

Wolfgang Becker

Dr. phil., M. A., Erziehungswissenschaftler, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 4.3 „Qualifikationsentwicklungen in personenbezogenen Dienstleistungsbereichen — Schwerpunkt: Gesundheit, Soziales und Erziehung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Gibt es ein Qualitätskonzept für die Berufsförderung Behinderter?

Berufliche Qualifizierung und Eingliederung Behinderter in qualifizierte Berufsarbeit und/oder Berufe stößt nach wie vor auf erhebliche Schwierigkeiten. Sie betreffen zunehmend auch das Vorfeld der Berufsausbildung — und hier insbesondere berufsvorbereitende bzw. berufsfördernde Maßnahmen. Schwierigkeiten bereiten vor allem die traditionellen Anpassungsfunktionen berufsfördernder Bildungsmaßnahmen. Sie können angesichts von beruflichen Qualifikationsentwicklungen und einem für Behinderte zunehmend „geschlossenen“ Arbeitsmarkt kaum mehr als funktional angesehen werden. Dadurch erlangt insbesondere die strukturell-organisatorische und die methodisch-didaktische Qualität von Förderungsmaßnahmen eine hohe Bedeutung. Erste Hinweise auf die Qualität der Berufsförderung Behinderter geben Zwischenergebnisse aus einem Forschungsprojekt des Bundesinstituts.¹

Ausgangslage

Berufliche Anforderungen und Qualifikationen haben sich in den letzten Jahren maßgeblich verändert und sind — nicht zuletzt — erheblich gestiegen. Die Dynamik dieser Veränderungen betrifft im wesentlichen den Kernbereich der beruflichen Rehabilitation Behinderter: die Berufsausbildung — und

hier insbesondere die berufliche Bildung Behinderter in besonderen Ausbildungseinrichtungen (Berufsbildungswerke). Diese Einrichtungen laufen unter dem Druck der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsentwicklungen in Gefahr, die Systematik und — im Hinblick auf biographisch und sozial vertretbare Integrationspfade — die Steuerung beruflicher Rehabilitationsprozesse nur noch marginal mitgestalten zu können. Für die Qualitätssicherung der beruflichen Rehabilitation wird es von entscheidender Bedeutung sein, zu klären, mit welchem Angebot an beruflichen Bildungsgängen überhaupt, mit welchem Staffelnungsverhältnis von „Fachberufen“ (Ausbildungsberufe nach § 25 BBiG oder HwO) zu „Behindertenberufen“ (Ausbildungsberufe nach § 48 BBiG oder § 42b HwO) und mit welchen behindertenpädagogischen Binnendifferenzierungen eine arbeitsmarktkonforme sowie rehabilitations- und integrationstaugliche berufliche Bildung für Behinderte angeboten werden kann.

Die Qualifikations- und Berufsentwicklungen haben jedoch auch erhebliche Effekte auf die berufsfördernden Bildungsmaßnahmen in der Rehabilitation, die, zusammengefaßt, auf eine Ausbildung vorbereiten, eine berufliche Eingliederung anbahnen oder — im Falle der Werkstätten für Behinderte — eine berufsähnlich organisierte Arbeit unter besonderen institutionellen Voraussetzungen einüben sollen: Zusätzlich zu höheren allgemeinbildenden und allgemeinen beruflichen werden auch unmittelbar ausbildungsbezogene fachliche Bildungsinhalte zunehmend in die Berufsförderung verlagert.

Diese Tendenz zur Umschichtung von Qualifikationsleistungen aus der Ausbildung heraus wird besonders daran deutlich, daß Berufsvorbereitung auch anstelle von Ausbildung eingesetzt werden kann. Neben den berufs- und sozialpädagogischen Förderungsaspekt treten somit eigenständige qualifikatorische Aufgaben, die den didaktischen und zeitlichen Rahmen von Förderungsmaßnahmen erheblich belasten.

Qualitätsaspekten berufsfördernder Bildungsmaßnahmen kommt besondere Bedeutung zu

Unter diesen Bedingungen entsteht ein Leistungs- und Selektionsdruck, der über das eigentliche Konzept der Förderung von Ausbildungs- und Berufsreife zum Teil wesentlich hinausgeht — und die Qualität der berufs- und sozialpädagogischen Förderung maßgeblich verändert.

Seit einigen Jahren lassen sich deutliche Indizien für eine Gewichtsverlagerung von zentralen Bestandteilen der beruflichen Rehabilitation in die Berufsvorbereitung bzw. -förderung ausmachen:

- Zum einen nimmt der Anteil von Teilnehmern an berufsvorbereitenden Maßnahmen — insbesondere bei den Förderungslehrgängen — deutlich zu. Gleichzeitig steigt der Anteil derjenigen, die das Maßnahmeziel der Förderung (Eingliederung in Ausbildung oder Arbeit) nicht erreichen, kontinuierlich an und hat sich von etwa 25 Prozent zu Beginn 1992 bis zum Juli 1993 auf 26,7 Prozent erhöht.² Bei mehr als 50 Prozent der Teilnehmer sind weitere Bildungsmaßnahmen vor einer Eingliederung in eine nachfolgende Ausbildung oder Arbeit erforderlich.³
- Zum anderen bleibt trotz Rückgangs der Rehabilitandenzahlen insgesamt der Anteil an Eingliederungen in die Werkstatt für Be-

hinderte (WfB) bzw. in den Arbeitstrainingsbereich der Werkstatt mit ca. zehn Prozent aller Neuaufnahmen jährlich fast gleichbleibend hoch; im September 1993 waren es sogar 12,2 Prozent.⁴

Hieraus ergeben sich grundlegende Fragen an die Qualität der Berufsförderung Behinderteter. Sie betreffen insbesondere die „Durchführungsqualität“ von berufsfördernden Bildungs- und Arbeitstrainingsmaßnahmen in Werkstätten für Behinderte: Für immer mehr Behinderte beginnt der Eintritt in das nachschulische Bildungssystem anstelle von Ausbildung mit vorberuflichen Bildungsmaßnahmen. Das Ziel der Berufsförderung wird jedoch von zunehmend mehr Rehabilitanden nicht mehr erreicht: Während 1989 etwa ein Viertel aller Teilnehmer das Maßnahmeziel nicht erreicht haben⁵, sind es im Jahre 1993 schon 31 Prozent.⁶ Das Maßnahmeziel nicht zu erreichen, birgt jedoch immer auch die Gefahr, künftig von beruflicher Bildung überhaupt ausgeschlossen zu sein. Dies gilt insbesondere für Rehabilitanden, die in das Eingangsverfahren bzw. den Arbeitstrainingsbereich einer Werkstatt für Behinderte verwiesen werden.

Zur Aktualität der Qualitätsdiskussion für die berufliche Eingliederung Behinderter

Fragen der Qualität beruflicher Bildung und Qualitätsstandards für Träger beruflicher Bildungsmaßnahmen werden in einer Vielzahl von Konzepten diskutiert.⁷ Im Vordergrund stehen Qualitätssicherungsinstrumente auf gesetzlicher Grundlage mit entsprechend normativer Orientierung auf der einen sowie eher „marktorientierte“ Vorstellungen auf der anderen Seite, die auf die Wechselbeziehungen zwischen qualitätsbewußter Nachfrage nach Bildung und einem nach Qualitätsmerkmalen strukturierten Bildungsangebot vertrauen.

Grundlage aller Aussagen zur Qualität beruflicher Bildungsmaßnahmen ist eine hinreichend geklärte Bedarfsfrage: Ohne normativ tragfähige Bestimmung des sozialen und des bildungspolitischen Bedarfs sowie der Bedürfnislage der Zielgruppe bleiben maßnahmebezogene Qualitätsbestimmungen im (beruflichen) Bildungsbereich konturlos. Alle drei Aspekte dürfen im Zusammenhang mit berufsfördernden Bildungsmaßnahmen für Behinderte als geklärt angesehen werden: Ständig steigende Teilnehmerzahlen sowie der nach wie vor gültige sozialpolitische Konsens von der sozialen Integration durch Arbeit und Beruf belegen dies zureichend. Weitgehend unbeantwortet sind bislang Fragen zur lernprozeßbezogenen Qualität der Struktur beruflicher Bildungsmaßnahmen. Vor allem im Hinblick auf die weiter fortschreitenden Entwicklungen bei beruflichen Anforderungen und Qualifikationen kommt daher einer genaueren Betrachtung von strukturell-organisatorischen und methodisch-didaktischen Qualitätsaspekten berufsfördernder Bildungsmaßnahmen für Behinderte besondere Bedeutung zu. Diese Aspekte bestimmen im wesentlichen über die Tragfähigkeit des Bildungsprozesses und legen wichtige Grundlagen für den Transfer des Gelernten in die berufliche Praxis.

Andere Qualitätsfragen, wie etwa eine Beurteilung des „Erfolgs“ und der Transferfähigkeit der Bildungsinhalte im Hinblick auf Ausbildung oder Beschäftigungseingliederung, bedürfen weiterer Untersuchungen. Auch Zusammenhänge zwischen Maßnahme(miß-)erfolg, individueller (Lern-)Biographie und Bildungsprozeß können erst zu einem späteren Zeitpunkt des gegenwärtig noch nicht abgeschlossenen Forschungsprojektes beschrieben und analysiert werden. Die bisherigen Untersuchungen konzentrieren sich auf die drei konzeptionell für die berufliche Integration und Förderung Behinderter wichtigsten Maßnahmetypen:

- Der Förderungslehrgang als ausbildungs- und arbeitsvorbereitende Maßnahme für

Teilnehmer, die besondere Hilfen benötigen, um „... die Aufnahme einer Berufsausbildung oder einer Arbeitnehmertätigkeit überhaupt erst“ zu erreichen. Er hat im wesentlichen zwei Zielgruppen: Zum einen sind dies „noch nicht berufsreife Schulentlassene“, die die Bundesanstalt als „Abgänger aus Schulen für Lernbehinderte“ bzw. als Schulabsolvent mit „vorübergehenden Entwicklungsschwierigkeiten im physischen oder psychischen Bereich“ umschreibt.⁸ Zum anderen zielt der Förderungslehrgang auf „Behinderte, die aufgrund von Art und Schwere ihrer Behinderung ... für eine Berufsausbildung ... nicht in Betracht kommen (und) die andererseits durch die Beschäftigung in einer Werkstatt für Behinderte unterfordert wären“ sowie auf Behinderte, die aufgrund der Dauer ihrer medizinischen Rehabilitation „... nicht unmittelbar nach der Schulentlassung die Berufsausbildung aufnehmen konnten ... und insofern auch nicht ausbildungsreif sind.“⁹

- Der Grundausbildungslehrgang als ausbildungsvorbereitende Maßnahme für „eine berufszielgerichtete Vorbereitung (von Berufsanwärtern) ... wenn ein unmittelbarer Übergang in eine ... Berufsausbildung nicht möglich ist.“ Der Grundausbildungslehrgang soll die Motivation der Teilnehmer erhalten oder festigen und „... ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern.“¹⁰

- Der Arbeitstrainingsbereich in Werkstätten für Behinderte als weitgehend institutionsgebundene Tätigkeitsvorbereitung für solche Behinderte, die aufgrund von Art und Schwere ihrer Behinderung „nicht, noch nicht oder nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können“, ohne dieses Training „nicht im Arbeitsbereich der WfB tätig sein können“ oder „nicht für Maßnahmen in anderen Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation in Betracht kommen.“ Aufgrund unterschiedlicher Ablaufstrukturen und institutioneller Merkmale werden im folgenden berufsfördernde Maßnahmen und das Arbeitstraining in Werkstätten getrennt diskutiert.¹¹

Berufsfördernde Bildungsmaßnahmen

Berufliche Förderungsbereiche

Förderungslehrgang

Die Schwerpunkte der beruflichen Förderung spiegeln im wesentlichen die gängigen Schwerpunktbereiche der beruflichen Bildung und Integration behinderter Männer und Frauen wider. Es sind dies vor allem die Bereiche Metall, Ernährung/Hauswirtschaft, Holz und Farbe. Der Büro- und der Elektrobereich sind nur sehr gering repräsentiert. Auffällig ist auch, daß sich neben den klassischen Förderungsbereichen offensichtlich eine Anzahl von Substitutionssektoren wie z. B. Bauwesen, Körperpflege, Technisches Zeichnen und Kunststoffbe- und -verarbeitung etabliert hat.

Ein erstaunlich hoher Anteil der Einrichtungen gibt an, die berufsbezogene Förderung ausschließlich je nach Eignung der Teilnehmer auf bestimmte Förderungsbereiche festzulegen (Rangziffer II von insgesamt 16 Antwortbereichen).

Obwohl sich die Förderungsbereiche im wesentlichen auf die wichtigsten Ausbildungs- und beruflichen Eingliederungsbereiche in der Rehabilitation konzentrieren, spiegelt ihre Häufigkeitsverteilung weniger die kalkulierbaren Möglichkeiten einer künftigen beruflichen Integration als vielmehr eine Rangfolge der berufsbezogenen pädagogischen Förderungsansätze wider. In ihnen repräsentiert beispielsweise Arbeiten mit Textilien gegenüber Arbeiten mit Holz oder Metallwerkstoffen idealerweise zuerst ein bestimmtes personenkreisbezogenes Förderungsverfahren („... Entwicklung von Ausbildungs- und Berufsreife“). Erst nach Abklärung der individuellen „Orientierbarkeit“ sollten arbeitsmarktliche Überlegungen oder regionale Ausbildungschancen bei der Festlegung von Förderungsbereichen eine Rolle spielen. Vor

allem die geringe Bedeutung der sonst für die berufliche Rehabilitation Behinderter „klassischen“ Bereichen Büro und Elektro läßt auf ein Durchschlagen der Qualifikationsentwicklung und der Arbeitsmarktsituation in den Bereichen Bürokommunikation und im Elektrobereich auf die Förderung Behinderter schließen.

Grundausbildungslehrgang

Die Häufigkeitsverteilung von Förderungsbereichen in den Grundausbildungslehrgängen unterscheidet sich nicht grundsätzlich von dem der Förderungslehrgänge. Dennoch fällt das deutlich eingegrenzte Spektrum an Lernbereichen auf: Gegenüber 16 Förderungsbereichen dort sind es bei der Grundausbildung nur acht Lehrgangsbereiche mit einer beinahe identischen Schwerpunktabfolge.

Ob das eingeschränkte Förderspektrum als Ausdruck der Berufszielgerichtetheit der Grundausbildungslehrgänge und insofern als pragmatisches Qualitätsmerkmal dieses Typs beruflicher Förderung gesehen werden kann, muß zurückhaltend gewertet werden. Umgekehrt wäre auch zu fragen, ob das relativ breite Spektrum bei den Förderungslehrgängen angesichts der gegenwärtigen Arbeitsmarktstruktur tatsächlich als förderungsbezogenes Qualitätsmerkmal zu veranschlagen ist.

Anders ausgedrückt: Ein Qualitätskonzept, das sich auf die Dynamik des Arbeitsmarktes, die sich verschiebenden beruflichen Anforderungen sowie die vor allem für Behinderte wirksamen Verdrängungskräfte auf dem Beschäftigungssektor bezieht, ist in der Angebotsstruktur der Maßnahmen nicht erkennbar. Vielmehr ergeben sich aus dem Strukturbild des Maßnahmeangebots eine Reihe von grundsätzlichen Fragen:

- Welche curricularen Beziehungen bestehen zwischen der Förderung von Ausbildungs- und Berufsfähigkeit in einem Förderungsbereich auf der einen und der Ausbildung bzw.

Berufstätigkeit der Rehabilitanden auf der anderen Seite? Gibt es für die Berufsförderung Behinderter überhaupt ein „Curriculum“, nach dem verbindlich und mit nachvollziehbarer Zielstellung angeleitet, gefördert, ausgebildet würde? Fallweise durchgeführte Vor-Ort-Untersuchungen sprechen eher dafür, daß auf seiten der praktischen Anleitung im günstigsten Falle Aufgabensammlungen, die aus Mustersammlungen betrieblicher Ausbildungsunterlagen kopiert wurden, vorliegen und auf seiten der (sozial-)pädagogischen Betreuung ein durchaus kritisch zu wertendes „caseworking“ überwiegt.

Schriftliche Grundlegung von Fördermaßnahmen ist von herausragender Bedeutung

Eine konsequente Integration von praktischer Anleitung und (sozial-)pädagogischer Förderung scheint — so jedenfalls die bislang durchgeführten Beobachtungen — nur selten tatsächlich geplant zu sein und wird allem Anschein nach vom (lern-)biographischen Transitcharakter der Maßnahmen stark beeinflusst.

• Inwieweit entspricht die Didaktik der Förderung den Didaktiken von Ausbildung und beruflicher Sozialisation durch Arbeit? Welche ausbildungs- und berufspropädeutischen Funktionen hat die Förderung in beruflichen Handlungsbereichen, die für Rehabilitanden kaum oder nicht mehr zugänglich sind (Beispiele: Büro, Elektro, Textil)? Kurz: Wie eng oder wie weit gesteckt sind die inhaltlichen und strukturellen Bezüge zwischen Förderung, Berufslernen bzw. Beruf und den (Lern-)Biographien Behinderter? Welche operationablen Qualitätskriterien für die berufliche Förderung Behinderter können aus diesem Beziehungsgeflecht aggregiert werden?

Didaktische und methodische Grundstrukturen der berufs- fördernden Bildungsmaßnahmen

Welche Unterlagen und Materialien werden genutzt?

Für die Qualität von Bildungsmaßnahmen ist Planbarkeit und Nachvollziehbarkeit der Inhalte, Techniken, Fertigkeiten und Fähigkeiten von entscheidender Bedeutung. Nur so können die Ziele von Bildung bestimmt und Diskurse über die individuelle und soziale Wertung von Bildungsprozessen eingeleitet werden. Aus diesen Gründen ist die schriftliche Grundlegung von Förderungsmaßnahmen, ihren Inhalten, den Lernzielen und Methoden von so herausragender Bedeutung. Die Bundesanstalt für Arbeit weist daher in einem Runderlaß, der die Bestimmungen zur Berufsförderung erläutert, auf die wichtigsten publizierten schriftlichen Anleitungen zur Berufsförderung hin.

Folgerichtig nehmen diese Hilfsmittel in der Häufigkeit der Nennungen der befragten Einrichtungen auch vordere Plätze ein. Erstaunlicherweise vereinen jedoch noch vor diesen die einschlägigen Runderlasse der Bundesanstalt für Arbeit¹² selbst die insgesamt meisten Angaben auf sich, obwohl sie selbst keine konkreten Vorschläge und Materialien enthalten, sondern lediglich formale Mindestanforderungen zu Zielrichtung und Durchführungsbestimmungen der einzelnen Maßnahmen und nur allgemeine Hinweise zu Gestaltungsmöglichkeiten (insbesondere im sozialpädagogischen Bereich) enthalten.¹³

Obwohl in beinahe allen Maßnahmen schriftliche Materialien Grundlage der Berufsförderung Behinderter sind, macht sich gerade an dieser Stelle der Untersuchung das Fehlen eines verbindlichen konzeptionellen Rahmens besonders deutlich bemerkbar: Ein

wesentlicher Teil der Träger von vorberuflichen Bildungsmaßnahmen für Behinderte (etwa 42 Prozent) arbeitet mit Materialien, die nicht explizit situations- und nur grundsätzlich problembezogen sind. Vor allem aufgrund der hohen „Ortsbezogenheit“ der Maßnahmen selber (Orientierung am Arbeitsmarkt des unmittelbaren räumlichen Umfeldes) kann sich hieraus ein Orientierungsvakuum ergeben, das die Durchführungsqualität der Maßnahmen im wesentlichen auf die Unwägbarkeiten der „fachlichen Präsenz“ des Personals zu reduzieren droht. Der relativ hohe Anteil von Trägern, die ihre Materialien selbst entwickeln (15 Prozent) oder gar keine Materialien nutzen (vier Prozent) unterstreicht das Problem und bestätigt die Gefahr: Die Atomisierung von Förderungsansätzen und -verfahren in „Vor-Ort-Lösungen“ regionalisiert die Eingliederungschancen der Teilnehmer und treibt sie in eine weitere Nische, die ihre Chancen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt neuerlich einschränkt.

Qualifikationen und Erfahrungen des Personals mit Behinderten

Qualifikation des Personals

Qualifizierte Berufsarbeit setzt qualifizierte berufliche Bildung voraus. Besondere Anforderungen an Fachlichkeit und Professionalität sind aufgrund der unmittelbar personenbezogenen Verantwortung für berufliche Interventionen bei Berufstätigkeiten im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen zu stellen. Allerdings greift hier „fachliche Funktionsfähigkeit“ (als Grundstufe beruflicher Handlungskompetenz) allein zu kurz: Berufliche Förderung behinderter Menschen erfordert vom Personal in fachlicher Anleitung und sozialpädagogischer Begleitung umfassende Qualifikationen im (sonder-)

pädagogischen Bereich sowie einen sicheren Fundus systembezogenen Wissens, um curriculare Planungen in ein realistisches Verhältnis zu den Integrationsbedingungen ihrer Klientel setzen zu können.

Ein großer Teil des Personals in der fachlichen Anleitung („Ausbildungspersonal“) verfügt über einschlägige Berufsabschlüsse (21 Prozent) oder kann sogar eine Meister- bzw. Industriemeisterprüfung (68 Prozent) vorweisen. Mitarbeiter mit anderen Berufsabschlüssen sind sehr selten (acht Prozent); von ihnen vereinen (Fach-)Lehrkräfte noch die meisten Angaben auf sich.

Vergleichbar deutlich ist die Verteilung der beruflichen Vorbildungen beim pädagogischen Personal: Sozialpädagogen (52 Prozent), Sozialarbeiter (18 Prozent), Erzieher (15 Prozent) und Lehrer (zehn Prozent), Pädagogen und Psychologen (zusammen vier Prozent) sind die wichtigsten Berufsgruppen in der pädagogischen Förderung. Andere Berufsqualifikationen spielen quantitativ eine nur geringfügige Rolle.

Auch wenn sozial- oder sonderpädagogische Zusatzqualifikationen beim „Ausbildungspersonal“ nicht die Regel sind, kann davon ausgegangen werden, daß die formalen Qualifikationen des Personals, insbesondere aber die klientenzentrierte praktische Kooperation von pädagogischem und Ausbildungspersonal den besonderen Anforderungen bei der Gestaltung berufsfördernder Bildungsangebote für Behinderte entspricht.

Arbeitstraining in der Werkstatt für Behinderte

Werkstätten für Behinderte haben sich als (subsidiäre) Einrichtungen der arbeitsbezogenen Rehabilitation von Behinderten, die aufgrund von Art und Schwere ihrer Beeinträchtigung nicht ausgebildet und nicht auf dem „allgemeinen Arbeitsmarkt“ eingeglie-

dert werden können, im Rehabilitationssystem durchgesetzt. Das „Verzeichnis der anerkannten Werkstätten für Behinderte“¹⁴ registriert insgesamt 614 Werkstätten (ohne sog. „Zweigbetriebe“), die sich etwa im Verhältnis zwei zu eins auf die alten und die neuen Bundesländer verteilen.

Förderungsbereiche im Arbeitstraining

Die Förderungsbereiche des Arbeitstrainingsbereichs umfassen ein wesentlich größeres Spektrum als Förderungs- und Grundausbildungslehrgänge. Die Begründung hierfür ist einfach und einleuchtend: Während diese sich (im weitesten Sinne) an beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten orientieren (sollten) und von daher das Spektrum qualifizierungstauglicher Förderungsbereiche weitgehend auf mögliche berufliche Lernbereiche konzentriert ist, spiegeln die Förderungsbereiche im Rahmen des Arbeitstrainingsbereichs das Tätigkeits- und Produktionsspektrum von Werkstätten wider.

Da Werkstätten sich hierbei im Regelfall auf regionale oder lokale Herstellungs- oder Dienstleistungsnischen konzentrieren, kommt eine Angebotsvielfalt zustande, die diejenige der Ausbildungs- und Beschäftigungsförderung um mehr als das Doppelte übersteigt (insgesamt 38 Trainingsbereiche).

Im Schwerpunkt entsprechen sich die wichtigsten Förderungsbereiche der Förderungs- und Grundausbildungslehrgänge und diejenigen des Arbeitstrainings in Werkstätten: Der Holz- (Rangziffer 3), Metall- (4) und Textilebereich (5) befinden sich hier wie dort im vorderen Bereich. An vorderster Stelle der Nennungen der Werkstätten stehen jedoch die Bereiche Verpackung (Rangziffer 1) und Gartenbau (2); auch der Elektrobereich (6) nimmt einen erkennbar höheren Stellenwert als bei der ausbildungs- und/oder berufsbezogenen Förderung ein. Diese Schwerpunktverschiebung ist dem im Durchschnitt mögli-

chen Anforderungsniveau der den Rehabilitanden zumutbaren Trainingsaufgaben zuzuschreiben: Sehr viele der mit umfassenden intellektuellen Beeinträchtigungen in den Arbeitstrainingsbereich verwiesenen Rehabilitanden¹⁵ können zunächst nur über einfachste Sortierarbeiten oder motorisch geprägte Aufgaben an eine (auch zeitlich) kontinuierliche Beschäftigung herangeführt werden¹⁶; vor diesem Hintergrund bezieht sich auch der traditionell verbreitete Elektro-Trainingsbereich eher auf einfache, nicht selten unspezifische Tätigkeiten (z. B. einfache Kabelbäume montieren).

Didaktisch-methodische Grundlagen der Förderung Behinderter

Will das Arbeitstraining mehr sein als eine einfache „Gewöhnungsphase“ an die im Produktionsbereich der Werkstatt zu erwartenden Tätigkeiten und soll die Option auf Eingliederung auf den „allgemeinen Arbeitsmarkt“ offenhalten, ist eine nachvollziehbare Planung, Organisation und Durchführung der Maßnahme von herausragender Bedeutung. Erst durch eine schriftliche Niederlegung von Förderungsverfahren, Lernschritten und methodischen Ansätzen können (berufspädagogische) Förderungs- und (soziale) Integrationsziele bestimmt und der Entwicklungs- und Bildungsstand der Rehabilitanden dokumentiert werden.

Wie die Untersuchungen bestätigen, sind eigens für das Arbeitstraining entwickelte Unterlagen und Materialien kaum vorhanden. Die meisten Werkstätten stellen eigene Unterlagen zusammen. Etwa 30 Prozent der Antwortenden verwenden „andere Materialien“, wobei auch hier vor allem Übertragungen beispielsweise aus betrieblichen Ausbildungs- und Arbeitsunterlagen eine große Rolle spielen dürften. Der Anteil von Werkstätten, die keine schriftlichen Unterlagen für ihr Arbeitstraining nutzen, ist mit knapp neun Prozent bemerkenswert hoch.

Qualifikationen des Personals in Werkstätten für Behinderte

Aus dem Kreis von Werkstätten für Behinderte wird in jüngster Zeit immer wieder der Bedarf nach besonderen pädagogischen Zusatzqualifikationen für das Fachpersonal in der Anleitung sowohl im Arbeitstrainings- als auch im Arbeitsbereich geäußert. Ohne solche, nach Möglichkeit in Form einer abschlussbezogenen beruflichen Fortbildung durchgeführten Zusatzqualifikationen („Arbeitspädagoge“) wären die Werkstätten nicht mehr in der Lage, ihren Förderungsauftrag zu erfüllen.¹⁷ Hinzu komme das Interesse der Mitarbeiter an einem ihrem beruflichen Aufgabenbereich entsprechenden und tariflich relevanten „Fachabschluß“. Dieser Vorschlag vernachlässigt jedoch die tatsächliche Zusammensetzung des Personals und die sich daraus ergebende Qualifikationszusammensetzung in Werkstätten, die, unter der Voraussetzung einer problemangepaßten Arbeitsorganisation, durchaus eine behinderungsgerechte (Einzel-)Förderung gewährleisten können.

Zusammensetzung des pädagogischen Personals

Die Zusammensetzung des pädagogischen Personals wird im wesentlichen von vier Berufsgruppen dominiert: Heilerziehungspflegern, Arbeitserziehern, Erziehern sowie Arbeits- und Beschäftigungstherapeuten. Sie liegen in der Häufigkeit der Nennungen weit vor allen anderen Berufsgruppen (insgesamt: 13) und werden — in der weiteren Rangfolge — unterstützt von Lehrern, Psychologen und (allgemein-)pädagogischem Personal. Interessant ist in diesem Zusammenhang der hohe Anteil von Heilerziehungspflegern (40 Prozent des pädagogischen Personals¹⁸), der zusammen mit dem verbreiteten Einsatz von Arbeitserziehern (29 Prozent) und Erziehern (14 Prozent) durchaus erwarten läßt, daß dem praktischen (berufs-)pädagogischen Förde-

rungsauftrag im Arbeitstrainingsbereich der Werkstätten entsprochen werden kann.

Qualifikationen des Fachpersonals

Die Zusammensetzung des Fachpersonals¹⁹ im Arbeitstrainingsbereich weist sich erwartungsgemäß durch eine weitaus homogenere Qualifikationsstruktur als im pädagogischen Bereich aus. Unabhängig von den beruflichen Abschlüssen im einzelnen verfügen mehr als 90 Prozent des Fachpersonals über einschlägige betriebliche Berufserfahrungen, einen anerkannten Berufsabschluß (54,2 Prozent) oder haben sogar die Meisterprüfung abgeschlossen (36 Prozent). Anderes oder formal nicht eindeutig qualifiziertes Personal spielt bei der Eingliederung in Werkstätten keine nennenswerte Rolle (7,7 Prozent).

(Sonder-)pädagogische Zusatzqualifikationen des Fachpersonals

Im Hinblick auf die von seiten der Werkstätten reklamierte Notwendigkeit, das Fachpersonal mit besonderen, abschlussbezogenen (sonderpädagogischen) Qualifikationen fortzubilden, gibt die Befragung interessante Hinweise:

Drei Viertel des Fachpersonals mit (Industrie-)Meisterprüfung bzw. knapp zwei Drittel des Fachpersonals mit einem Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf verfügen bereits über (sonder-)pädagogische Zusatzqualifikationen, die sie instand setzen sollen, den besonderen Förderungsbedürfnissen der Klientel im Arbeitstrainingsbereich problementsprechend zu begegnen. Zwar spielen die pädagogischen Zusatzqualifikationen beim sonstigen Personal in Werkstätten für Behinderte eine weitaus geringere Rolle (30 Prozent), doch erscheint dies aufgrund der nicht (immer) unmittelbar für die Förderung Behinderter verantwortlichen Auf-

gabenstellungen für diese Mitarbeiter nicht problematisch.

Vor dem Hintergrund dieser Anhaltzahlen kann davon ausgegangen werden, daß im Arbeitstrainingsbereich den Bedürfnissen der Rehabilitanden bei der Eingliederung in die WfB im Grundsatz durchaus entsprochen werden kann. Unbeantwortet bleibt allerdings die für die Rehabilitation elementare Fragestellung, welche Förderungseffekte sich aus der pädagogischen Zusatzqualifizierung des Fachpersonals auf Arbeitstrainingskonzepte im allgemeinen und die Durchführungsqualität der Maßnahme in der Praxis — im Hinblick auf den (individuell zu bestimmenden) Rehabilitationseffekt und den (maßnahmebezogenen und sozialen) Integrationserfolg der Rehabilitanden — ergeben: Wird das Arbeitstraining personenzentriert, „pädagogischer“ — oder wird das Arbeitstraining betriebsnäher, „arbeitspädagogisch optimiert“?

Zusammenfassung

Die erste Annäherung an die Qualitätsstrukturen beruflicher Förderung Behinderter zeigt kein einheitliches Bild: Zwar ergeben sich Hinweise darauf, daß die untersuchten Maßnahmetypen in der Praxis durchaus eigenständige Strukturmerkmale herausbilden (Personengruppenbezug, auf lokale oder regionale Gegebenheiten bezogene Förderungsschwerpunkte u. ä.), doch scheinen durchgängig Ansätze für die Profilierung eigenständiger, ggf. auch zertifizierbarer (Grund-)Qualifikationsleistungen zu fehlen.

Diese erlangen jedoch um so mehr Bedeutung, je weniger aufgrund der allgemeinen beruflichen Qualifikationsentwicklung und den für Behinderte unverändert restriktiven Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt auf „bruchlose“ Übergänge der Maßnahmeteilnehmer in Ausbildung oder Arbeit gesetzt werden kann.

Das durchaus vorhandene sozialpädagogische Gerüst der Förderungsmaßnahmen kann in diesem Zusammenhang nicht als Ersatz für ein normativ tragfähiges und individuell nutzbares Qualifikationskonzept angesehen werden; im Gegenteil: Im Zusammenhang mit dem für diese Maßnahmen prägenden Strukturmerkmal größtmöglicher Praxisnähe/Arbeitsmarktorientierung erhalten sie den Charakter eines (persönlich fördernden) Transitraumes. Allerdings hat dieser „Lernraum“ für die Lernenden nur einen Ausgang — ins Ungewisse, da dem Prozeß der Förderung ebenso wie ihrer Struktur und ihren Inhalten spürbar der Bezug zu einem eigenständigen beruflichen Qualifikationskonzept für behinderte Menschen fehlt.

Was den Fördermaßnahmen freier Träger an Systembezug fehlt, drängt sich im Rahmen des Arbeitstrainings in Werkstätten für Behinderte zum Nachteil der Rehabilitanden in den Vordergrund: Hier beziehen sich die fördernden Qualifikationsleistungen der Maßnahmen so eng auf die eigene Produktionspalette, daß kaum mehr von einer Anbahnung der beruflichen Integration von Rehabilitanden auf den „allgemeinen Arbeitsmarkt“ ausgegangen werden kann. An die Stelle des Bezugs der Förderung zu anerkannten beruflichen Qualifikationen tritt hier der Bezug zu betriebsüblichen Tätigkeiten. Die Qualität beruflicher Förderung verliert ihren Außenbezug und kann nur noch nach betriebsinternen Merkmalen bewertet werden.

Anmerkungen:

¹ „Qualitätskriterien für die berufliche Qualifizierung Behinderter“ (Forschungsprojekt 4.203) des Bundesinstituts für Berufsbildung

² Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Amtliche Nachrichten (ANBA) 8/1993, S. 1641

³ Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Berufliche Rehabilitation. Arbeits- und Berufsförderung Behinderter. Nürnberg 1990, S. 47

⁴ Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): ANBA 11/1993, S. 2075

⁵ Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Berufliche Rehabilitation. Arbeits- und Berufsförderung Behinderter. Nürnberg 1990, ebd.

⁶ Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): ANBA 8/1993, S. 1641

⁷ Vgl. Meifort, B.; Sauter, E. (Hrsg.): Qualität in der beruflichen Weiterbildung. In: Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Heft 11. Berlin/Bonn 1991

⁸ Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Dienstblatt-Runderlaß 20/88 vom 20. 1. 1988 „Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen im Bereich der Berufsberatung“. Nürnberg 1988, S. 22

⁹ Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Dienstblatt-Runderlaß 20/88, ebd.

¹⁰ Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Dienstblatt-Runderlaß 20/88, ebd.

¹¹ Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Dienstblatt-Runderlaß 20/88, S. 56. Die Wiedergabe der Untersuchungsergebnisse umgreift die wichtigsten Daten zweier gestufter schriftlicher Befragungen 1992 und 1993 bei allen Trägern bzw. durchführenden Stellen von berufsfördernden Bildungsmaßnahmen für Behinderte (zweistufige Befragung bei 452 Bildungsträgern) sowie bei allen Werkstätten für Behinderte (zu Fragestellungen, die den Arbeitstrainingsbereich betreffen; insgesamt bei 612 Einrichtungen).

¹² Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Dienstblatt-Runderlaß 90/84 und 20/88

¹³ Die Bundesanstalt bezeichnet die in ihrem Runderlaß 20/88 gegebenen Hinweise als „Orientierungshilfen“ für die Maßnahmeträger. Vgl. S. 8

¹⁴ Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Verzeichnis der anerkannten Werkstätten für Behinderte. Nürnberg 1991

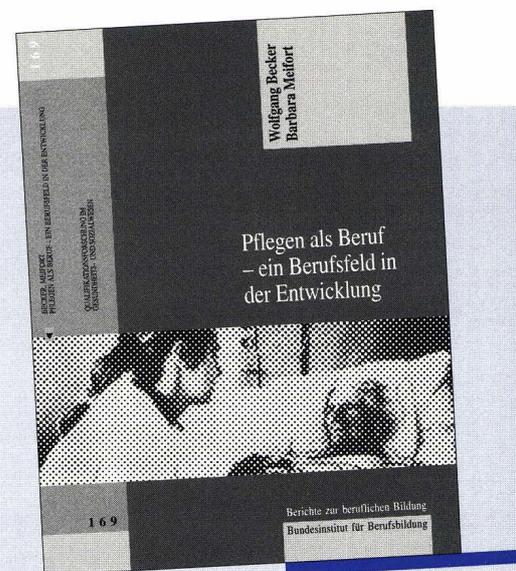
¹⁵ Nach dem Befragungsergebnis werden etwa 58 Prozent der Rehabilitanden im Arbeitstraining dem Bild der „geistigen“ bzw. „schweren intellektuellen Beeinträchtigung“ zugerechnet.

¹⁶ Nur fünf Prozent aller auswertbaren Fragebogenrückläufe haben diesen Arbeitstrainingsbereich nicht angegeben.

¹⁷ Vgl. u. a. Schmitz, H.-H.: Berufliche Rehabilitation in Werkstätten für Behinderte. In: BWP 21 (1992) 3, S. 4f.

¹⁸ Hinzu kommt, daß in der Heilerziehungspflege-Ausbildung Qualifikationen zur Förderung durch Anleitung zur Arbeit in hohem Maße repräsentiert sind.

¹⁹ Unter diesem Begriff ist Fachpersonal mit Aufgaben in der (Arbeits-)Anleitung und -kontrolle zusammengefaßt.



Wolfgang Becker,
Barbara Meifort

PFLEGEN ALS BERUF - EIN BERUFSFELD IN DER ENTWICKLUNG

BERICHTE ZUR BERUFLICHEN BILDUNG,
HEFT 169

1994, 365 Seiten
Bestell-Nr. 102.169
ISBN: 3-7639-0506-5
Preis 35,00 DM

Berufsarbeit in der Gesundheits- und Sozialpflege befindet sich gegenwärtig in einer dramatischen Veränderungsbewegung: Während der Bedarf an Pflege, Betreuung, Beratung und Förderung rapide zunimmt, wird gleichzeitig der Mangel an fachlich für diese Aufgaben hinreichend qualifizierten, professionellen Pflegekräften immer offenkundiger.

Der jetzt vorgelegte Forschungsbericht ist die erste bundesweite Untersuchung zur beruflichen Situation von Pflegekräften in der stationären Alten- und Behindertenhilfe. Er analysiert die Ausbildung von Altenpflege, Haus- und Familienpflege und Heilerziehungspflege, vergleicht die Ausbildungsinhalte und schildert, ob und wie Pflegekräfte Inhalte der beruflichen Bildung in der Praxis umsetzen können. Auf dieser Grundlage wird zum Abschluß des Berichts ein Konzept zur Reform der Berufsbildung in der Gesundheits- und Sozialpflege vorgelegt.

► Sie erhalten diese Veröffentlichung beim
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 100633
33506 Bielefeld
Telefon (0521) 9 11 01-0
Telefax (0521) 9 11 01-79