

garantie, sondern unter günstigen (pädagogisch und politisch stark beeinflußbaren) Bedingungen eine **Integrationschance**, die aufgrund der Gestalt gegenwärtiger Strafvollzugsstrukturen ihr kompetenzerweiterndes Potential nur sehr eingeschränkt und zum Teil mangelhaft realisieren und vermitteln kann. Da die vollzugsspezifische Sozialisation in sich widersprüchlich ist, werden die Integrationskrisen, in denen der Jugendliche gesellschaftlich erneut zu scheitern droht, letztlich durch den Vollzug selbst und die dort vorfindbaren Arbeits- und Ausbildungsstrukturen mitproduziert.

#### **Verwendete Literatur**

- BLATH, R./DILLIG, P./FREY, H.-P.: Arbeit und Resozialisation. Alltagskonflikte junger Strafgefangener am Arbeitsplatz – eine empirische Untersuchung, Weinheim und Basel 1980
- BULCZAK, Gerhard: Erziehung und Behandlung in der Jugendanstalt Hameln – Richtlinien und Orientierungshilfen, Hameln 1979
- CALLIESS, R.-P.: Strafvollzug – Institution im Wandel, Stuttgart 1970
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): Literaturdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Sonderheft 10: Berufliche Resozialisation, Nürnberg 1981
- Jugendgerichtsgesetz, abgedruckt in: Jugendrecht, 11. Auflage. München 1979
- Justizministerium Baden-Württemberg: Der neue Weg. Jugendvollzug in Baden-Württemberg, o. O. (Stuttgart), o. J. (1974)
- Justizminister des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Strafvollzug in Nordrhein-Westfalen, 4. Auflage, Düsseldorf 1980
- KERSTEN, Joachim/VON WOLFFERSDORFF-EHLERT, Christian: Jugendstrafe. Innansichten aus dem Knast, Frankfurt 1980
- KOFLER, Rolf: Beruf und Kriminalität, München 1980
- LEMPERT, Wolfgang: Berufliche Bildung als Beitrag zur gesellschaftlichen Demokratisierung, Frankfurt 1974

ORTNER, Helmut: Kartons falten, Netze knüpfen .... In: betrifft: erziehung 1975

STENGER, Horst: Berufliche Sozialisation in der Biographie straffälliger Jugendlicher, Dissertation, Hagen 1983

#### **BIBLIOGRAPHIE – weitere Literatur zum Thema –**

- BÖHM, A.: Zu Bedeutung und Erfolg von Berufsausbildung im Jugendstrafvollzug. In: Deutsche Berufs- und Fachschule, 69. Band, 1973, Heft 4, S. 267–273
- CYPRIAN, R.: Ziele, Bedingungen und Wirkungen beruflicher Sozialisation im Strafvollzug. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1977, Heft 1, S. 74–88
- MÜLLER-DIETZ, H.: Berufsausbildung und Strafvollzug. In: Deutsche Berufs- und Fachschule, 69. Band, 1973, Heft 4, S. 243–254
- QUENSEL, S.: Zur Arbeits- und Ausbildungssituation der Strafgefangenen und Entlassenen: Störung, Behandlung, Erwartung. In: LÜDERSSEN, K./SCHUMANN, K. F./WEISS, M. (Hrsg.): Gewerkschaften und Strafvollzug, Frankfurt/Main 1978, S. 89–125
- SOHNS, E.-O.: Die Gefangenearbeit im Jugendstrafvollzug. Einstellungen und Verhalten der Gefangenen, Göttingen 1973
- WOLFF, J.: Berufsbildende Maßnahmen im Erwachsenenstrafvollzug. In: Kriminologisches Journal, 10. Jg. (1978), Heft 1, S. 1–20

Peter-Werner Klosas

## **Berufsausbildung von behinderten Jugendlichen – noch viele Probleme ungelöst**

Auf der Grundlage von Einzelfallanalysen, die in der Zeit von Oktober 1981 bis November 1982 stattfanden, wurde den Erfahrungen, Kritikpunkten und Problemlösungsansätzen nachgegangen, die behinderte Jugendliche im Zusammenhang mit der Berufsausbildung und Berufseinmündung äußern. Ziel dieses Vorhabens war einerseits, wichtige Erfahrungen und Einschätzungen für andere Behinderte und deren Eltern sowie für Ausbilder, Lehrer, Berufsberater und sonstige Verantwortliche nutzbar zu machen; andererseits sollten die durch Repräsentativerhebungen und Expertengespräche [1] ergänzten Fallstudien zur Entwicklung von Konzepten beitragen, die auf eine dauerhafte berufliche und soziale Integration abzielen. Die wesentlichen Ergebnisse und Empfehlungen zur Verbesserung des Berufswahlprozesses, des Berufsbildungsverlaufs und der Berufseinmündung behinderter Jugendlicher sind nachfolgend wiedergegeben [2]:

#### **Probleme der Berufswahl und Lehrstellensuche**

Die dauerhafte Eingliederung behinderter Jugendlicher in Arbeit, Beruf und Gesellschaft ist unbestritten eine wichtige sozial- und bildungspolitische Aufgabe. Von der Einlösung dieses Anspruchs sind wir allerdings noch weit entfernt. Das zeigt nicht erst die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote dieser Jugendlichen: Bereits die Berufswahlvorbereitung an den allgemeinbildenden Schulen (vor allem an den Sonderschulen für Lernbehinderte) [3]

und die Berufsberatung der Arbeitsämter lassen für Behinderte viele Wünsche offen.

Beratungs- und Vermittlungsprobleme ergeben sich häufig aus dem zu geringen Ausbildungsplatzangebot, insbesondere bei betrieblichen Ausbildungsplätzen. Hier ist nur jeder 120. Ausbildungsplatz mit einem Behinderten besetzt. Erst eine drastische Erweiterung des Ausbildungsplatzangebots für diesen Personenkreis (auf etwa das Dreifache des gegenwärtigen Volumens) könnte die Voraussetzungen schaffen, bei der Beratung und Vermittlung behinderter Jugendlicher individuelle Interessen und Fähigkeiten in den Vordergrund zu stellen. Gegenwärtig müssen sich Behinderte meist mit dem mehr oder weniger zufälligen Angebot an freien Plätzen in Rehabilitationseinrichtungen abfinden. Durch das dort vergleichsweise geringe Ausbildungsberufsspektrum können selbst angemessene Berufswünsche oft nicht realisiert werden. Wie eng dieses Spektrum ist, wird daran deutlich, daß fast jede zweite Behinderte, die außerbetrieblich ausgebildet wird, einem Beruf erlernt, der an typische „hausfrauliche“ Tätigkeiten angelehnt ist (hauswirtschaftstechnische Helferin, Näherin, Schneiderin, Wäscherin, Plätterin).

Läßt sich einerseits feststellen, daß nur zusätzliche Ausbildungsplätze und ein erweitertes Berufsspektrum den notwendigen Spielraum schaffen, um bei der Beratung die individuelle Neigung und Eignung des Jugendlichen angemessen zu berücksichtigen, so zeigt sich andererseits hinsichtlich der Beratungsqualität, daß

in der Regel nur die praktische Nachvollziehbarkeit der Berufsentcheidung zu einer subjektiv positiven Beurteilung der nachfolgenden Berufsausbildung und -einmündung führt. Die Forderungen (behinderter) Jugendlicher nach einer praxisnahen Berufswahlvorbereitung in der Schule, nach einer „kooperativen Kommunikation“ mit dem Arbeitsamt und nach ausreichend langen und gut betreuten Praktika oder ausbildungsvorbereitenden Lehrgängen, drücken im Kern dasselbe Bedürfnis aus: Dominanz, Bevorzugung, „Überredungsversuche“ oder auch „bürokratische Abfertigung“ nehmen den Jugendlichen die Möglichkeit zu einem eigenverantwortlichen und selbstbestimmten Handeln. Nicht lebenslange Unterstützung, sondern Befähigung zur Selbstbestimmung ist gefordert – analog zur Devise „ich will selber individuell ausprobieren, wofür ich ganz persönlich geeignet bin“.

Notwendig ist die Fortbildung von Lehrern an allgemeinbildenden Schulen sowie von Rehabilitations- und Berufsberatern hinsichtlich von Behinderungen, deren Auswirkungen auf Lernen und Arbeiten und geeigneten Berufs- und Förderungsmöglichkeiten. Darüber hinaus sollte ein Ausbau personeller Kapazitäten erfolgen, um verstärkt Betriebskontakte herstellen und die Beratung Behindster im einzelnen verbessern zu können.

Auch Maßnahmen der Berufsfindung (Mindestdauer 3 Monate) und Ausbildungsvorbereitung (in der Regel einjährige Lehrgänge) können wesentliche Hilfen im Berufswahlprozeß sein. Insbesondere wenn dem Jugendlichen die Fähigkeit zur Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsbereich abgesprochen und statt dessen eine Sonderausbildung erwogen wird, sollten entsprechende Maßnahmen obligatorisch vorgeschaltet werden.

#### Betriebliche Ausbildung: Pro und contra

Insgesamt zeigen die Untersuchungsergebnisse [4], daß die rund 14 000 betrieblichen Ausbildungsplätze für Behinderte (selbst unter Hinzurechnung der 9000 Ausbildungsplätze in Rehabilitationseinrichtungen) noch lange nicht ausreichen, um allen Behinderten, die eine Berufsausbildung wollen und mit entsprechender Förderung auch dazu fähig sind, die Voraussetzungen für ihre beruflich-soziale Eingliederung zu gewährleisten. Noch nicht einmal jeder 50. Ausbildungsbetrieb beteiligt sich an der Ausbildung von behinderten Jugendlichen. Großbetriebe sind dabei noch seltener engagiert als Kleinbetriebe (rund 70% der erfaßten Ausbildungsverhältnisse mit Behinderten wurden in Betrieben abgeschlossen, die weniger als 50 Personen beschäftigen).

Zwei Drittel aller behinderter Auszubildenden im Handwerk, in der Landwirtschaft und in der Hauswirtschaft sind „Lernbehinderte“. Im öffentlichen Dienst und in den freien Berufen konzentriert sich die Ausbildung hingegen auf Körperbehinderte (über 80%). Im Ausbildungsbereich Industrie und Handel sind Lern- und Körperbehinderte mit jeweils 40 Prozent gleichhäufig vertreten.

Im betrieblichen Bereich werden 94 Prozent der behinderten Jugendlichen in 182 verschiedenen anerkannten Ausbildungsbereichen ausgebildet. Weitere 6 Prozent durchlaufen Sonderausbildungsgänge, die unterhalb des Niveaus anerkannter Ausbildungsbereiche liegen. Über die Hälfte der Behinderten erlernt Fertigungsberufe, wobei die Schwerpunkte bei den Schlosser- und Mechanikerberufen, den Ernährungsberufen sowie den Bauberufen liegen. Diese Schwerpunkte erklären sich aus dem hohen Anteil der Lernbehinderten (52% aller betrieblich ausgebildeten Behinderten), die fast ausnahmslos Fertigungsberufe erlernen.

Die mit Behinderten besetzten Ausbildungsplätze in Betrieben verteilen sich zu 68 Prozent auf männliche und zu 32 Prozent auf weibliche Auszubildende. Der Anteil behinderter Frauen an behinderten Auszubildenden liegt damit unterhalb des Anteils bei Auszubildenden insgesamt (38 Prozent). Dies steht im Widerspruch zu den besseren Bildungsvoraussetzungen behinderter Frauen im Vergleich zu behinderten Männern (Auszubildende). Behinderte Jugendliche, die eine betriebliche Ausbildung absolvieren, machen dort in der Regel vergleichbare Erfahrungen wie

Nicht-Behinderte. Faßt man die wichtigsten Aussagen dieser Jugendlichen zum Wert der betrieblichen Ausbildung zusammen, so ergeben sich zwei Hauptpunkte;

- Betriebliche Ausbildung steht quasi für das Versprechen, eine „normale“ Ausbildung in „normaler“ Umgebung mit „normaler“ Kommunikation zu erhalten, und für die Chance, nach Abschluß der Ausbildung übernommen zu werden.

- Betriebliche Ausbildung garantiert den Jugendlichen mehr Praxisnähe und unmittelbar verwertbares Wissen als dies z. B. in Berufsbildungswerken der Fall ist.

Spezielle Ausbildungseinrichtungen/Rehabilitationszentren möchte man allenfalls für Schwerbehinderte eingerichtet wissen, da Lernen unter „Sonderbedingungen“ eben kaum für die Bewältigung der alltäglichen Praxisanforderungen befähigt.

Auf der Negativseite ist festzuhalten, daß unter Ausbildern, Vorgesetzten und betrieblichen Mitarbeitern zu wenig Erfahrungen mit Behinderten vorliegen. Häufig wird Behinderten eine ausreichende Arbeits- und Leistungsbereitschaft abgesprochen, sie übernehmen daher nicht selten Sündenbockfunktion, werden unterfordert, bevormundet usw. Hier müssen dringend durch Erfahrung, Beratung und Information Vorurteile abgebaut werden.

#### Probleme und positive Aspekte der Ausbildung in Rehabilitationseinrichtungen

Neben den 14 000 betrieblichen Ausbildungsplätzen werden für behinderte Jugendliche rund 9000 Ausbildungsplätze in Berufsbildungswerken und vergleichbaren Rehabilitationseinrichtungen angeboten. Aufgabe dieser Einrichtungen ist die Ausbildung derjenigen Behinderten, die eine kontinuierliche ausbildungsbegleitende Betreuung durch Ärzte, Psychologen und andere Fachkräfte sowie speziell qualifiziertes Ausbildungspersonal benötigen und für die in der Ausbildungorganisation sowie in den Ausbildungsmethoden – gegebenenfalls auch in den Prüfungsbedingungen – eine besondere Anpassung an die Behinderung und die Behinderungsauswirkungen erforderlich ist.

Die Ausbildungsplätze in den Rehabilitationseinrichtungen [5] verteilen sich zu 72 Prozent auf männliche und zu 28 Prozent auf weibliche Auszubildende. Der Frauenanteil ist damit noch niedriger als bei der betrieblichen Ausbildung Behindter (32%).

Die größte Anzahl von Ausbildungsverträgen wird mit lernbehinderten Jugendlichen [6] abgeschlossen (54%). Es folgen Körperbehinderte mit starken Bewegungseinschränkungen (15%), Hör- und Sprachbehinderte (13%), Körperbehinderte mit Herz- und Gefäßkrankheiten (6%) und Sehbehinderte/Blinde (5%). Im Vergleich zur betrieblichen Ausbildung Behindter werden in Rehabilitationseinrichtungen häufiger Lernbehinderte, schwer Sehbehinderte und Blinde sowie „andere“ Behinderte (z. B. psychisch Behinderte) ausgebildet. Etwa gleich hoch ist in Betrieben und Einrichtungen der Anteil von Hör- und Sprachbehinderten. Nur Körperbehinderte werden anteilmäßig häufiger in Betrieben ausgebildet.

Das Ausbildungsspektrum der Berufsbildungswerke und vergleichbaren Rehabilitationseinrichtungen ist mit insgesamt 105 Berufen etwa halb so groß wie das der Betriebe, die Behinderte ausbilden. Die Konzentration innerhalb der angebotenen Ausbildungsbereiche ist sehr hoch. Bei weiblichen Auszubildenden ist das Berufsspektrum noch stärker eingeschränkt (84% in 15 Berufen) als bei männlichen Auszubildenden (62% in 15 Berufen). Allein im Bereich der Hauswirtschaft und in vergleichbaren Berufen werden 50 Prozent der Mädchen ausgebildet, die Mehrzahl davon in einem entsprechenden Sonderausbildungsgang. Auch bei männlichen Behinderten nimmt ein Sonderausbildungsgang (Metallwerker) den ersten Platz ein.

Während bei der betrieblichen Ausbildung Behindter unter den 15 am stärksten besetzten Ausbildungsbereichen Sonderausbildungsgänge überhaupt nicht vertreten sind, haben die in der Regel unterhalb des Niveaus anerkannte Ausbildungsbereiche liegenden

gesondert geregelten Ausbildungsgänge bei Rehabilitationseinrichtungen entscheidendes Gewicht (35% aller Ausbildungsverhältnisse). Dieser Unterschied ließe sich nur rechtfertigen, wenn Auszubildende in Rehabilitationseinrichtungen nach Art und Schwere der Behinderung wesentlich ungünstigere Voraussetzungen mitbrächten als Behinderte, die in Betrieben ausgebildet werden. Zumindest hinsichtlich der Behinderungsarten ergeben sich keine gravierenden Abweichungen. Ähnliches muß auch für die Schwere der Behinderung vermutet werden, die allerdings kaum messbar ist, da der Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) — der meist zur Beurteilung herangezogen wird — wenig Aussagekraft hat. Würde es zur Grundlage gemacht, läge die durchschnittliche „Behinderungsschwere“ bei betrieblich ausgebildeten Behinderten mit einem MdE von 31 Prozent sogar über der von Auszubildenden in Rehabilitationseinrichtungen (MdE = 27%) [7].

Auch in den Berufsbildungswerken und vergleichbaren Einrichtungen sollten Behinderte soweit wie möglich nach den normalen Ausbildungsordnungen ausgebildet werden, damit sie anerkannte Abschlüsse und Qualifikationen erwerben, die am Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Zu der Benachteiligung im Arbeitsleben, die in der Behinderung liegt, darf nicht ohne Grund ein Weniger in der Berufsausbildung hinzukommen. Berufliche Bildung darf sich nicht darin genügen, für Behinderte Sonderformen auf niedrigerem Niveau zu schaffen.

Hauptkritikpunkte der in Einzelgesprächen befragten Jugendlichen sind die Praxisferne der außerbetrieblichen Ausbildung und das Konzept der Internatsunterbringung.

Kritisiert wird insbesondere die Ausbildung in „Übungsfirmen“ und Lehrwerkstätten. Offenbar gelingt die Simulation des Betriebsalltags nur sehr unzureichend: Zeit spielt keine Rolle, Ausdauer braucht man nur mäßig, Materialverbrauch stellt keine bedeutende Größe dar und das Spektrum der Tätigkeiten, wie sie in normalen Betrieben anfallen, ist im allgemeinen eingeschränkt. „Da macht man so ein Werkstückchen, das keinen Sinn hat, Nuten reinfräsen, einpassen und drehen, bis man es kann. Was man wirklich gelernt hat, ist, die Maschinen zu bedienen, aber wie die Produktion draußen ist, daß man anderen zuarbeitet, das fehlt.“ Die Ausbildung wird als um so sinnvoller eingeschätzt, je mehr sie auf die praktischen Anforderungen eines „normalen“ Berufslebens hin orientiert ist.

Dazu parallel werden auch „normale“ Bedingungen für den privaten Lebensbereich gefordert: Das Konzept der Internatsunterbringung fördert die Isolation, die Verbindungen zum normalen Leben sind beträchtlich reduziert. Wenn die Einrichtungen überdies wegen ihrer Größe bürokratisch verwaltet werden, hat der einzelne überhaupt keinen Spielraum mehr. Für einige Jugendliche wird dann die Überreglementierung, für andere die Überversorgung zum Hauptkritikpunkt. Lösungsvorschläge zielen folgerichtig auf eine „Verkleinerung“ der Einrichtungen selbst, die Formierung von autonomen Wohngruppen außerhalb der Einrichtung und die Förderung von Wohngemeinschaften zwischen Behinderten und Nicht-Behinderten ab.

Mit den Ausbildern und Lehrern sind etwa ein Drittel der Jugendlichen unzufrieden. Man findet, daß diese oft entweder „zuviel Einmischung“ oder „zuwenig Initiative“ praktizierten. Auch hier wird mehr Anpassung an persönliche Bedürfnisse und Fähigkeiten der Jugendlichen vorgeschlagen. Ob das allerdings „nur“ mit einer besseren Ausbildung des Personals — wie vorgeschlagen — erreicht werden kann, wird bezweifelt, denn auch die Erzieher handeln unter den Bedingungen knapper Ressourcen (fehlende Personalstellen).

Die verschiedenen Dienstleistungsangebote (psychologischer, sozialer und medizinischer Dienst) spielen aus der Sicht der Auszubildenden eine untergeordnete Rolle. Viel wichtiger ist den Jugendlichen, daß die sozialen Beziehungen zu der unmittelbaren Umgebung (Freunde, Lehrer, Erzieher, Meister) gut sind, so daß keine gesonderten Hilfen beansprucht werden müssen.

Trotz der dezidierten Kritik, die an Ausbildung und Internatseben geübt werden, lehnen nur wenige die außerbetriebliche Ausbildung total ab. Die meisten Befragten heben neben vielen Kritikpunkten positive Einzelaspekte hervor. Positiv wird insbesondere gewertet, daß in Rehabilitationseinrichtungen mehr als in einem Betrieb Rücksicht auf die individuelle Behinderung genommen werden kann. Je nach Selbstbild und Behinderungsart gehen die Jugendlichen allerdings unterschiedlich auf die Gewährung von Sonderbedingungen ein. Während viele keine Ausnahmeregelung in Anspruch nehmen wollen, um sich ihre Persönlichkeit zu beweisen, sehen andere ihre Handicaps so klar, daß sie auch Ausnahmeregelungen beantragen können, ohne dabei ihr Selbstverständnis zu verletzen.

### **Abschlußprüfung und was danach?**

#### **Ausbildung darf nicht durch Arbeitslosigkeit entwertet werden**

Behinderte Jugendliche, die ihre Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen haben (das sind im Durchschnitt über 90 Prozent aller Prüfungsteilnehmer), scheitern immer häufiger an der Schwierigkeit, einen Arbeitsplatz zu finden. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, daß die Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt vor allem für solche Behinderte ungünstig sind, die außerbetrieblich — in Berufsbildungswerken und vergleichbaren Rehabilitationseinrichtungen — ausgebildet werden. Dort ist jeder vierte Absolvent längerfristig arbeitslos und von den Berufstätigen wiederum jeder fünfte nicht der Ausbildung entsprechend beschäftigt.

Hier ist zunächst an die Bereitschaft der Arbeitgeber zu appellieren, nicht nur die im eigenen Betrieb ausgebildeten Behinderten zu übernehmen, sondern auch für die Absolventen der Rehabilitationseinrichtungen Arbeitsplätze bereitzustellen. Sie können dafür in der Regel finanzielle Mittel aus dem Ausgleichsabgabe-Fond in Anspruch nehmen. Aber auch die außerbetrieblichen Einrichtungen können mit zur Lösung der Beschäftigungsprobleme beitragen. Für diesen Bereich wird empfohlen [8],

- die Sonderausbildung weitgehend abzubauen und statt dessen verstärkt die allgemein geltenden anerkannten Ausbildungsberufe anzubieten, da von den Behinderten, die nach Abschluß der Ausbildung arbeitslos sind, annähernd 80 Prozent spezielle Sonderausbildungsgänge durchlaufen haben,
- die Wahlmöglichkeiten unter den Ausbildungsberufen insbesondere für Mädchen zu erweitern (zur Zeit lernt noch jede Zweite einen hauswirtschaftlichen Beruf),
- das Nachholen des Hauptschulabschlusses während der Ausbildungsvorbereitung oder der Ausbildung zu ermöglichen (die Hälfte aller Auszubildenden in Rehabilitationseinrichtungen hat vorher die Schule ohne einen entsprechenden Abschluß verlassen),
- durch Einbindung in Entscheidungsprozesse und Verantwortung die SelbständigkeitSENTwicklung der Jugendlichen zu fördern und sie auf die Zeit nach der Ausbildung besser vorzubereiten,
- durch mehrmalige Betriebspрактиka oder Ausbildungsverbund mit einem oder mehreren Betrieben die Ausbildung in Rehabilitationseinrichtungen praxisnäher zu gestalten,
- die Vermittlungschancen durch Öffentlichkeitsarbeit der Ausbildungsstätten (Einladung z. B. von Arbeitgeber, Personalreferenten, Mitarbeiter der Arbeitsämter und Hauptfürsorgerstellen, Vertrauliche für Schwerbehinderte), durch Beratung (über finanzielle Hilfen, rechtliche Aspekte, behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung) sowie durch Förderung von betrieblichen Patenschaften zu erhöhen.

Darüber hinaus wird angeregt, die Rehabilitationseinrichtungen stärker als Beratungs-, Betreuungs- und Schulungszentren auszubauen und dafür die Ausbildung selbst — die Vermittlung der beruflichen Qualifikationen im engeren Sinn — für einen Teil der

Rehabilitanden (für einzelne Ausbildungsabschnitte oder insgesamt) in den betrieblichen Bereich zu verlagern. Durch eine frühzeitige Einbindung von Betrieben in die Ausbildung ließen sich nicht nur die Beschäftigungschancen von Behinderten verbessern, sondern auch die Gefahr einer Ghettoisierung in Sondereinrichtungen vermeiden.

#### Künftige Aufgaben für Berufsbildungspolitik und -planung

Zur nachhaltigen Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungschancen behinderter Jugendlicher wird ein Qualifizierungskonzept empfohlen, das die jeweiligen Vorteile der betrieblichen und der außerbetrieblichen Ausbildung verbindet: Werden verstärkt betriebliche Ausbildungskapazitäten in ein Ausbildungskonzept für behinderte Jugendliche einbezogen, so wird damit ein Hauptvorzug betrieblicher Ausbildung genutzt, nämlich die erwiesene Erhöhung späterer Beschäftigungschancen (Abbau von „Berührungsängsten“ und Einstellungshemmnnissen). Ein weiterer Vorteil liegt darin, daß der Jugendliche praxisnah ausgebildet wird und von vornherein in die betrieblichen Sozialstrukturen integriert ist. Er kann so Erfahrungen sammeln, die sich außerbetrieblich kaum vermitteln lassen.

Auf der anderen Seite haben außerbetriebliche Ausbildungseinrichtungen den Vorteil, daß sie in der Regel über besonders qualifiziertes Personal, begleitende Dienste (pädagogischer, psychologischer/medizinischer Dienst) sowie technische Hilfsmittel verfügen und durch langjährige Erfahrungen in sonder- und sozialpädagogischen Fragen, in der psychologischen Betreuung sowie in der Diagnostik (Arbeiterprobung/Berufsfindung) das notwendige „Know-how“ aufweisen, ohne das eine intensive und ganzheitliche Förderung behinderter Jugendlicher nicht möglich ist.

Zur Verknüpfung dieser Vorteile bietet sich ein **durch Mentoren unterstützter Ausbildungsverbund** an, in dem Betriebe und Rehabilitationseinrichtungen eng zusammenarbeiten. So könnten z. B. spezielle Phasen der praktischen Ausbildung in einem oder mehreren Betrieben durchgeführt werden, während das Berufsbildungswerk und angegliederte dezentrale Mentoren die Grundausbildung und Prüfungsvorbereitung sowie den (Block) Berufsschulunterricht und die „begleitende Betreuung“ übernehmen bzw. organisieren. Der betrieblichen Ausbildung käme dabei das in Behindertenfragen qualifizierte Personal und die begleitenden Dienste der Einrichtungen zugute. Die Arbeitgeber, betrieblichen Ausbilder, Ausbildungsberater, Vertrauensleute für Schwerbehinderte und andere Ansprechpartner würden im Rahmen des Verbundmodells zielgerichteter informiert und beraten sowie verstärkt für die Ausbildung und Berufseingliederung Behinderter motiviert werden können. Die Informationen könnten sich z. B. auf die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation der Jugendlichen, die verschiedenen Behinderungen und deren Auswirkungen für Lernen und Arbeiten, auf pädagogisch/psychologische Fragen, organisatorische Probleme, technische Hilfsmittel, bauliche Veränderungen und finanzielle Förderungsmöglichkeiten beziehen.

Mit dem „Rückhalt“ der Rehabilitationseinrichtungen und der Mentoren dürften zusätzliche Betriebe für die Ausbildung Behinderter oder wenigstens für die Übernahme einzelner Ausbildungphasen zu gewinnen sein. Auch könnten sich dadurch die Übernahmehandlungen in ein Arbeitsverhältnis für Behinderte nach Abschluß der Ausbildung verbessern.

Organisatorisch setzt das beschriebene Verbundmodell die dezentrale Errichtung von Mentorengruppen voraus, die so gestreut sind, daß der regionale Einzugsbereich überschaubar bleibt.

Die Mentoren (Berater, Erzieher, Fürsprecher) sollen nicht in erster Linie selbst Fördermaßnahmen wie Stützkurse für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten, sozialpädagogische Betreuungsmaßnahmen usw. durchführen, sondern eher koordinierende und beratende Funktionen wahrnehmen, was z. B. auch heißt, daß sie dem Jugendlichen nicht alle Schritte abnehmen, sondern ihm Hilfe zur Selbsthilfe anbieten (gezielte Förderung von Be-

nachteiligten und ganzheitlicher Ansatz, z. B. durch soziale Stützung auch im Wohn- und Freizeitbereich).

An der Übergangsschwelle von der Ausbildung in eine Berufstätigkeit müßten sich die Mentoren verstärkt einsetzen, da die Schwierigkeiten einer Arbeitsaufnahme in den Jahren bis 1990 allgemein eher noch zunehmen werden [9].

Zielgruppen der Mentoren sind nicht nur die Jugendlichen, sondern gleichermaßen auch die Eltern, die Ausbilder und Berufsschullehrer sowie die Stellen und Personen, die Beratungsaufgaben wahrnehmen oder unmittelbar zur Einrichtung von Ausbildungsstellen und Arbeitsplätzen für diesen Personenkreis beitragen können (Betriebe, Arbeitsamt, Ausbildungsberater u. a.). Hier steht die Beratungs- und Akquisitionstätigkeit im Mittelpunkt.

Ein solches Konzept von Ausbildungsverbund und unterstützenden Mentoren geht von einer erweiterten Aufgabenstellung der Einrichtungen aus und schließt im Ausbildungsbereich die Vorteile beider Lernorte ein, während ihre Nachteile weitgehend vermieden werden könnten.

Diese Nachteile sind vor allem darin zu sehen, daß in Betrieben bisher nicht in dem Maße wie in Einrichtungen auf individuelle Behinderungen Rücksicht genommen werden kann. Unkenntnis über Behinderungen und deren Auswirkungen führt häufig zu Unter- oder Überforderung der behinderten Auszubildenden. Nicht selten wird auch dem Arbeits- und Leistungswillen der Jugendlichen mißtraut. Allerdings sprechen sich auch viele Betriebe, die seit Jahren behinderte Jugendliche ausbilden, positiv über deren Einsatzbereitschaft und Arbeitsleistung aus [10]. Aber verbreitete Vorurteile können erst durch unmittelbare Erfahrungen mit Behinderten ausgeräumt werden. In besonderem Maße bedarf es auch der Aufklärung bei Arbeitskollegen, da hier nicht selten eine Konkurrenzsituation unter den Auszubildenden und Beschäftigten vorliegt, in der Behinderte leicht ins Abseits geraten können.

Die Hauptkritik an Einrichtungen bezieht sich auf eine gewisse Praxisferne der Ausbildung, auf das eingeschränkte Ausbildungsspektrum (insbesondere für Mädchen) und auf das Konzept der Internatsunterbringung, die die Isolation fördert und die Verbindung zum Leben „draußen“ reduziert. Hinzu kommt die häufig monierte Überversorgung und Überreglementierung, die als Vorbereitung auf eine selbständige Lebensführung nach der Ausbildung nicht geeignet erscheint. Als größter Nachteil der außerbetrieblichen Ausbildung gilt jedoch die geringe Vermittlungsquote ihrer Absolventen in qualifizierte Arbeitsstellen. Diese ungünstige Situation dürfte sich bei der erwarteten Zunahme der Arbeitsplatzbewerber künftig noch weiter verschärfen. Der Abbau all dieser Nachteile und die Nutzung von Vorteilen beider Lern- und Ausbildungsorte ließe sich durch mentorenunterstützte Ausbildungsverbundmodelle verwirklichen. Zur weiteren Verbesserung dieses Ansatzes – notfalls auch als Alternative zum Verbundmodell – bieten sich auch Austauschprogramme zwischen Betrieben und Rehabilitationseinrichtungen an. Hier ist an eine Öffnung der außerbetrieblichen Einrichtungen für Nichtbehinderte, aber ebenso an die Öffnung der Betriebe für Behinderte gedacht. Vorstellbar ist beispielsweise, daß Nichtbehinderte ihre praktische Ausbildung im ersten Jahr in einem Berufsbildungswerk zusammen mit behinderten Jugendlichen durchlaufen, während behinderte Jugendliche im letzten Jahr in einem „Partner“-Betrieb ihre praktische Ausbildung absolvieren.

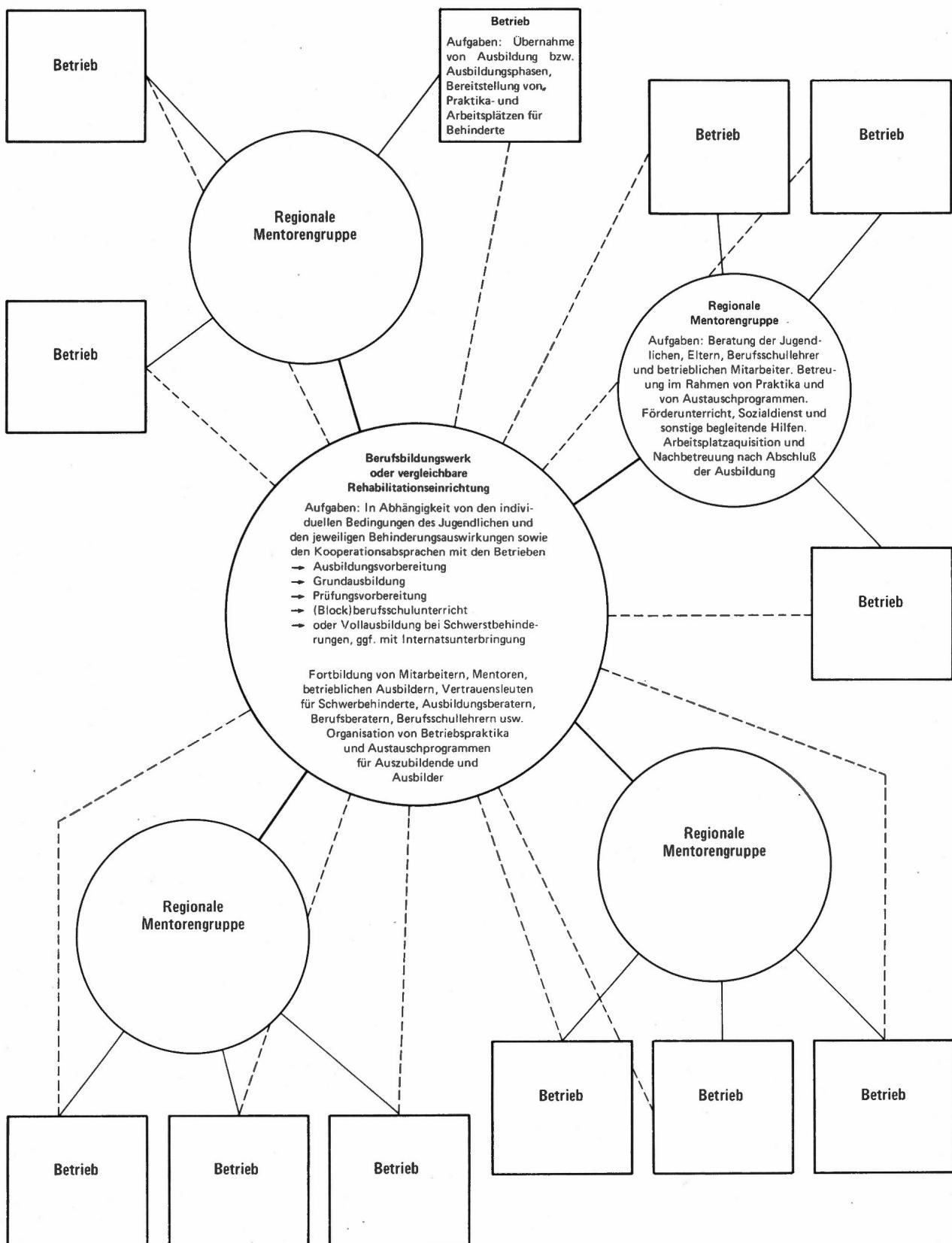
Auf diese Weise könnte der notwendige Praxisbezug hergestellt und gleichzeitig die Isolation behinderter Jugendlicher verringert werden. Nichtbehinderte hätten außerdem die Möglichkeit, Erfahrungen mit Behinderten zu sammeln. Hierdurch könnten sowohl bei Betriebsleitern und Ausbildern Vorurteile abgebaut, als auch bei künftigen Arbeitskollegen ein größeres Verständnis für die behinderten Mitmenschen geweckt werden.

Schon heute durchlaufen zwar behinderte Auszubildende aus Einrichtungen teilweise Betriebspрактиka. Es wäre aber zu wünschen, daß auch umgekehrt – nichtbehinderte Auszubildende

Praktika in Rehabilitationseinrichtungen absolvieren können. Auch ein Austausch von Ausbildern wäre unter Fortbildungsgesichtspunkten wichtig. Ausbilder aus Einrichtungen und aus Betrieben könnten wechselseitig hospitieren und wertvolle Erfahrungen an beiden Lernorten sammeln. Diese Erfahrungen ließen sich dann praxisorientiert in den jeweiligen Arbeitsbereichen umsetzen.

#### Organisationsstrukturen des Verbundmodells

Die Durchsetzung von Ausbildungsverbundmodellen, die für behinderte Jugendliche sowohl quantitativ (mehr Ausbildungsplätze, bessere Arbeitsmarktchancen) als auch qualitativ (bessere Ausbildung) neue Perspektiven eröffnen, ist daran gebunden, daß engagierte Träger die Initiative übernehmen und mentorenunterstützte Verbundsysteme auf regionaler Ebene einrichten. Der Anstoß könnte sowohl von den für die Berufsausbildung zu-



ständigen Stellen (insbesondere Kammern) als auch von Verbänden und Organisationen, die in der Jugendhilfe arbeiten, sowie von den Berufsbildungswerken und sonstigen außer- oder überbetrieblichen Einrichtungen der beruflichen Bildung ausgehen. Voraussetzung ist die Bereitschaft der Betriebe, an einem solchen Verbund mitzuarbeiten [11].

Das skizzierte Modell durfte auch für die Ausbildung und berufliche Integration anderer benachteiligter Gruppen (z. B. Jugendliche ohne Schulabschluß, ausländische Jugendliche, Ausbildungsbrecher) in den Grundstrukturen übertragbar sein [12]. Gleiches gilt für die Nachqualifizierung bzw. Umschulung von Erwachsenen in Berufsförderungswerken. Hier könnte ebenfalls eine stärkere Einbeziehung von Betrieben in die Bildungsmaßnahmen integrationsfördernd wirken.

#### BIBLIOGRAPHIE – weitere Literatur des BIBB zum Thema –

- BECKER, W., und DEGEN, U.: Institutionelle, pädagogische und personelle Bedingungen der Ausbildung behinderter Jugendlicher. In: Berufliche Rehabilitation. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1983 (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung. Heft 35, S. 34–45)
- BINTIG, A.: Wer ist behindert? Problematisierung der Begriffe und Definitionen von Behinderung in Verwaltung, Wissenschaft und Forschung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1980 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 29)
- DEGEN, U., u.a.: Berufliche Bildung Behindter. Schwerpunkte und Probleme der Ausbildung, Umschulung und Fortbildung in Betrieben und Rehabilitationseinrichtungen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1982 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 43)
- KLOAS, P.-W.: Berufsvorbereitung behinderter Jugendlicher – Fördermaßnahmen oder nur „Korrektur“ der Ausbildungs- und Arbeitsplatzbilanz. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1981 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 37)

#### Anmerkungen

- [1] Die Forschungsergebnisse stützen sich u. a. auf zwei Repräsentativbefragungen von Ausbildungsleitern in Betrieben und Rehabilitationseinrichtungen sowie auf einen Erfahrungsaustausch mit Berufsberatern für Behinderte und anderen Fachkräften im Rehabilitationsbereich. Vgl. dazu Kloas, P.-W. und Wiederhold-Fritz, S.: Struktur-

analyse zur Berufsausbildung von behinderten Jugendlichen in Betrieben. In: Berufliche Rehabilitation. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1983 (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung. Heft 35).

- [2] Eine ausführliche Darstellung des Untersuchungsansatzes, der Einzelergebnisse, der Gesprächsprotokolle und Schlußfolgerungen ist vorgesehen bei Hülsmann, S.; Kloas, P.-W. und Neumann, K.-H.: Behinderte Jugendliche zwischen Schule und Beruf – Erfahrungen, Probleme, Integrationsansätze (Veröffentlichung ist in Vorbereitung)
- [3] Vgl. dazu Schulz-Messing, R.: Berufswahlvorbereitung von Behinderten in der Sonderschule – Ein vernachlässigter Bereich. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 12. Jg. (1983), Heft 1, S. 32–35.
- [4] Zu den einzelnen Daten und Ergebnissen vgl.: Kloas, P.-W. und Wiederhold-Fritz, S.; a.a.O.
- [5] Vgl. dazu im einzelnen Kloas, P.-W.: Strukturanalyse zur Berufsausbildung von behinderten Jugendlichen in Rehabilitationseinrichtungen. In: Berufliche Rehabilitation. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1983 (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung. Heft 35).
- [6] Zur bildungspolitischen Auseinandersetzung um den Personenkreis „Lernbehinderte“ vgl. Kloas, P.-W. und Stenger, H.: Berufsschüler ohne Berufschance? Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Hannover: Schroedel 1980 (Schriften zur Berufsbildungsforschung. Band 60, S. 8–15).
- [7] Auch die sonstigen Voraussetzungen behinderter Auszubildender in Betrieben und Rehabilitationseinrichtungen unterscheiden sich – im statistischen Durchschnitt betrachtet – nur unwesentlich: Betriebe können auf eine geringfügig bessere schulische Vorbildung Behindeter aufbauen; dafür hat ein vergleichsweise größerer Anteil der Jugendlichen in den Rehabilitationseinrichtungen vorher an ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen teilgenommen. Vgl. dazu Hülsmann, S.: Soziodemographische Analyse zu behinderten Auszubildenden. In: Berufliche Rehabilitation. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1983 (Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung. Heft 35).
- [8] Vgl. dazu im einzelnen Kloas, P.-W.: Ausbildung und was danach? Überlegungen zur beruflichen und sozialen Integration von Behinderten. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1982 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 52).
- [9] Prognosen gehen davon aus, daß bei Fachkräften insgesamt die Zahl der Arbeitsplatzbewerber in diesem Zeitraum um weitere vier Millionen zunimmt (in der Regel junge Leute mit abgeschlossener Ausbildung), während nur zwei Millionen aus dem Erwerbsleben ausscheiden.
- [10] Vgl. Walden, G. und Wiederhold-Fritz, S.: Erfahrungen von Betrieben mit der Erstausbildung behinderter Jugendlicher. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin 1983 (Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 55, S. 15 ff.).
- [11] Ein erstes mit dem hier diskutierten Konzept in wesentlichen Punkten übereinstimmendes Verbundmodell wird bereits in Nürnberg praktiziert (Berufsausbildungswerk für Mittelfranken).
- [12] Vgl. dazu Kloas, P.-W.: Ausbildungsverbund – mehr Chancen für Benachteiligte? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 12. Jg. (1983), Heft 2, S. 61–63.

Wolfgang Lempert

## Ausbildung zum Facharbeiter: Startbahn oder Parkplatz, Aufzug oder Abweg?

Bildungsgänge und Berufsverläufe gelernter Dreher, Maschinenschlosser und Werkzeugmacher im Spiegel einer repräsentativen Erhebung [1]

Gibt es typische Bildungs- und Berufsbiographien von Facharbeitern? Folgen deren Lebensläufe weitgehend einem einheitlichen Muster, oder heben sich mehrere solcher Muster deutlich voneinander ab? Ist dieses Muster bzw. sind jene Varianten bei Facharbeitern, die verschiedenen Altersgruppen angehören, im wesentlichen gleich oder eher unterschiedlich ausgeprägt? Wirken aktuelle Veränderungstendenzen der Bildungs- und Arbeitsstruk-

turen sich bemerkenswert auf die Rekrutierung und auf die Berufswege von Facharbeitern aus? Wenn ja: Wie weit werden verschiedene Gruppierungen von Lehrabsolventen durch diese strukturellen Wandlungen in gleicher Weise betroffen, wie weit bringen derartige Tendenzen unterschiedliche Effekte hervor? Und: Wie verändern sich in ihrem Gefolge die Funktionen der Ausbildung zum Facharbeiter?