leistungsniveau heranzuführen. Ziel ist es vielmehr, dass jeder Teilnehmer sein jeweiliges Leistungspotenzial ausschöpft.

Ziel der Aufbauqualifizierung im schulischen Rahmen ist es, die beruflichen Kenntnisse (speziell bei Wechsel in eine Fachwerkerausbildung) und die für eine Vermittlung notwendigen Fähigkeiten und Fertigkeiten des Jugendlichen spezifisch zu fördern.

Der Unterricht orientiert sich nicht an dem üblichen schulischen Fächerkanon, da die meist „schulmüden“ Teilnehmer darauf wenig ansprechen, sondern ist projektorientiert und fächerübergreifend angelegt.

Erfolgreiches Arbeiten der Teilnehmer kann durch entsprechende Aufgabenstellungen (Anschaulichkeit, lebenspraktische Orientierung, kleine Schritte) ermöglicht werden.

4. Eingliederung

4.1. Eingliederung und Arbeitsmarkt

Die allgemeine Arbeitsmarktentwicklung ist in den Jahren 1994–1998 hinsichtlich der Eingliederung behinderter junger Menschen eher ungünstig verlaufen. Nicht nur konjunkturelle Einbrüche, auch die strukturellen Änderungen (Abnahme von Arbeitsplätzen im verarbeitenden Gewerbe und der Verlust von Einfacharbeitsplätzen) verringern die Chancen gering qualifizierter Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt. Davon sind in besonderer Weise die F2/3-Lehrgangsteilnehmer betroffen, zumal sie zunehmend mit anderen arbeitslosen, oft höher qualifizierten Arbeitskräften konkurrieren müssen. Seit 1999 sind konjunkturelle Verbesserungen auf dem Arbeitsmarkt zu spüren mit einer leichten Zunahme von offenen Stellen und einem Rückgang der Arbeitslosen; allerdings verändert dies nicht grundsätzlich die schwierige Vermittlungssituation dieses Personenkreises.

Die Strukturanalyse der Arbeitsämter für die Arbeitsamtsbezirke, in denen die Standorte der am Modellversuch beteiligten Berufsbildungswerke liegen, bestätigen diese Erwartung. Das Verhältnis von arbeitslosen ungelerten Kräften zu entsprechenden offenen Stellen ist 1997/1998 im Berufsfeld Büro 6:1 (Arbeitsamtsbezirk Pfarrkirchen), im Berufsfeld Metall 24:1 (Arbeitsamtsbezirk Waiblingen), in der Hauswirtschaft 11:1 (Arbeitsamtsbezirk Ravensburg) und im Gartenbau 9:1 (Arbeitsamtsbezirk Waiblingen), bzw. 3:1 (Arbeitsamtsbezirk Memmingen).

Es ist einsichtig, dass in dieser Situation schwer lernbehinderte F2/3-Lehrgangsabsolventen nur dann in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden können, wenn alle verfügbaren Eingliederungshilfen herangezogen werden.

Andererseits zeigen die Erfahrungen, dass auch unter den sehr ungünstigen Bedingungen am Arbeitsmarkt, wie es vor allem in der ersten Phase



des Modellversuchs der Fall war, und auf dem regionalen Arbeitsmarkt teilweise heute noch ist, eine berufliche Integration relativ häufig gelingt, wenn entsprechende personelle und finanzielle Hilfen eingesetzt werden und die Abgänger sich in ihrem Anspruchsniveau der Arbeitssituation anpassen können. Es sind eher Einzelfälle, in denen der schlechte regionale Arbeitsmarkt und die begrenzte Mobilität von Abgängern dazu führt, daß Abgänger praktisch keine Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden.

Im Ausbau der Eingliederungshilfen und in der Untersuchung des Verbleibs der Absolventen bestanden weitere Schwerpunkte der wissenschaftlichen Begleitung:

4.2. Ausbau der Eingliederungshilfen

a) Kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen der Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes, den regionalen Integrationsdiensten und den Mitarbeitern des Berufsbildungswerks:

Eine entsprechende Abstimmung und Koordination der Eingliederungsbemühungen dieser Fachleute ist erforderlich. Dies ist am ehesten durch die Mitarbeiter der Eingliederungsberatung/Arbeitsassistenz der Berufsbildungswerke möglich. Über sie sollte der notwendige Informationsaustausch und die Abstimmung der einzuleitenden Maßnahmen erfolgen.

b) Verstärkte betriebliche Qualifizierung in Partnerfirmen am Maßnahmeort und in Firmen am Heimatort:

Über erweiterte Praktika (insgesamt bis zu sechs Monaten Dauer) lernen die Lehrgangsteilnehmer, unter üblichen Betriebsbedingungen zu arbeiten. Diese Erfahrungen beeinflussen Motivation und Arbeitsverhalten meist nachhaltig positiv. Zudem erfahren die Mitarbeiter im Berufsbildungswerk, in welchen Bereichen ein verstärktes Training notwendig ist. Herausragende Bedeutung für die Vermittlung hat das im letzten Lehrgangsjahr durchgeführte Vermittlungspraktikum in einer Firma der Heimatregion. Mit einem erfolgreichen Praktikum eröffnet sich die Möglichkeit, von der betreffenden Firma auf einen Arbeitsplatz übernommen zu werden.

c) Individuelle Prüfung der Schwerbehinderung, Eingliederungszuschüsse:

Für die Eingliederung Schwerbehinderter stehen erhöhte finanzielle Leistungen (des Arbeitsamtes,

des Landeswohlfahrtsverbandes) zur Verfügung, die potentielle Arbeitgeber veranlassen können, eine Einstellung vorzunehmen. Außerdem können für die Eingliederung und bei späteren Problemen am Arbeitsplatz die berufsbegleitenden Dienste der Hauptfürsorgestellen in Anspruch genommen werden. Es ist wichtig, die Lehrgangabsolventen und ihre Eltern über diesen Sachverhalt zu informieren und Vor- und Nachteile abzuwägen. Schwer Lernbehinderten, die einen F2/3-Lehrgang besuchen, kann ein Grad der Behinderung von 50 bis 70 % attestiert werden.

d) Vermittlungsorientierte Kooperation mit den Angehörigen:

Die Erfahrung zeigt, dass Eltern und Bekannte eine wichtige Rolle bei der Akquisition von Praktikums- und Arbeitsplätzen für die Lehrgangabsolventen spielen. Die Kooperation mit Eltern wird um das Thema „Eingliederung“ erweitert. Sie werden zu Elternabenden eingeladen, in denen die Eingliederungshilfen dargestellt und die Eltern über die Bedeutung ihrer Mitarbeit bei der Vermittlung informiert werden.

e) Vermittlungspraktikum als hervorragendes Eingliederungsinstrument in der Kombination mit einer flexiblen Beendigung des Lehrgangs im zweiten oder dritten Förderungsjahr

Die Untersuchung der längerfristigen Eingliederung unterstreicht das Vermittlungspraktikum als ein zentrales Instrument der beruflichen Eingliederung in Abhängigkeit vom Lehrgangserfolg. Zwei Drittel der Abgänger mit sehr hohem Eingliederungserfolg (dauerhaft in Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt) finden ihre Stelle direkt über das Vermittlungspraktikum. Dabei handelt es sich jedoch in erster Linie um Abgänger mit mittlerem bis sehr hohem Lehrgangserfolg. Die Unterstützung der Eltern bei der Arbeitssuche kann in dieser Übergangsphase durch die Zusammenarbeit mit der Eingliederungsberatung optimal genutzt werden, um ein passendes Arbeitsverhältnis zu erkunden. Eltern, die nach Lehrgangsende ohne diese professionelle Führung der Eingliederungsberatung nach geeigneten Stellen suchen, neigen dazu, ihr „Kind“ zu überschätzen und beim Arbeitgeber zu hohe Erwartungen zu wecken, die sich später als Unzufriedenheit auf beiden Seiten äußert.

Aus diesen Gründen hat die Eingliederungschance im Praktikum den Vorrang vor der regulären Beendigung des Lehrgangs. Vor allem in den Berufsbildungswerken Dürrlauringen und Waiblingen hat



Berufliche Integration schwer lernbehinderter Jugendlicher (Fortsetzung)

sich in der Praxis bewährt, dass F2/3-Lehrgangsabgänger im zweiten oder dritten Förderungsyear in der Praktikumsstelle bleiben, wenn sich eine Chance zu Übernahme ergibt. Zusagen der Betriebe hinsichtlich einer späteren Einstellung werden häufig nicht gemacht und sind rechtlich nicht bindend. Um einen nahtlosen Übergang in Arbeit zu schaffen, wird das Praktikum, das für den Betrieb eine kostenlose Einarbeitung bedeutet und als personelle Eingliederungshilfe angesehen werden kann, zunächst verlängert. Durch die Praktikumsverlängerung wird die Passung zwischen Anforderungen am Arbeitsplatz und Fähigkeitsniveau des Abgängers abgesichert. Die Beteiligten haben dann noch einmal Zeit, um z.B. die Fragen weiterer finanzieller Eingliederungshilfen zu klären. Die Abgänger und deren Eltern treffen dann mit dem Maßnahmeträger und zuständigen Rehabilitationsberater die Entscheidung, den laufenden Lehrgang zu beenden, wenn sie an einem passenden Arbeitsplatz eingestellt werden können.

f) Eingliederungsberatung im Integrationsjahr und darüber hinaus

Die F2/3-Lehrgangsabsolventen erhalten vor allem im ersten Jahr nach Beendigung des Lehrgangs Unterstützung durch die Eingliederungsberatung/Arbeitsassistenten des Berufsbildungswerks. Die bisher zuständigen Mitarbeiter können über die Eingliederungsberater in die Bemühungen einbezogen werden, da sie durch ihre Arbeit mit den Absolventen Erfahrungen gesammelt haben, die bei auftretenden Schwierigkeiten in der Anfangsphase der Eingliederung nützlich sein können.

Sofern sie direkt an der Arbeitsvermittlung beteiligt sind, bieten Eingliederungsberater den Betrieben, die Lehrgangsabgänger einstellen wollen, auch ausdrücklich ihre Hilfestellung an für den Fall von kritischen Entwicklungen am Arbeitsplatz.

Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt für niedrig qualifizierte Arbeitskräfte tendiert, zumindest für einen Teil der F2/3-Lehrgangsabgänger, zu unruhigeren Eingliederungsverläufen. Befristete Einstellungen nehmen zu und die Phasen der Erwerbstätigkeit werden häufiger durch Phasen der Arbeitslosigkeit unterbrochen. Sehr einfache Tätigkeiten werden z.B. mehr und mehr über Zeitarbeitsfirmen abgewickelt, da die Firmen für diese Arbeiten keine Dauerarbeitsplätze einrichten wollen. Wechselhafte Eingliederungsverläufe bedeuten für viele Ab-

gänger, daß die berufliche Eingliederung immer wieder neu gestaltet werden muss, mit allen Risiken, die damit verbunden sind. Wenn diese Entwicklung anhält, ist zu überprüfen, inwieweit die bestehenden Hilfen der Eingliederungsberatung ausgeweitet werden können, um gerade diese Abgänger mit unruhigen Eingliederungsverläufen über einen längeren Zeitraum im beruflichen Eingliederungsprozess zu unterstützen.

4.3. Nachuntersuchung der Entlassjahrgänge 1994–1999

In den Jahren 1994 bis 1999 wurden 140 Absolventen aus den F2/3-Lehrgängen des Modellversuchs entlassen. Die wissenschaftliche Begleitung hat diese Absolventen regelmäßig zu ihrem Verbleib befragt.

Die **Eingliederungssituation der Entlassjahrgänge 1994–1999 (N=140)** lässt sich (Stand Dezember 1999) wie folgt zusammenfassen:

- 64 Abgänger (45,7 %) nehmen einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ein. Darunter befinden sich auch 14 Abgänger, die sich nach erfolgreicher Fachwerkerausbildung in der Regel in ihrem Berufsfeld erfolgreich eingliedern können.
- 35 Abgänger (25 %) sind in einer höherqualifizierenden Maßnahme (F1-Lehrgang/Ausbildung), meist in einer Fachwerkerausbildung im Berufsbildungswerk (17,9 %).
- Zwei Abgänger (1,4 %) arbeiten in einer Integrationsfirma (2. Arbeitsmarkt).
- 15 Abgänger (10,7 %) arbeiten in einer Werkstatt für Behinderte, davon haben zwei Abgänger ausgelagerte Arbeitsplätze.
- 12 Abgänger (8,4 %) sind arbeitslos, 9 davon wurden (wieder) arbeitslos nach Beschäftigung.
- 6 Abgänger (4,2 %) stehen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung: Zwei sind in einer Qualifizierungsmaßnahme (Arbeitsamt), zwei junge Frauen leben mit ihren Kindern als Hausfrauen; zwei Abgänger leiden unter einer chronischen Erkrankung und sind nicht erwerbstätig.
- Verstorben ist ein Abgänger, der dauerhaft auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt war.



- Bei 5 Abgängern (3,5 %) ist inzwischen der Verbleib unbekannt.

Die Ergebnisse belegen, daß 70 % der F2/3-Lehrgangabsolventen das Niveau des allgemeinen Arbeitsmarktes erreichen: 45 % haben einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt erreicht und weitere 25% der Gesamtgruppe streben die Fachwerker Ausbildung an.

Vergleicht man diese Ergebnisse mit den Eingliederungsquoten der Ausbildungsabgänger der Berufsbildungswerke aus den entsprechenden Berufsfeldern (Entlassjahrgänge 1996–1998 aus der jährlichen Untersuchung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke), so ergibt sich eine weitgehend übereinstimmende Quote, wenn die Abgänger in den Arbeitsmarkt und die Wechsler zusammengefasst werden.

5. Untersuchung der förderlichen und hemmenden Eingliederungsfaktoren

Um die förderlichen und hemmenden Eingliederungsfaktoren zu identifizieren, wurden unterschiedliche Auswertungsstrategien verfolgt:

- a) Einerseits wurden die im theoretischen Modell (siehe dazu Abschnitt 4 im Abschlussbericht) formulierten Zusammenhänge zwischen den Einflussgrößen der beruflichen Eingliederung im Einzelnen untersucht (Hypothesenprüfung).
- b) Zudem wurde der Frage nachgegangen, inwieweit sich die vielfältigen Beobachtungsvariablen in Faktoren zusammenfassen lassen (Faktorenanalyse).
- c) Um auch die häufig nicht linearen Zusammenhänge der Einflussfaktoren im Verhältnis zum Eingliederungserfolg zu berücksichtigen, wurden mit Hilfe qualitativer Einzelfallanalysen die förderlichen und hemmenden Eingliederungsmerkmale untersucht (qualitativ angelegte vergleichende Analyse).

1) Als Niveau der beruflichen Eingliederung werden die verschiedenen Stufen am Arbeitsmarkt bezeichnet: Vom ersten (allgemeinen), über den zweiten zum dritten Arbeitsmarkt (Werkstatt für Behinderte). Eine erfolgreiche Weiterqualifizierung als Fachwerker wird als höheres Eingliederungsniveau eingeschätzt als der Abschluß des F2-Lehrgangs.

5.1. Überprüfung der Zusammenhänge zwischen den im theoretischen Modell formulierten Einflussgrößen mit dem beruflichen Eingliederungserfolg (Hypothesenprüfung)

Im Kern wurde hier der Frage nachgegangen, wie die Faktoren Lehrgangserfolg und soziale Unterstützung (im familiären Umfeld) die Qualität und Passung des Arbeitsplatzes (Niveau und Stabilität der beruflichen Eingliederung) beeinflussen.

Die Befunde der quantitativen Nachuntersuchung und qualitativen Befragung (persönliche Interviews mit Abgängern, Eltern und direkten Vorgesetzten) bestätigen weitgehend die im Rahmen der theoretischen Grundlagen formulierten Hypothesen (vergleiche Abschnitt 4 im Zwischenbericht bzw. Abschlussbericht der zweiten Phase).

Hohe Bedeutung des Lehrgangserfolgs für das Niveau der beruflichen Eingliederung¹⁾

Der Lehrgangserfolg hat einen großen Einfluss (27 % gemeinsame Varianzaufklärung) auf das Niveau der beruflichen Eingliederung und die Qualität des Arbeitsplatzes, jedoch weniger auf die Dauerhaftigkeit (Stabilität) der Beschäftigung.

Die Ergebnisse zeigen jedoch auch, dass es sich bei diesen Zusammenhängen um ein komplexes Gefüge handelt, das nicht einfach durch einen linearen Zusammenhang abgebildet werden kann.

Der Lehrgangserfolg ist für eine berufliche Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt hoch bedeutsam und wird als der stärkste Eingriffsfaktor betrachtet, um die Eingliederungsergebnisse zu verbessern. Es lohnt sich für alle Beteiligten, sich dafür einzusetzen, das Leistungsvermögen und Potential des Lehrgangsteilnehmers insgesamt anzuheben. Nach Einschätzung der Ausbilder sind für den Lehrgangserfolg die erreichten Qualifikationen im Arbeits- und im Sozialverhalten wesentlich.

Die subjektive Passung²⁾ am Arbeitsplatz (Übereinstimmung persönlicher Vorstellungen und Erwartungen mit den erlebten Arbeitsbedingungen) begünstigt die Stabilität³⁾ der beruflichen Eingliederung.

Die qualitative Auswertung der Interviews belegt aus dreifacher Sicht (aus der Sicht der Abgänger, deren Eltern und direkten Vorgesetzte) eindeutig den Zusammenhang zwischen subjektiven Indikatoren der Passung des Arbeitsplatzes (Zufriedenheit, Erwartungen, usw.) und der Stabilität in der beruflichen Eingliederung (auf dem ersten Arbeitsmarkt).



Berufliche Integration schwer lernbehinderter Jugendlicher (Fortsetzung)

Wenn auf Seiten des Abgängers oder dessen Angehörigen Unzufriedenheit und andere Erwartungen an den Arbeitsplatz überwiegen, führt dies zu einem Stellenwechsel, wenn sich die Arbeitsplatzsituation auf Dauer nicht verändern läßt. Ursprünglich höhere Erwartungen an den Arbeitnehmer und überwiegende Unzufriedenheit auf Seiten des direkten Vorgesetzten führen in der Folge zur Kündigung durch den Arbeitgeber.

Die Soziale Unterstützung⁴⁾ beeinflusst sowohl das Niveau als auch die Stabilität der beruflichen Eingliederung und die Passung des Arbeitsplatzes

Fehlende oder mangelhafte soziale Unterstützung macht sich beim Übergang in Beschäftigung sofort bemerkbar: Die betroffenen Abgänger finden, trotz ausreichendem Lehrgangserfolg und ausreichender Arbeitsleistung, keine passende Arbeitsstelle. Sie sind häufiger zunächst arbeitslos und haben auch später längere Brüche in der beruflichen Eingliederung als Abgänger mit günstiger sozialer Unterstützung.

Unabhängig vom Ausmaß ihrer sozialen Unterstützung sind die Abgänger jedoch in allen Niveaus der beruflichen Eingliederung (von der Werkstatt für Behinderte bis zur Fachwerkbildung) zu finden. Allerdings sind die Abgänger mit geringer sozialer Unterstützung signifikant häufiger auf dem zweiten und dritten Arbeitsmarkt zu finden. Es handelt sich jedoch auch hier nicht um eine einfache lineare Korrelation.

Eine angemessene soziale Unterstützung wirkt sich günstig aus, auf die Stabilität der beruflichen Eingliederung (gemeinsame Varianzaufklärung 15 %). Umgekehrt verhindert eine eindeutig mangelhafte oder fehlende soziale Unterstützung (trotz eines teilweise hohen Lehrgangserfolgs) die dauerhafte Eingliederung, wie die beruflichen Verläufe dieser Extremgruppe (ca. 5 % der Abgänger) eindrucksvoll belegen. Die Beziehung zwischen sozialer Unterstützung und Eingliederungserfolg lässt sich weiter ausdifferenzieren, wenn weitere Variablen (siehe z.B. Lehrgangserfolg oder Förderungsdauer) berücksichtigt werden.

Die Befunde belegen, dass Abgänger mit eher geringer sozialer Unterstützung (ca. 25 % der Gesamtgruppe) sich nach einer durchschnittlichen Lehrgangsdauer von knapp zwei Jahren nur zu gut einem Drittel (37 %) auf den ersten Arbeitsmarkt

eingliedern, den Abgängern mit günstiger sozialer Unterstützung dies jedoch zu drei Vierteln (75 %) gelingt. Die meisten Abgänger mit geringer sozialer Unterstützung, die sich auf dem ersten Arbeitsmarkt behaupten können, haben nach dem Lehrgang noch eine Fachwerkbildung erfolgreich abgeschlossen. Mangelnde soziale Unterstützung kann demnach durch eine anschließende Fachwerkbildung, die anhaltend positive Entwicklungsbedingungen über weitere drei Jahre gewährleistet, so weit ausgeglichen werden, dass diese, inzwischen persönlich gereiften Abgänger, sich selbständiger auf dem ersten Arbeitsmarkt behaupten können.

Es gibt eine signifikante Korrelation zwischen der Arbeitszufriedenheit des Abgängers (und weiteren subjektiven Passungsmerkmalen) und der sozialen Unterstützung nach Einschätzung der Eingliederungsberater. Obgleich wechselseitige Einflüsse der Variablen nicht auszuschließen sind, belegen die individuellen Eingliederungsverläufe eindeutig den positiven Einfluss einer angemessenen sozia-

2) Auf Seiten des Abgängers werden subjektive Passungsmerkmale wie Zufriedenheit mit der Tätigkeit, der Bezahlung und dem Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten erfasst. Auf Seiten der befragten Eltern gehören, ebenso wie bei den direkten Vorgesetzten, alle Fragen nach deren Zufriedenheit mit der Arbeitssituation sowie deren Einschätzung der Entwicklung und der Vergleich zu ihren persönlichen Erwartungen (bezogen auf den Abgänger am Arbeitsplatz) zu den subjektiven Passungsmerkmalen. Die Übereinstimmung von persönlichen Vorstellungen und Erwartungen mit den tatsächlichen Erfahrungen am Arbeitsplatz werden als Passung aus subjektiver Sicht bezeichnet.

3) Von Stabilität oder Dauerhaftigkeit in der beruflichen Eingliederung sprechen wir, wenn beim Übergang in Beschäftigung und im längerfristigen Eingliederungsprozess keine monatelangen Brüche durch Arbeitslosigkeit beim Stellenwechsel entstehen.

4) Angemessene und nutzbare soziale Hilfestellungen, die der Abgänger durch seine Familie bzw. durch das nähere soziale Umfeld im Alltag erfährt, bezogen auf dessen Lebensbewältigung und berufliche Eingliederung.



len Unterstützung auf die subjektive Passung des Arbeitsplatzes.

Empfehlungen zur rechtzeitigen Einflussnahme auf das soziale Umfeld:

- In vielen Fällen kann durch intensive Elternarbeit bis hin zur Familienberatung die Unterstützung durch das familiäre Umfeld verbessert werden. Häufig sind emotionale Akzeptanz und realistische Einschätzung der Auswirkungen der Behinderung bei den Lehrgangsteilnehmern und deren Eltern zwei Seiten einer Medaille. Um diese Verarbeitungsprozesse bei den Angehörigen und beim Abgänger selbst zu fördern, sollte von Anfang an mit den Eltern daran gearbeitet werden. Die Verarbeitungs- und Anpassungsprozesse brauchen Zeit und sind als Basis anzusehen für eine angemessene Unterstützung des sozialen Umfeldes für den Lehrgangserfolg selbst und im späteren Eingliederungsprozess.
- Zu einem Zeitpunkt, an dem alle Ressourcen des Berufsbildungswerks und des sozialen Umfelds verfügbar sind, ist es, nach den Erfahrungen im Modellversuch, am leichtesten, einen passenden Arbeitsplatz zu finden. Bei mittlerem bis hohem Lehrgangserfolg lässt sich über die Vermittlungspraktika im 2. oder 3. Förderungs-jahr ein passender Arbeitsplatz erreichen, der aufgrund der Übereinstimmung in vielen Passungsmerkmalen in den meisten Fällen eine dauerhafte berufliche Eingliederung bedeutet. Die konkrete Eingliederungschance, aus einem erfolgreichen Vermittlungspraktikum vom Betrieb übernommen zu werden, hat deshalb Vorrang gegenüber der regulären Beendigung des Lehrgangs. Durch die flexible Beendigung des Lehrgangs hat ein F2/3-Lehrgangsteilnehmer sogar Vorteile in der Vermittlung im Vergleich zu Fachwerkern, die ihre Prüfungen abschließen müssen.
- Lehrgangsteilnehmer, die bei Lehrgangsende ohne die notwendige soziale Unterstützung der Familie auskommen müssen, benötigen Ersatz durch soziale Eingliederungshilfen (nachgehende Betreuung, Familienpflege, Hilfestellungen der Fachdienste zur Eingliederungsberatung Behinderter usw.). Diese sozialen Eingliederungshilfen sollten noch vor Lehrgangsende durch die Eingliederungsberater eingeleitet und begleitet werden, da sonst die Gefahr besteht, dass häufig beobachtete Schwellenängste das Aufsuchen bzw. die Kooperation mit sozialen Dienststellen später verhindern.

5.2. Zusammenfassung der vielfältigen Beobachtungsvariablen in Faktoren (Faktorenanalyse und Berechnung der multiplen Regression)

Ausgehend von den Beobachtungsdaten aller erreichbaren F2/3-Lehrgangsabgänger der Entlassjahrgänge 1994–97, die ein Jahr und länger auf dem Arbeitsmarkt eingegliedert waren (N = 54), wurden Faktorenanalysen durchgeführt, um aus der großen Anzahl der Beobachtungsvariablen übergreifende Faktoren zu gewinnen.

Ergebnisse der Faktorenanalyse

Aus 16 Variablen, die sich im Zusammenhang mit dem Eingliederungsprozess hinreichend voneinander unterscheiden, wurden folgende fünf Faktoren extrahiert (rotierte Komponentenmatrix), die zusammen 67,5 % der Gesamtvarianz des Eingliederungserfolgs erklären:

Die 1. Komponente (23 % Varianzaufklärung) fasst alle Variablen zusammen, die Hinweise geben zur **subjektiven Passung des Arbeitsplatzes aus Sicht der Abgänger und deren Eltern** (Arbeitszufriedenheit, Erwartungen, Anspruchsniveau, Arbeitsbelastungen, Probleme am Arbeitsplatz aus Elternsicht usw.)

Die 2. Komponente (13 %) fasst die **subjektive Passung aus der Sicht des direkten Vorgesetzten** (Erwartungen, Zufriedenheit usw.) zusammen.

Die 3. Komponente (12 % Varianzaufklärung) lässt sich als **Arbeitsleistung und Arbeitsvermögen des Abgängers** erfassen.

Die 4. Komponente (10 %) zeigt den **Bedarf an sozialer Unterstützung** an, der bei Abgängern mit Mehrfachbehinderungen, mit einem Schwerbehindertenausweis und gesundheitlichen Problemen besonders stark ausgeprägt ist.

Die 5. Komponente (8,5 %) macht deutlich, dass mit **geringem Lehrgangserfolg** und hohem **Grad der Erwerbsminderung** (Schwerbehindertenausweis) der Behinderungsfaktor stark ausgeprägt ist und entsprechende Eingliederungshilfen zum Ausgleich notwendig sind.

Aussagekräftige Einzelvariablen mit Berechnung der multiplen Regression

Der Zusammenhang dieser unabhängigen Variablen mit dem Eingliederungserfolg (hier: Niveau der beruflichen Eingliederung auf dem ersten/zweiten/



Berufliche Integration schwer lernbehinderter Jugendlicher (Fortsetzung)

ritten Arbeitsmarkt) ist unterschiedlich stark. Folgende Einzelvariablen, deren Aussagekraft besonders stark ist, korrelieren (einseitig) signifikant auf dem 1%-Niveau:

Der Eingliederungserfolg korreliert mit

- $r = .35$ mit dem Lehrgangserfolg,
- $r = .38$ mit der Arbeitsleistung (Arbeitsleistung und -vermögen),
- $r = -.58$ mit dem Grad der Lernbehinderung,
- $r = .45$ mit der Zufriedenheit des Abgängers mit der Bezahlung (Passungsmerkmal des Abgängers), und
- $r = -.35$ mit den ursprünglichen Erwartungen des Arbeitgebers bzw. direkten Vorgesetzten an die Fähigkeiten des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz (Passungsmerkmal auf Arbeitgeberseite: je niedriger der Eingliederungserfolg, desto höher waren die ursprünglichen Erwartungen).

Die **Berechnung der multiplen Regression** des Eingliederungserfolgs als abhängiger Variablen dieser fünf unabhängigen Variablen ergibt ein R -Quadrat = $.46$. Dies bedeutet: Der Eingliederungserfolg kann zu 46 % durch diese 5 unabhängigen Variablen erklärt werden (signifikant auf dem 5%-Niveau).

5.3. Untersuchungsergebnisse zu den Merkmalen beruflicher Eingliederung bei Abgängern mit deutlich unterschiedlichem Eingliederungserfolg

Um die förderlichen und hemmenden Faktoren der Eingliederung zu erfassen, wurden persönliche Interviews mit den Abgängern der Entlassjahrgänge 1994 – 1997 durchgeführt, die zu diesem Zeitpunkt den Lehrgang seit mindestens einem Jahr beendet hatten mit dem Ziel der beruflichen Eingliederung. Da in den bisherigen Befragungen der Nachuntersuchung nur der Abgänger selbst befragt worden war, sollte hier der Eingliederungsprozeß aus mehreren Perspektiven betrachtet werden. Nachdem das Einverständnis der inzwischen meist erwachsenen Abgänger eingeholt wurde, konnten auch deren Eltern und direkten Vorgesetzten zur Situation am Arbeitsplatz befragt werden. Die Abgänger

wurden nach dem Niveau und der Stabilität ihres beruflichen Eingliederungserfolgs in drei Gruppen unterteilt (siehe Dokumentation Band I zu diesem Abschlussbericht: Eingliederung von F2/3-Lehrgangsbgängern in den Arbeitsmarkt).

Förderliche Merkmale der beruflichen Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt

Die folgenden Merkmale finden sich fast durchwegs in **positiver Ausprägung** in der Gruppe der **Abgänger mit hohem Eingliederungserfolg** (dauerhaft in Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt):

- Mittel bis hoher Lehrgangserfolg (geringer Lehrgangserfolg nur als Ausnahme)
- Keine überdurchschnittlich starke ausgeprägte Lernbehinderung (nur als Ausnahme)
- Keine Mehrfachbehinderung
- Ein in dreifacher Hinsicht subjektiv passender Arbeitsplatz:
 - von Seiten des Abgängers (Zufriedenheit mit der Tätigkeit, mit der Bezahlung, mit dem Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten)
 - von Seiten der Eltern (Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz des Abgängers, sehen kaum oder eher keine Schwierigkeiten bezüglich dessen Arbeitsstelle usw.)
 - und von Seiten des direkten Vorgesetzten/Arbeitgebers (ursprüngliche Erwartungen, Zufriedenheit mit der Einstellung und Entwicklung am Arbeitsplatz).
- Die vom direkten Vorgesetzten eingeschätzte Arbeitsleistung (im Vergleich zu ungelernter Hilfskraft mit 100 %) liegt meist deutlich über 50 %.
- Finanzielle Eingliederungshilfen (Einarbeitungszuschüsse oder Förderung nach dem Schwerbehindertengesetz) bei erheblichen Minderleistungen (z.B. Arbeitsleistung um 50 %) und/oder personelle Eingliederungshilfen (wie verlängerte Praktika bis zu 6 Monaten).
- Soziale Unterstützung und Stabilität durch Eltern oder Ersatzpersonen ist ausreichend oder besser (Einschätzung durch Eingliederungsberater).



- Der Gesundheitszustand ist befriedigend oder besser; häufige oder gar chronische Erkrankungen kommen nicht vor.
- Der regionale Arbeitsmarkt sollte Arbeitsplätze anbieten, die im Bereich des Lehrgangsschwerpunktes liegen oder über alternative Arbeitsangebote für Hilfskräfte verfügen.
- Die soziale Einbindung in den Betrieb muss – vorzugsweise über eine verantwortliche Person (in der Regel der direkte Vorgesetzte) – gewährleistet sein. Der Personenkreis ist in seiner Leistungsfähigkeit personenabhängiger als ein durchschnittlicher Mitarbeiter und benötigt mehr als andere das Gefühl am Arbeitsplatz erwünscht zu sein und gebraucht zu werden.

Kompensierbare Merkmale des Eingliederungserfolges

Der mittleren Gruppe mit durchwachsenem Eingliederungserfolg, die beim Übergang in Beschäftigung und im Verlauf der beruflichen Eingliederung sich über lange Zeit nicht dauerhaft auf dem ersten Arbeitsmarkt eingliedern kann, fehlt in vielen Merkmalen die positive Ausprägung. Diese Abgänger können dennoch einige, nicht vorhandene oder gering ausgeprägten Merkmale der erfolgreichen beruflichen Eingliederung, kompensieren:

- Der Lehrgangserfolg kann gering sein, wenn die aktuelle Arbeitsleistung am Arbeitsplatz vom Vorgesetzten auf ca. 50 % oder besser eingeschätzt wird und finanzielle Eingliederungshilfen zum Ausgleich über eine Förderung nach dem Schwerbehindertengesetz bereitstehen.
 - Minderleistungen von Abgängern, die nach Einschätzung des Vorgesetzten durchschnittlich eine Arbeitsleistung von ca. 50 % wenigstens erreichen, lassen sich durch finanzielle Eingliederungshilfen kompensieren oder durch eine der Leistung angemessene Bezahlung, die im Verhältnis zum Tarif deutlich reduziert ist.
 - Fehlende subjektive Passungsmerkmale (Zufriedenheit, hohe Arbeitsbelastung, andere Erwartungen) lassen sich kompensieren, solange eine günstige Gesamtbeurteilung des Arbeitsplatzes bei den Beteiligten (in erster Linie beim Arbeitgeber) überwiegt.
- Wenn diese subjektiven Passungsmerkmale (bei Abgängern, deren Eltern und dem direkten Vorgesetzten) mehrfach bzw. an einer Stelle besonders stark vermisst werden, führt dies früher oder später zu Stellenwechsel oder Kündigung.

Häufiger fehlen folgende Passungsmerkmale:

Die Unzufriedenheit des Abgängers über seine Tätigkeit, die Bezahlung und sein Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten führen meist in Verbindung mit der Unzufriedenheit auf Elternseite zu einem Stellenwechsel. Eine hohe Arbeitsbelastung und gleichzeitige Unzufriedenheit des Abgängers mit seiner Tätigkeit oder Bezahlung führen zu einem Stellenwechsel.

Unzufriedenheit der Eltern mit dem Arbeitsverhältnis und Schwierigkeiten am Arbeitsplatz aus Sicht der Eltern führen zur aktiven Stellensuche.

Ursprünglich höhere Erwartungen und Unzufriedenheit des Vorgesetzten führen in der Folge zur Kündigung, wenn keine Veränderung möglich ist.

- Ein strukturschwacher regionaler Arbeitsmarkt läßt sich durch einen befriedigenden individuellen Entwicklungsstand kompensieren. Dazu kommen sollte entweder die Bereitschaft des Abgängers zur Mobilität oder eine gewisse Flexibilität, die es z.B. erlaubt, auch in ein Berufsfeld zu gehen, das nicht der bisherigen Qualifizierung im Lehrgang entspricht.

Hemmende Merkmale oder Merkmalskombinationen der beruflichen Eingliederung

In der dritten Gruppe der interviewten Abgänger, mit einem bezogen auf den ersten Arbeitsmarkt niedrigen Eingliederungserfolg, häufen sich die negativ ausgeprägten Merkmale. Aufgrund der vielfältigen Kombinationen von Merkmalen, die sich wechselseitig hemmend auf den Eingliederungsprozess auswirken, können die negativen Auswirkungen meist nicht mehr ausgeglichen werden:

- Eine überdurchschnittlich stark ausgeprägte Lernbehinderung allein bedeutet meist schon eine Einschränkung der Qualität des noch erreichbaren Arbeitsplatzes (geringere Bezahlung, sehr einfache Tätigkeiten, usw.) und erfordert massive Eingliederungshilfen durch die Förderung nach dem Schwerbehindertengesetz und anschließend meist dauerhaften Minderungsausgleich durch den Landeswohlfahrtsverband.
- Eine überdurchschnittlich stark ausgeprägte Lernbehinderung und eine zusätzliche Mehrfachbehinderung ist eine Kombination, die eine berufliche Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt nur in Einzelfällen noch ermöglicht. Dies ist bei allen F2/3-Lehrgangsabgängern des



Berufliche Integration schwer lernbehinderter Jugendlicher (Fortsetzung)

Berufsbildungswerks Waldwinkel der Fall, die meist körper- bzw. psychisch- und lernbehindert sind. Bei Abgängern mit hohem Eingliederungserfolg auf dem ersten Arbeitsmarkt kommt diese Kombination von Behinderungen nicht vor.

- Kommt zu der Mehrfachbehinderung oder einer überdurchschnittlich stark ausgeprägten Lernbehinderung ein sehr hoher Grad der Erwerbsminderung (80–100 %) bzw. eine sehr geringe Arbeitsleistung deutlich unter 50 % hinzu, ist die berufliche Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht mehr zu realisieren.
- Liegt die Arbeitsleistung deutlich unter 50 %, so ist die kritische Grenze überschritten, an der fehlende Arbeitsleistung durch finanzielle Eingliederungshilfen kompensiert werden kann.
- Abgänger, die sich in ihrem Anspruchsniveau nicht den behinderungsbedingten Einschränkungen der erreichbaren Arbeitsplätze anpassen können, finden keinen passenden Arbeitsplatz.
- Abgänger, die sich in der Selbsteinschätzung häufig krank fühlen (meist in Verbindung mit einer Mehrfachbehinderung), erreichen keine dauerhafte berufliche Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt.
- Ein geringer Lehrgangserfolg und/oder eine überdurchschnittlich stark ausgeprägte Lernbehinderung bzw. eine Mehrfachbehinderung engen die Möglichkeiten, einen passenden Arbeitsplatz zu finden sehr ein und führen zu Startschwierigkeiten vor allem bei Lehrgangsbeginn mit der Folge einer oft monatelangen Arbeitslosigkeit (davon betroffen sind über die Hälfte der Abgänger mit mittlerem Eingliederungserfolg).
- F2/3-Lehrgangsabgänger mit sehr mangelhafter oder fehlender sozialer Unterstützung erreichen in der Regel keine stabilen Beschäftigungsverhältnisse.

6. Öffentlichkeitsarbeit und Transfer der Modellversuchsergebnisse

Die wissenschaftliche Begleitung hat bei der Darstellung ihrer Arbeit darauf geachtet, Konzepte und

Empfehlungen zu entwickeln, die nicht nur im vorliegenden Modellversuch bedeutsam waren, sondern sich auch unter anderen Rahmenbedingungen für die Arbeit mit diesem Personenkreis übertragbar und nutzbar machen lassen. Dazu gehören vor allem:

- Die zentralen Ergebnisse und Empfehlungen, die im Abschlussbericht der ersten und zweiten Phase zusammengefasst werden und in gekürzter Fassung in der Zeitschrift „Berufliche Rehabilitation“ (Heft 4/2000) veröffentlicht werden.
- Nachstehend sind alle weiteren Veröffentlichungen zu der wissenschaftlichen Begleitung dieses Modellversuchs aufgelistet:

ARTMANN, Werner: Modellversuch zur beruflichen Qualifizierung schwer lernbehinderter Jugendlicher in vier Berufsbildungswerken. In: *Berufliche Rehabilitation*, 12 (1998) 4, S. 270–273

KNÖDLER, Uwe: Fortbildung der wissenschaftlichen Begleitung und beteiligter Mitarbeiter/-innen des Modellversuchs zur beruflichen Qualifizierung schwer lernbehinderter Jugendlicher in vier Berufsbildungswerken. In: *Berufliche Rehabilitation*, 12 (1998) 4, S. 273–274

KNÖDLER, Uwe: Wissenschaftliche Begleitung des Modellversuchs zur beruflichen Qualifizierung schwer lernbehinderter Jugendlicher in vier Berufsbildungswerken. Zwischenbericht zur Weiterführung der wissenschaftlichen Begleitung (01.12.97 – 30.03.1999), Berufsbildungswerk Waiblingen, 1999.

KNÖDLER, Uwe: Wissenschaftliche Begleitung des Modellversuchs zur beruflichen Qualifizierung schwer lernbehinderter Jugendlicher in vier Berufsbildungswerken. Abschlußbericht zur zweiten Phase (01.12.1997 – 31.05.2000), Berufsbildungswerk Waiblingen, 2000.

PFEIFFER, Gerhard; KNÖDLER, Uwe; NEYER, Regine: Wissenschaftliche Begleitung des Modellversuchs zur beruflichen Qualifizierung schwer lernbehinderter Jugendlicher in vier Berufsbildungswerken. Zwischenbericht, Teil 1. Berufsbildungswerk Waiblingen, 1996.

PFEIFFER, Gerhard; KNÖDLER, Uwe; NEYER, Regine: Modellversuch zur beruflichen Qualifizierung schwer lernbehinderter Jugendlicher in vier



Berufsbildungswerken – Konzeption und erste Erfahrungen. In: *ELLGER-RÜTTGARDT, Sieglind u. BLUMENTHAL, Wolfgang*: Über die große Schwelle – Junge Menschen mit Behinderungen auf dem Weg von der Schule in Arbeit und Gesellschaft, S. 251 – 270, Ulm 1997a

PFEIFFER, Gerhard; KNÖDLER, Uwe; NEYER, Regine: Modellversuch zur beruflichen Qualifizierung schwer lernbehinderter Jugendlicher in vier Berufsbildungswerken. Konzeption der wissenschaftlichen Begleitung - Ergebnisse und Konsequenzen aus der Personenkreisuntersuchung. In: *Berufliche Rehabilitation*, Heft 2/97, S. 154–178, Freiburg 1997b

PFEIFFER, Gerhard; KNÖDLER, Uwe; NEYER, Regine: Wissenschaftliche Begleitung des Modellversuchs zur beruflichen Qualifizierung schwer lernbehinderter Jugendlicher in vier Berufsbildungswerken. Abschlußbericht der ersten Phase. Berufsbildungswerk Waiblingen, 1998

PFEIFFER, Gerhard; KNÖDLER, Uwe; NEYER, Regine: Modellversuch zur beruflichen Qualifizierung schwer lernbehinderter Jugendlicher in vier Berufsbildungswerken. Zusammenfassung des Abschlußberichts der ersten Phase (01.06.94 – 31.11.97). In: *Berufliche Rehabilitation*, Heft 3/99 S. 215 – 234, Freiburg 1999 b

- Erstellen von Kurzfassungen der zentralen Ergebnisse und Empfehlungen für die Fachleute der beruflichen Rehabilitation und die BAG der Berufsbildungswerke.
- Lerninhalte und Qualifizierungsschwerpunkte im F2/3-Lehrgang für die Berufsfelder Metall, Gartenbau, Hauswirtschaft, Büro sowie für die schulische und sozialpädagogische Qualifizierung (siehe Abschlussbericht der ersten Phase des Modellversuchs).

● **Materialien** zum F2/3-Lehrgangscurriculum

Zusätzlich können auch einzelne Materialien, die im Rahmen des Modellversuchs dokumentiert wurden, von Interessenten angefordert werden.

- Berufspraktische, schulische und sozialpädagogische Qualifizierung
- Bewerbungsmappe zur beruflichen Eingliederung

Sie sind danach ausgewählt, ob sie praktisch verwertbar sind und ob der zusätzliche Aufwand

der innovativen Elemente sich auch im Alltag bewältigen lässt.

- **Dokumentation** zum Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung (01.12.1997 – 31.05.2000) **Band I**: Eingliederung von F2/3-Lehrgangsgängern in den Arbeitsmarkt. Materialband zum beruflichem Eingliederungsverlauf.

- **Dokumentation** zum Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung (01.12.1997 – 31.05.2000) **Band II**: Ausgewählte Ergebnisse u.a. aus den im Rahmen des Modellversuchs angefertigten Diplomarbeiten, sowie Materialband (für Befragungsinstrumente usw.)

- **Fortbildungen**, die unter der Leitung der wissenschaftlichen Begleitung im Berichtszeitraum durchgeführt wurden:

- Dezember 1997: Fortbildung für Lehrer an öffentlichen Berufsschulen, die in Förderklassen unterrichten, im Berufsbildungswerk Waiblingen und an der Staatlichen Akademie für Lehrerfortbildung in Esslingen

- „Wege zum Arbeitsmarkt für behinderte junge Menschen“ – Qualifizierung und Eingliederung von schwer lernbehinderten Jugendlichen am Beispiel der F2/3-Lehrgänge in Berufsbildungswerken – vom 27.1.–29.1.1999 und vom 5.–7.5.1999 in der Tagungsstätte des Berufsbildungswerks Waiblingen.

● **Netzwerkbildung**

Wenn die Erkenntnisse des Modellversuchs dauerhaft fruchtbar bleiben sollen, benötigen die Rehabilitationseinrichtungen ein Netzwerk- und Kompetenzzentrum, das als Anlaufstelle fungieren kann. Das Netzwerkzentrum sollte in gewissen Abständen interessierte Einrichtungen, die F2/3-Lehrgänge durchführen, zu einem Informationsaustausch und zu speziellen Fortbildungen einladen.

- Die im Zusammenhang mit der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs erstellten Berichte können zum Selbstkostenpreis über das Berufsbildungswerk Waiblingen angefordert werden:

Berufsbildungswerk Waiblingen
Wissenschaftliche Begleitung/Fachdienst
Postfach 11 29
71301 Waiblingen



Berufliche Integration schwer lernbehinderter Jugendlicher (Fortsetzung)

Suchworte: Schwer lernbehinderte Jugendliche, Berufliche Integration, Berufliche Integration schwer lernbehinderter Jugendlicher, Modellversuch, Berufsbildungswerke, Berufliche Rehabilitation, Förderlehrgänge, Wissenschaftliche Begleitung eines Modellversuchs, förderlehrgänge F2/F3, Qualifizierungsschwerpunkte, Berufliche Eingliederung, Eingliederung und Arbeitsmarkt, Schulische Qualifizierung, Grund- und Aufbauqualifizierung

HSt VI/2 10/2000

