

Betriebsintegrierte Berufsbildung: Wer's wagt, profitiert

Ist die betriebsintegrierte Berufsbildung der Königsweg zu einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt? Unter dieser Fragestellung stand am 16. und 17. Oktober 2019 eine 53° NORD-Fachtagung in Kassel.

Um das Ergebnis vorwegzunehmen: Ja, es gibt keine wirksamere Zugangsmöglichkeit aus der Werkstatt in den Arbeitsmarkt als eine zweijährige Maßnahme gleich zu Beginn der Werkstattzugehörigkeit. Sie bietet die Möglichkeit zu einer zeitlich ausreichenden und breit angelegten beruflichen Orientierung und zu einer langen Qualifizierung und Einarbeitung. Die Betriebe können die Teilnehmer mit ihren Stärken und Fähigkeiten (und auch ihren Schwächen) kennenlernen, es baut sich eine persönliche Beziehung auf, die für eine Übernahme entscheidend ist. Und: Die Teilnehmer fassen erst gar nicht Fuß in der Werkstatt, der berüchtigte "Sozialisierungseffekt" tritt nicht erst ein, der den Übergang in den Arbeitsmarkt später so erschwert. Die BBB-Absolventen übernehmen in der Werkstatt erst gar nicht wichtige Aufgabe, die sie zu "Leistungsträgern" macht, so dass sie in den Produktionsabläufen unverzichtbar erscheinen.

Bamberg: Rekordhalter in Sachen Übergänge

Die Erfolge bei den Übergängen aus dem Berufsbildungsbereich in betriebsintegrierte Anschluss-Arbeitsplätze, die die drei eingeladenen betriebsintegrierten BBB-Projekte präsentierten, sprechen für sich. Beispiel Lebenshilfwerkstatt Bamberg: Die Hälfte aller Praktikumstage absolvieren die BBB-Teilnehmer in Betrieben, unterstützt vom werkstatteigenen Fachdienst Integra Mensch. Nach dem Ende des BBB finden bis zu 50 % aller Teilnehmer einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz. Bundesweit dürften die Bamberger damit einen einsamen deutschen Rekord halten.

Kein Einbruch bei Werkstattauslastung und Qualität

Dennoch mag eine solche Erfolgszahl für viele Produktionsverantwortliche wie eine Drohung klingen: Wie sollen wir bei einer solchen Übergangsquote unsere Qualität aufrechterhalten und unsere Aufträge sichern? Wir bluten damit doch aus, weil uns langfristig der Nachwuchs fehlt. Dominik Hoderlein, der Bamberger BBB-Leiter, gibt Entwarnung: "Die Tatsache, dass wir in großem Stil Werkstattplätze in Betrieben schaffen, macht uns für Personen attraktiv, die früher die Werkstatt vermieden hätten. Früher kamen die BBB-Teilnehmer überwiegend aus den Sonderschulen, heute ist der Anteil der Sonderschulabgänger auf 30 Prozent gesunken. Auch wenn die ausgelagerten Arbeitsplätze mittlerweile ein Viertel aller Werkstattplätze ausmachen (ca. 150 von 600), sind unsere drei Werkstattbetriebe nicht geschrumpft. Und auch die Qualität der Produktion hat nach meiner Einschätzung nicht gelitten. Wir haben immer noch sehr ansprechende Arbeitsplätze."

Notnagel Produktionshelfer

Dass mit dem Weggang von leistungsstarken Mitarbeitern dennoch Lücken in den Produktionsabläufen auftreten können, ist die Erfahrung der Iserlochner Werkstätten. Christophe Hessling, in Iserlohn zuständig für den Bereich der externen Arbeitsplätze, räumt ein: "Bei unserer sehr hochwertigen und personalabhängigen Produktion war das an der einen oder anderen Stelle schon ein Problem. Nicht durch die Teilnehmer an der externen Berufsbildung, die gar nicht erst in die Produktion kommen, sondern durch unsere vielen Außenarbeitsgruppen in Betrieben, für die wir ja auch leistungsstarke Mitarbeiter brauchen. Wir helfen uns in solchen Fällen mit der Einstellung von Produktionshelfern."

Betriebliche Integration rechnet sich

Der Imagegewinn einer solchen Neuausrichtung, das Attraktiv-Werden für Werkstattberechtigte, die der WfbM bisher skeptisch bis ablehnend gegenüberstanden, ist ein starkes Argument, das für den Aufbau betriebsintegrierter Bildungs- und Arbeitsplätze spricht. Aber auch ein noch klarerer betriebswirtschaftlicher Aspekt spricht für einen ausgelagerten Bereich: Der Aufwand, der damit verbunden ist, ist vergleichsweise gering im Verhältnis zu dem, den eine eigene Produktion erfordert. Auf betriebsintegrierten BBB- und auf Außenarbeitsplätzen fallen im Wesentlichen Betreuungskosten an. Der Personalschlüssel ist vergleichbar dem, der auch werkstattintern gilt. Investitions-, Management- und Marketingkosten-, Raum- und Logistikkosten entfallen. Auch wenn nicht überall 100% des Kostensatzes gezahlt werden, geht diese Rechnung noch auf.

Traditioneller Werkstattbegriff

Dass dennoch so viele Werkstätten bei der Ausweitung zögern, mag dem Festhalten am herkömmlichen Werkstattbegriff geschuldet sein: "Werkstatt" wird traditionell als ein Ort verstanden, als das Gebäude, in dem die Werkstattarbeit stattfindet. Der modernere Begriff von Werkstatt als Dienstleistung, als Betreuung und Anleitung in unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen ist noch nicht durchgängig akzeptiert. Auch der Gesetzgeber und die Kostenträger haben sich mit dieser Lesart ja lange schwergetan und tun es teilweise heute noch. So besteht die Arbeitsagentur bei der Zulassung anderer Leistungsanbieter auf der buchstabengetreuen Einhaltung der Werkstättenverordnung, auch wenn die Vorgaben in Betrieben oft kaum einzuhalten sind.

Individualisierung versus Standardisierung und Einheitlichkeit

Die Tagung thematisierte in diesem Zusammenhang auch die inhaltlichen Vorgaben der Agentur, wie sie im Fachkonzept für den Berufsbildungsbereich festgelegt sind. Sieht eine Regionaldirektion diese Vorgaben als standardisierten Ablauf, von dem nicht abgewichen werden darf und nicht als Rahmen, der eine individuelle Ausrichtung der Berufsbildung möglich macht, kann dies der angestrebten Vermittlung entgegenstehen. Die Bamberger führen ihre Vermittlungserfolge darauf zurück, dass sie ihren Berufsbildungsbereich konsequent personenzentriert und praxisbezogen ausrichten. Das Wahlrecht der Person hat Priorität, sie kann entscheiden, wo sie arbeiten will und wieviel Qualifizierung sie sich wünscht. Ist die Berufsbildung überwiegend zentral und überbetrieblich angelegt, sind diese langen Phasen beruflicher Orientierung und der intensive Praxisbezug nicht möglich. Die personenorientierte Handhabung der Agentur-Vorgaben geht in Bamberg aber keineswegs zu Lasten der Qualität. Für alle Anleitungsschritte gibt es Qualifizierungsmodule und die Werkstatt hat sogar gibt sogar mehrere mit den Kammern abgestimmte und von ihnen zertifizierte Qualifizierungsgänge entwickelt. Diese Abschlüsse können übrigens auch noch im Arbeitsbereich der Werkstatt erworben werden.

Betriebsintegrierte Werkstattplätze vs. Festvermittlung

Die Sozialhilfeträger haben in der Regel Vermittlungen in Betriebe auf ihre Fahnen geschrieben. Sie unterscheiden dabei aber penibel zwischen Vermittlungserfolgen, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung beinhalten und Vermittlungen auf einen Außenarbeitsplatz. Letztere werden eher als Vermittlungen zweiter Klasse betrachtet und kaum honoriert. Für den Beschäftigten dagegen ist diese Unterscheidung meist zweitrangig, ihm geht es um den Arbeitsplatz im Betrieb, gerne gekoppelt mit der Sicherheit der WfbM. Aus Kostenträgersicht macht es aber verständlicherweise einen großen Unterschied, ob die monatlichen Kostensätze weiterhin fließen oder nicht (wobei die Einsparungen in der Eingliederungshilfe in der Variante "Budget für Arbeit" deutlich geringer sind). Bundesweit tun sich Werkstätten mit den Vermittlungen bekanntlich schwer, eine Ausnahme bildet der

Stadtstaat Hamburg. Sven Neumann von den Elbe-Werkstätten erläuterte, warum das so ist: Jährlich werden in Hamburg über das Budget für Arbeit etwa 40 Plätze besetzt, bei ca. 4.000 Werkstattplätzen ist dies eine Quote von einem Prozent. Die Besonderheit in Hamburg: Die Werkstätten müssen mit der Sozialbehörde seit Jahren feste Auslastungszahlen vereinbaren. Überschreitungen gehen zu Lasten der Werkstatt, bei Unterauslastung gibt es jedoch ebenfalls den vereinbarten Betrag. Sven Neumann: "Nach anfänglichem Überhang, bedingt durch den Zuwachs aus dem BBB, haben wir unsere Vermittlungsbemühungen so verbessert, dass wir heute sogar einen Schrumpfungsprozess verzeichnen." Eine nicht unwesentliche Rolle spielt dabei die enge Zusammenarbeit mit der Hamburger Arbeitsassistenten, die sich auf Festvermittlungen spezialisiert hat. Neben den hohen Vermittlungszahlen bieten die Elbe-Werkstätten auch in ihren eigenen Angeboten immer mehr betriebsintegrierte Arbeitsplätze. Sven Neumann: "Die Plätze außerhalb der Werkstatt – als Einzelplätze und in Arbeitsgruppen – haben bei uns schon einen Anteil von 30 % und wir wollen auf 40% kommen."

Entprofessionalisierung

Eine weitere wichtige Erkenntnis aus dieser informativen und diskussionsfreudigen Tagung war die, dass sich Abkehr vom gängigen Leitbild einer durchweg professionalisierten Behindertenarbeit abzeichnet. Auch hier sind die Bamberger richtungsweisend, weil sie ihre Arbeit am Prinzip der Sozialraumorientierung ausrichten. Dieses Konzept gibt der Netzwerkarbeit einen großen Raum. Kurz gesagt lautet der Grundgedanke: Über Jahrzehnte haben wir die Betreuung und Versorgung behinderter Menschen zur Sache von Spezialisten gemacht und sie so ihrem häuslichen Umfeld und der Gemeinde entzogen. Damit haben wir uns aber auch der Ressourcen beraubt, die in diesen Netzwerken stecken, wir haben die Bereitschaft und die Motivation ausgeschlagen, die vorhanden waren, sich für die Person zu engagieren. Letztlich hat das zu einer Entfremdung zwischen Bevölkerung und behinderten Menschen und zu einer Hilflosigkeit im Umgang miteinander geführt. Sozialraumorientierung will die Bereitschaft, sich für behinderte Menschen zu engagieren, wieder wecken und beleben. Das gemeinsame Leben und Arbeiten in der Gemeinde wird zu einem gemeinsamen Anliegen der gesamten Region. Das stellt nicht nur den zerstörten Bezug wieder her, sondern macht einen ganzen Schatz an Verbindungen und Unterstützungsmöglichkeiten verfügbar, den man beispielsweise bei der Arbeitsplatzsuche und bei der Unterstützung im Betrieb nutzen kann. Dieses wieder zugelassene Engagement tut der Gemeinde und letztlich der gesamten Gesellschaft gut. Für die Professionellen steckt darin kein Qualitätsverlust in ihrer Arbeit, sondern eine Neuausrichtung ihrer Tätigkeit: Sie sind nicht mehr die alleinigen Akteure, die alles selber bewegen müssen, sondern sie sind Anbahner und Moderatoren, die Prozesse in Gang bringen und begleiten, Hilfestellung und Sicherheit geben und wenn es sein muss, den nötigen Schutz bieten.

Fazit

Eine betriebsintegrierte Berufsbildung, die dauerhaft angelegt ist und über vereinzelte Praktika hinausgeht, ist in Werkstattlandschaft noch wenig verbreitet. Dabei bietet sie den Werkstattberechtigten aufgrund der lange Orientierungs- und Einarbeitungszeiten und der zielgerichteten Qualifizierung in betrieblichen Aufgaben einen optimalen Zugang in eine Tätigkeit außerhalb der Werkstatt. Werkstätten, die sie ermöglichen, können ihren Ruf als "Sackgassen-Einrichtung" überwinden und werden für neue Personengruppen attraktiv. Das kompensiert die oft befürchteten Einbrüche in Auslastung und Produktion. Allerdings sollten die zu standardisierten Vorgaben neigenden Kostenträger ihnen auch die Freiheit einräumen, personenorientierte Lösungen zu entwickeln. Letztlich ist der betriebsintegrierte Berufsbildungsbereich (auch) der Einstieg in eine Neuausrichtung der gesamten Behinderten- und Sozialarbeit, die besondere Lebenssituationen nicht mehr zur Sache von Spezialisten

erklärt, sondern dem Umfeld die Chance gibt, seinen Teil zur Teilhabe der Betroffenen am Leben in der Gemeinde beizutragen.