

Neue Berufsbilder für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung

Abschlussbericht des Forschungsprojekts

Brigitte Schnock

Bozen 2007

apollis OHG
Dominikanerplatz 35
I-39100 BOZEN
+39-0471-970115
+39-0471-978245
info@apollis.it

Sozialforschung und Demoskopie

apollis

Ricerche Sociali e Demoscopia



POWERED BY EUROPE ★

Zitat: Schnock, B. (2007): Neue Berufsbilder für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung. Abschlussbericht des Forschungsprojekts, apollis, Bozen.

Interne Projektnummer: 284

Projektleitung: Hermann Atz

Bozen, 2007

Inhaltsverzeichnis

1	Hintergründe, Datengrundlage und Variation des Forschungsprojektes	7
2	„Neue Berufe“ und Teilqualifikation für Jugendliche mit Lernbeeinträchtigung	10
2.1	Das neue Lehrlingsgesetz fordert auf und fordert heraus.	10
2.2	„Neue Berufe“ und Teilqualifikationen: Wie können sie aussehen?	12
3	Ausbildung und Beschäftigung geistig beeinträchtigter Menschen – Situation und Maßnahmen der Fortentwicklung	16
3.1	Das Berufsbildungssystem.....	16
3.2	Der Übertritt in die Arbeitswelt.....	18
3.2.1	Die Arbeitseingliederung	18
3.2.2	Die Anvertrauungsabkommen.....	21
3.3	Haltung der Arbeitgeber	22
3.4	Erwartungen der Betroffenen.....	25
3.5	Rolle von Politik und Verwaltung.....	26
4	Tabellarische Zusammenfassung der Maßnahmenvorschläge	30
5	Literatur	32

1 Hintergründe, Datengrundlage und Variation des Forschungsprojektes

Maßnahmen, die auf die Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten und der Arbeitssituation von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung abzielen, sind in Südtirol keineswegs neu und es mangelt ihnen nicht an inhaltlicher Bandbreite¹. 2006 nun haben sich mit dem neuen Lehrlingsgesetz die rechtlichen Grundlagen zur Förderung junger Menschen mit Beeinträchtigung noch einmal mehr weiterentwickelt: Gemäß Artikel 7, Absatz 3 des Landesgesetzes Nr. 2 vom 20. März 2006 „Ordnung der Lehrlingsausbildung“ besteht die Möglichkeit, „für Personen mit Lernschwierigkeiten Berufe mit eigenständigem Berufsprofil (festzulegen), die (...) zu einer beruflichen Qualifikation führen“. Artikel 21, Absatz 3 regelt, dass Jugendliche mit Funktionsbeschreibung oder Funktionsdiagnose, die ein reduziertes Ausbildungsprogramm durchlaufen, eine Kompetenzbescheinigung erhalten können, oder aber eine anerkannte Teilqualifikation erlangen können.

Nicht zuletzt in Erwartung dieser Neuerungen und angesichts der nachdrücklichen Forderung des Arbeitskreises Eltern Behinderter (AEB) haben die zuständigen Abteilungen für Berufsbildung dem Sozialforschungsinstitut apollis im Rahmen eines vom Europäischen Sozialfonds kofinanzierten Projektes den Auftrag erteilt, konkrete Vorschläge zu geeigneten „Neuen Berufen“ bzw. Teilqualifikationen für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung zu erarbeiten. Diese Berufe sollen einerseits den Interessen und Möglichkeiten der Zielgruppe entsprechen, und andererseits angemessene Chancen auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt bieten und d.h., dem Arbeitskräftebedarf der privaten Wirtschaft und öffentlichen Körperschaften gerecht werden. Die zu erarbeitenden Vorschläge waren als Grundlage gedacht für die konkrete Ausarbeitung neuer Ausbildungsberufe für geistig beeinträchtigte Jugendliche durch die zuständigen Stellen.

Das Projekt „Neue Berufsbilder für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung“ umfasst insgesamt 3 Module. Modul 1 besteht zum einen in einer Ist-Analyse der schulischen und beruflichen Integration von Jugendlichen mit geistiger Beeinträchtigung in Südtirol und gibt einen Überblick über die Vielfalt der vorhandenen Instrumentarien und Maßnahmen (Modul 1a)². Zum anderen sind in Modul 1b Formen und Strategien der Ausbildung und Beschäfti-

¹ Schnock, Brigitte / Borsetto, Marika 2006

² Schnock, Brigitte / Borsetto, Marika 2006

gung behinderter Menschen im deutschsprachigen Ausland aufgezeigt, darunter insbesondere die Neuerungen in den Berufsbildungsgesetzen in Österreich und der Schweiz³.

Modul 2 beinhaltet zunächst fünf Fallstudien, in deren Rahmen Ausbildungs- und Berufsbiografien ausgewählter Jugendlicher mit geistiger Beeinträchtigung beleuchtet werden, um Erfolgs- und Misserfolgsgeschichten gegenüberzustellen (Modul 2a)⁴. Darüber hinaus wurden im Rahmen des Moduls 2b über zehn Expertengespräche mit Vertretern der Berufsbildung, der Berufsschulen, des Arbeitsamtes, der Gewerkschaften, der Arbeitgeberverbände und mit weiteren einschlägigen Fachleuten durchgeführt. Ziel war es ursprünglich, eine Palette innovativer Berufsbilder zu eruieren. Allerdings vermittelte sich in den Experteninterviews ein sehr komplexes Bild von Problemen und Anforderungen bei der beruflichen Integration lernschwacher Menschen, und es entstand der Verdacht, dass diese Probleme und Anforderungen durch die Schaffung neuer Berufsbilder alleine nicht zu lösen sein würden, sondern vielmehr eine kritische Sicht auf das Gesamtsystem der Integrationsbemühungen erforderlich ist.

Deshalb wurde auf den dritten Teil des Moduls 2, „Definition der Berufsprofile“, bei dem es um die abschließende detaillierte Ausformulierung der Fähigkeits- und Fertigungsprofile von ca. 10 neuen Berufsbildern gehen sollte, verzichtet. Stattdessen wurde ein wichtiges Augenmerk auch auf die strukturellen Probleme der Ausbildungs- und Arbeitssituation geistig beeinträchtigter Jugendlicher gelegt, wie sie sich in den Expertengesprächen vermittelten, und im entsprechenden Bericht ausführlich dargelegt⁵.

Vor diesem Hintergrund wurde dann auch eine Variation des Moduls 3 vorgenommen. Anstelle einer Tagung wurde ein Workshop „Berufliche Integration von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung: Teilqualifikation, Kompetenzbeschreibung, Neue Berufe – Was braucht es wirklich?“ veranstaltet. Eine große Zahl von Fachleuten aus allen einschlägigen Bereichen wurde eingeladen, fast 50 Expertinnen und Experten nahmen an der Veranstaltung teil, darunter Vertreter der zuständigen Landesabteilungen für Berufsbildung, Arbeit und Sozialwesen, der Psychologischen Dienste und des Unternehmerverbandes, Lehrpersonen, Mitarbeiterinnen des Arbeitskreises Eltern Behinderter, betroffene Jugendliche und Angehörige, sowie Vertreter sozialer Projekte und Institutionen.

³ Schnock, Brigitte (1) 2006

⁴ Borsetto, Marika 2006

⁵ Schnock, Brigitte (2) 2006

Die Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite war deutlich unterrepräsentiert. Ergebnis des Workshops waren weitere wichtige Vorschläge und Empfehlungen zur Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen bei der Arbeitsintegration geistig beeinträchtigter Jugendlicher, wie sie sich aus der Sicht einschlägiger Experten ergeben.

Die vorliegende Darstellung nun fasst die Summe der Ergebnisse aus allen Modulen des Projektes zusammen, ergänzt um Empfehlungen und Maßnahmenvorschläge zur Weiterentwicklung des Gesamtsystems der Ausbildungs- und Arbeitsförderung geistig beeinträchtigter Menschen in Südtirol. Damit leistet das Projekt einen wichtigen Beitrag zur Situationsbeschreibung und Problemanalyse, wie sie bisher nicht bestehen: das Wissen der Experten im Bereich der Ausbildungs- und Arbeitsförderung geistig beeinträchtigter Menschen ist erstmals systematisiert und öffentlich gemacht, und kann so zu einem besseren Informationsfluss über die Grenzen der verschiedenen Zuständigkeiten beitragen. Darüber hinaus verdeutlichen die Projektergebnisse, dass eine Verbesserung der Arbeitssituation lernbeeinträchtigter Menschen nicht nur Aufgabe von Bildungspolitik sein kann, wie eine Fokussierung auf vermeintliche Allheilmittel, wie die Neuen Berufe und Teilqualifikationen im neuen Lehrlingsgesetz vermuten lassen könnte. Eine Verbesserung der Ausbildung alleine garantiert noch keine angemessenere Beschäftigung. Stattdessen ist es unabdingbar, auch Beschäftigungspolitik für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung zu betreiben, und das nicht nur indirekt über die Verbesserung der Ausbildungschancen, sondern direkt und unmittelbar über die Verbesserung des Prozesses der Arbeitsintegration und ihrer Bestimmungsmomente.

2 „Neue Berufe“ und Teilqualifikation für Jugendliche mit Lernbeeinträchtigung

2.1 Das neue Lehrlingsgesetz fordert auf und fordert heraus

Das System zur Förderung der Integration geistig beeinträchtigter Kinder und Jugendlicher in Schule, Ausbildung und Beruf zeichnet sich in Südtirol durch eine bemerkenswerte Vielfalt aus. Diese Vielfalt ist einerseits historisch bedingt, und andererseits Zeichen des kontinuierlichen Bestrebens der Verantwortlichen in Politik und Verwaltung, die Ausbildungs- und Erwerbssituation von Personen mit geistiger Beeinträchtigung zu verbessern. Es gibt Maßnahmen der Ausbildungsvorbereitung, Maßnahmen zur Erleichterung der beruflichen Ausbildung, Unterstützung bei der Arbeitsaufnahme und zudem wiederholte Anstrengungen, die auf die Schaffung einer beruflichen „Qualifikation“ für Menschen mit Lernbeeinträchtigung abzielen⁶:

So bemühte sich die Abteilung für deutsche und ladinische Berufsbildung bereits mehrfach um die Entwicklung von Teilqualifikationen, wie sie schon seit Jahren im Berufsbildungsgesetz und auch im Mehrjahresplan der Berufsbildung 2002-2006 vorgesehen ist, scheiterte allerdings immer wieder, weil eine Einigung unter den zuständigen Akteuren nicht gelang. Streitpunkt war dabei auch die kollektivvertragliche Regelung dieser Berufe, vor allem deren Einstufung. Und auch die Abteilung für italienische Berufsbildung bemühte sich um Teilqualifikationen: in Form der „corsi individualizzati di qualificazione“, die als Vollzeitkurse mit Abschlussprüfung vor der regulären Prüfungskommission konzipiert waren. Allerdings wurden kaum Jugendliche in dieser Form ausgebildet, nicht zuletzt weil sich ihre Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt nicht gut gestaltete.

Eine wichtige Fortentwicklung war im Jahre 2003 dann die Einführung der sog. Kompetenzbeschreibung, mit der Schülern bzw. Lehrlingen, die das reguläre Schul- bzw. Ausbildungssystem mit Individuellem Erziehungsplan durchlaufen, in einheitlicher Form individuelles Bildungsguthaben bescheinigt werden kann. Allerdings ist mit dieser Art von Befähigungsnachweis weder eine Einstufungsregelung verbunden, noch ein Arbeitsplatz mit bestimmtem Anforderungsniveau gewährleistet.

⁶ Schnock, Brigitte / Borsetto, Marika 2006

Die jüngste Neuerung zur Verbesserung der beruflichen Integration von geistig beeinträchtigten Menschen sind – unzweifelhaft mitbedingt durch stetes Drängen der Interessenvertretung der Betroffenen und ihrer Familien – die Regelungen im neuen Lehrlingsgesetz, die die Schaffung spezieller Berufe für Personen mit Lernschwierigkeiten vorsehen, sowie anerkannte Teilqualifikationen in einem regulären Beruf.

Dem Anspruch, die Ausbildungsmöglichkeiten geistig beeinträchtigter Menschen zu verbessern, ist mit dem neuen Lehrlingsgesetz damit erneut und noch stärker Nachdruck verliehen. Die Stimmung bei den Akteuren in diesem Zuständigkeitsbereich allerdings ist, wie die Recherchen in diesem Projekt immer wieder zeigten, vielfach von Zurückhaltung und Skepsis gekennzeichnet: Misserfolge und Missstimmigkeiten in der Vergangenheit scheinen zum Teil Willen und Bereitschaft zu lähmen, ernsthaft einen neuen Versuch zu starten.

Das neue Lehrlingsgesetz aber darf nicht bloßes Lippenbekenntnis bleiben. Die Schaffung eines rechtlichen Rahmens für Qualifikationsmodelle für lernbeeinträchtigte Menschen mag aufs erste die Gemüter beruhigen, ändert alleine aber keine Realitäten. Das neue Lehrlingsgesetz muss als Aufforderung an alle relevanten Akteure verstanden werden, sich erneut und mit ernsthaftem Engagement der Frage nach der Verbesserung der Ausbildungssituation von jungen Menschen mit geistiger Beeinträchtigung zuzuwenden und nach langjährigem Bemühen zu konstruktiven Lösungen zu kommen, wie sie zum Beispiel auch im benachbarten Ausland derzeit angestrebt werden⁷. An die Stelle von Hinweisen auf vermeintliche Grenzen, Unmöglichkeiten und Gegensätze in den Standpunkten muss die Frage nach dem Machbaren, dem Kompromiss, dem mutigen Schritt treten. Dabei ist von allen beteiligten Akteuren Kommunikationsbereitschaft, Flexibilität und Einsatzbereitschaft gefordert, und der ernsthafte Wille, auch für eine quantitativ eher kleine und wenig prestigeträchtige „Randgruppe“ der Südtiroler Gesellschaft einzutreten. Im Hinblick auf die Umsetzung der Neuregelungen im Lehrlingsgesetz ergeben sich damit folgende Herausforderungen an die Landesverwaltung und die Sozialpartner:

- Die Neuregelungen müssen von den verantwortlichen Stellen (Sozialpartner, Berufsbildung) als ernst zu nehmende Aufforderung verstanden werden, aktiv zu werden und in nächster Zukunft die Konzeption Neuer Berufe bzw. Teilqualifikationen in Angriff zu nehmen.

⁷ Schnock, Brigitte (1) 2006

- Für alle beteiligten Akteure wird es erforderlich sein, inhaltlich und konzeptionell auch neue Wege zu beschreiten, Kreativität zu beweisen sowie Flexibilität und Kompromissbereitschaft zu zeigen.
- Gescheiterte Versuche bei der Teilqualifikation dürfen nicht davon abhalten, auch dieses Ausbildungskonzept weiter zu verfolgen und die Erfahrungen aus der Vergangenheit sinnvoll zu nutzen.
- Es ist in diesem Zusammenhang von grundlegender Wichtigkeit, dass auch bei den Sozialpartnern, den Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften, einschlägig informierte und engagierte Fachleute zur Verfügung stehen, die sich das Thema „berufliche Integration geistig beeinträchtigter Menschen“ zu eigen machen und die Entwicklung von Neuen Berufen und Teilqualifikationen in Angriff nehmen.
- Im Rahmen eines Pilotprojektes könnte ein Arbeitgeberverband oder eine Gruppe von Betrieben die Initiative ergreifen und innerhalb eines kleineren Kreises von Arbeitgebern und in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und der Berufsbildung ein Qualifizierungsmodell in einem Berufsbereich (z.B. Büro) entwickeln und erproben, als Wegbereiter und Maßgabe für weitere Berufsausbildungen.

2.2 „Neue Berufe“ und Teilqualifikationen: Wie können sie aussehen?

Das neue Lehrlingsgesetz schafft den rechtlichen Rahmen für zwei Formen der Ausbildung: die Ausbildung in neu zu schaffenden Berufen mit eigenem Berufsprofil sowie die Teilqualifikation, die derzeit in der Schweiz und in Österreich zu den bevorzugten neuen Ausbildungsmodellen für lernbeeinträchtigte Jugendliche avanciert⁸. Beide Modelle sind für Südtirol gangbare Ausbildungsformen: Neue Berufe könnten als innovative Ausbildungen in neuen Tätigkeitsfeldern konzipiert werden, für die – zum Beispiel als noch nicht da gewesene Kombination von Kompetenzbündeln – auf dem Arbeitsmarkt eine besondere Nachfrage besteht. Teilqualifikationen dagegen wären eine Ausbildungsvariante, die an bestehende Berufe anknüpft, welche weniger theorielastig bzw. „in Teilen“ erlernt werden.

Im Zusammenhang mit den Neuen Berufen für geistig beeinträchtigte Jugendliche wurde zum Beispiel im Rahmen dieses Projekts

⁸ Schnock, Brigitte (1) 2006

immer wieder über die „Freizeitmanager“ in Altenheimen diskutiert, die die Senioren unterhalten und begleiten und Aufgaben übernehmen, für die die Altenpflegekräfte immer weniger Zeit haben. Andere Einsatzbereiche, die von den befragten Experten auch bei Lernbeeinträchtigung im Sinne Neuer Berufe oder Teilqualifikationen als vielversprechend bewertet wurden, sind die Bereiche Kinderbetreuung, Gastgewerbe/Mensa, Heime/Jugendherbergen, Hauswirtschaft im weitesten Sinne, Büro, Lager/Magazine, Gärtnereien/Baumschulen/Forstbetriebe und Tierpflege/Tierheime.

Über die Klärung inhaltlicher Fragen zu neuen Qualifizierungsmodellen hinaus werden von den verantwortlichen Akteuren, allen voran die Abteilungen für Berufsbildung und die Sozialpartner, wichtige Entscheidungen zur konzeptionellen Ausgestaltung Neuer Berufe oder Teilqualifikationen für Menschen mit Lernbeeinträchtigung zu treffen sein, d.h. die Form und der Verlauf der Berufsqualifizierung muss in geeigneter Form definiert werden. Folgende Empfehlungen zur Konzeption neuer Ausbildungsmodelle liegen nahe:

- Für die Neuen Berufe oder Teilqualifikationen empfiehlt sich eine weite Definition von Berufsbildern, die den Lernbeeinträchtigten mit ihren jeweiligen Befähigungen und Begabungen, aber auch zukünftigen Arbeitgebern im Hinblick auf den Arbeitseinsatz dieser Mitarbeiter viel Spielraum lässt. Darüber hinaus sollte eine starke Individualisierung der Ausbildung den Voraussetzungen der Adressatengruppe in besonderem Maße Rechnung tragen.
- Ein denkbare Ausbildungsmodell wäre vor diesem Hintergrund – neben der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen – die Vermittlung einer breiten Grundbildung („Basisqualifikation“) in mehreren Berufsfeldern oder Berufen, wobei – angepasst an jeweils individuelle Möglichkeiten und Interessen – aus dem Bereich der Grundbildung bestimmte Bereiche ausgewählt werden, in denen die Ausbildung schwerpunktmäßig erfolgt. Auf die Basisqualifikation aufbauend könnte die Möglichkeit zu einer Spezialisierung gegeben sein, die ggf. den Übertritt in eine reguläre Berufsausbildung ermöglicht.
- Im Hinblick auf die Bestimmung der Zielgruppe der Neuen Berufe oder Teilqualifikationen wird eine Abgrenzung „nach unten“ wie „nach oben“ erforderlich werden: Die neuen Qualifikationsmodelle werden nicht für schwer geistig behinderte Jugendliche geeignet sein, sie sind aber auch nicht für Ju-

gendliche gedacht, die sich – ohne geistige Beeinträchtigung – lediglich in einem Leistungs- und Motivationstief befinden.

- Dennoch wird es neu zu klären sein, wo Lernbeeinträchtigung beginnt, die einen besonderen Förderbedarf rechtfertigt. Es wird zu diskutieren sein, inwieweit etwa „Zivilinvalidität“ und „Arbeitsfähigkeit“ im gegenwärtigen Sinne notwendige Voraussetzungen für den Zugang zur Ausbildung in Neuen Berufen oder Teilqualifikationen sein muss, wie bei der Vermittlungstätigkeit des Arbeitseingliederungsdienstes der Fall, wodurch etliche förderbedürftige Jugendliche aus dem Netz besonderer Unterstützungsangebote herausfallen.
- Die „Qualifizierungsabschlüsse“, die für die Neuen Berufe bzw. Teilqualifikationen vorzusehen sind, sollten in das bestehende Gesamtsystem der Ausbildungsabschlüsse (reguläre Abschlüsse, Kompetenzbeschreibung) eingefügt sein, d.h. die Ausbildungsangebote sollten in einem hierarchischen Verhältnis zueinander angeordnet sein und dabei Durchlässigkeit gewähren.
- Angesichts der rechtlichen Vorgaben und Rahmenbedingungen wird es der intensiven Recherche von Fachleuten bedürfen, um die Möglichkeit der kollektivvertraglichen Regelung Neuer Berufe auf nationaler und/oder territorialer Ebene abzuklären bzw. mögliche Sonderwege der Regelung von Einstufung und Entlohnung zu entdecken, wenn kollektivvertragliche Regelungen nicht möglich sein sollten.
- Hierbei muss die Frage geklärt werden, wie eine „Einstufung“ aussehen kann, wenn mit geringeren und diskontinuierlicheren Leistungen seitens des Arbeitnehmers gerechnet werden muss. Zu klären ist deshalb auch die Frage, inwieweit zur Einkommenssicherung Ausgleichszahlungen z.B. seitens der öffentlichen Hand geleistet werden sollten, bzw. inwieweit bei den betroffenen Arbeitnehmern und ihren Familien die Akzeptanz eines reduzierten Einkommens bei reduzierter Leistung erwartet bzw. hergestellt werden kann.
- Ungeachtet aller Bemühungen um neue Ausbildungsmodelle für Jugendliche mit geistiger Beeinträchtigung sollte das Vertrauen in die Funktionsfähigkeit und Eignung vorhandener Maßnahmen und Instrumentarien gestärkt werden.
- Wichtig wäre in diesem Zusammenhang eine Evaluierung oder zumindest systematische Beobachtung der Effekte der vorhandenen Ausbildungsmöglichkeiten im Hinblick auf die Arbeitsmarktchancen und Beschäftigungsquoten der Absolven-

ten, um entscheiden zu können, wo bereits Erfolgswege beschritten werden bzw. wo Modifizierungen und Weiterentwicklungen des Bestehenden angesagt sind.

3 Ausbildung und Beschäftigung geistig beeinträchtigter Menschen – Situation und Maßnahmen der Fortentwicklung

Die Arbeitsmarkt- und Arbeitssituation von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung ist in Südtirol alles andere als optimal. Als die große „Bruchstelle“ in der Biographie erweist sich der Übertritt in die Erwerbsarbeit. Es ist stark zu vermuten, dass mit der Schaffung Neuer Berufe oder Teilqualifikationen die Probleme der Arbeitsintegration – wenn überhaupt – nur teilweise abgemildert werden können. Stattdessen deutet vieles darauf hin, dass eine Vielfalt struktureller Probleme – in der Phase der Berufsbildung, ganz besonders aber in der Phase des Einstiegs ins Erwerbsleben – mitverantwortlich ist für die ungünstige Arbeitssituation lernbeeinträchtigter Menschen. Deshalb braucht es auch eine kritische Sicht auf das Gesamtsystem der diversen Integrationsbemühungen und die Fortentwicklung der Rahmenbedingungen der Ausbildungs- und Beschäftigungsförderung, und zwar a.) um die Erfolgchancen bestehender Fördermaßnahmen zu erhöhen, und b.) die Wirksamkeit neuer Ausbildungsmodelle zu gewährleisten.

Wie nun ergeht es Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten im Verlaufe ihrer Schul- und Berufsausbildung und später beim Übertritt ins Arbeitsleben? Und auf welche Unterstützungssysteme können sie zurückgreifen?

3.1 Das Berufsbildungssystem

Das System der Frühförderung und der Unterstützung und Begleitung von leistungsschwächeren Kindern und Jugendlichen in der Pflichtschule befindet sich in Südtirol auf einem hohen Stand. Die Integration der betroffenen Schüler gelingt in der Pflichtschule aufgrund der guten Versorgung mit Integrationslehrkräften und bewährten Förderprogrammen (Funktionsbeschreibung/-diagnose, Individueller Erziehungsplan, differenzierte Bewertung) nach Expertenaussagen in der Regel gut. Verstärkt durch das uneingeschränkte Recht beeinträchtigter Menschen auf die freie Wahl der weiterführenden Schule bzw. Ausbildung erweckt die gelungene Pflichtschulzeit dann offenbar bei vielen Jugendlichen und ihren Familien die Erwartung einer ebenso gelingenden Integration in der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt.

Diese Erwartung wird allerdings nicht selten enttäuscht. Schwierig wird es zum Teil bereits in der Phase der Ausbildung, die von Ju-

gendlichen mit Lernbeeinträchtigung bislang vor allem an Vollzeitschulen absolviert wird: So sind die Berufs- und Fachschulen längst nicht so stark mit Integrationslehrkräften ausgestattet wie die Pflicht- und Oberschulen, zugleich aber besuchen – nicht zuletzt wegen der Anhebung der Schulpflichtzeit und der abnehmenden Attraktivität von Sonderwegen wie dem der Anlehre – immer mehr Personen mit Lernschwierigkeiten diese Schulen. Die geringere Versorgung der Berufs- und Fachschulen mit Integrationslehrkräften geht dabei nicht selten direkt zu Lasten der unterstützungsbedürftigen Jugendlichen.

Zudem scheint es immer wieder vorzukommen, dass sich Jugendliche an den Berufs- bzw. Fachschulen fehleingeschätzt fühlen, vor allem im Sinne einer Überschätzung ihrer Möglichkeiten⁹. So scheint es Fälle zu geben, in denen Eltern mitunter regelrecht um Fördermaßnahmen für ihre Kinder kämpfen müssen: um ein reduziertes Ausbildungsprogramm, um Begleitung durch eine Integrationslehrkraft. In der Kritik der Eltern steht auch der psychologische Dienst, der zusammen mit dem Klassenrat und den Eltern das Individuelle Erziehungsprogramm erstellt: Nur unzureichend sei der persönliche Kontakt zu den betroffenen Jugendlichen, um eine angemessene Einschätzung ihrer Möglichkeiten und Interessen abgeben zu können.

Folgende Maßnahmen der Fortentwicklung des Berufsbildungssystems sind anzudenken:

- Intensivierung der Informationsarbeit für Betroffene und ihre Familien zu den diversen Fördermaßnahmen, Unterstützungsleistungen und Ausbildungsmöglichkeiten geistig beeinträchtigter Jugendlicher, zum Beispiel durch den Ausbau einer auf die Klientel gezielt und aktiv zugehenden Informations- und Beratungstätigkeit.
- Anhebung des Integrationslehrer-Schüler-Schlüssels in den Berufs- bzw. Fachschulen entsprechend den Pflicht- und Oberschulen.
- Stärker individuelle, bedürfnisorientierte und intensivierete Begleitung und Förderung lernbeeinträchtigter Schüler – zum Beispiel durch den psychologischen Dienst – in verstärkter unmittelbarer Zusammenarbeit mit den Jugendlichen selbst und ihren Familien.

⁹ Borsetto, Marika 2006

- Nutzung allgemein vorgesehener Begleitung und Instrumente wie die Lernberater und das Portfolio besonders für lernbeeinträchtigte Jugendliche.
- Verankerung des Themas „Lernbeeinträchtigung“ in den Berufs- und Fachschulen, Ausarbeitung bzw. Fortentwicklung spezieller didaktischer Konzepte für diese Schülergruppe, Förderung der Weiterbildung aller Lehrkräfte.
- Förderung der dualen Ausbildung bei geistig beeinträchtigten Jugendlichen im Sinne des neuen Lehrlingsgesetzes. Dies setzt aber unabdingbar auch eine Fortentwicklung der Fördermaßnahmen und der Begleitung der Lehrlingsausbildung in den Berufsschulen und den Betrieben voraus.
- Zu klären sein wird deshalb auch, wer bei betrieblichen Ausbildungsverhältnissen, die in Zukunft voraussichtlich deutlich ansteigen werden, die Beratung und Begleitung der Jugendlichen und der Betriebe übernehmen wird. Die Koordinierungsstellen bei den Abteilungen für Berufsbildung würden zur Übernahme dieser Funktion in jedem Fall mehr personelle Kapazitäten benötigen.

3.2 Der Übertritt in die Arbeitswelt

Noch deutlich schwieriger als die schulische Ausbildungszeit kann sich die Phase des Übertritts ins Arbeitsleben gestalten, die sich oftmals als regelrechte „Bruchstelle“ in der Ausbildungs- und Arbeitsbiographie geistig beeinträchtigter Jugendlicher erweist¹⁰. Enttäuscht und frustriert sind darüber nicht nur die Jugendlichen selbst und ihre sich sorgenden Eltern, sondern auch die Mitarbeiter der Dienste und Stellen, die ihr Bestmögliches tun, aber nur allzu oft an den ungünstigen Rahmenbedingungen ihrer Bemühungen scheitern.

3.2.1 Die Arbeitseingliederung

Die Hauptzuständigkeit für die Eingliederung geistig beeinträchtigter Menschen liegt beim Arbeitseingliederungsdienst des Arbeitsamtes. Er ist für Personen mit sozialen und Leistungsschwächen, darunter Menschen mit geistiger Beeinträchtigung, die (einzige) Schnittstelle zum Arbeitsmarkt. Seine Zielgruppe ist allerdings schon durch gesetzliche Vorgaben begrenzt auf jene Personen mit Funktionsbeschreibung oder -diagnose, die das Anrecht auf eine „Pflichtvermittlung“ haben. Aus dem Netz fallen damit alle

¹⁰ Borsetto, Marika 2006; Schnock, Brigitte (2) 2006

heraus, deren Invalidität unter 45% liegt, oder auch die, die aus Angst vor Nachteilen auf die Attestierung ihrer Invalidität lieber verzichten. Darüber hinaus kann der Arbeitseingliederungsdienst nur tätig werden, wenn dem Jugendlichen vom zuständigen Sanitätsbetrieb „Arbeitsfähigkeit“ bescheinigt worden ist. Die Unterstützung des Arbeitseingliederungsdienstes können somit keineswegs alle erhalten, die bei der Arbeitsaufnahme besonderer Unterstützung bedürften.

Aber auch in anderer Hinsicht sind die Möglichkeiten des Arbeitseingliederungsdienstes begrenzt: Dem Arbeitseingliederungsdienst in Bozen zum Beispiel gelingt es nach eigenen Angaben in nur etwa einem Drittel der Fälle, geistig beeinträchtigte Personen in eine reguläre Anstellung zu bringen. Vom Arbeitseingliederungsdienst zurückgeführt wird dieser Umstand zum einen auf eine nur allzu geringe Bereitschaft privater wie öffentlicher Arbeitgeber, sich auf eine Beschäftigung lernbeeinträchtigter Menschen einzulassen, und zum anderen darauf, dass viele der geistig beeinträchtigten Jugendlichen einfach nicht die kognitiven und sozialen Kompetenzen mitbringen, die für eine reguläre Erwerbsarbeit erforderlich wären. Diese Sichtweise des Arbeitseingliederungsdienstes kollidiert hierbei allerdings nicht selten mit der der Betroffenen und ihrer Eltern: Wie die Fallstudien zeigen, fühlen sich diese vom Arbeitseingliederungsdienst oftmals missverstanden und die Jugendlichen felerhandelt im Sinne von unterschätzt, und sie haben den Eindruck, in ihren eigenen Berufswünschen unzureichend berücksichtigt zu werden. Sie fühlen sich vom Arbeitseingliederungsdienst nur unzureichend unterstützt und nicht selten in ihren Zukunftsplänen und -aussichten entmutigt¹¹.

Mitunter werden daraufhin die Familien selbst aktiv: Die Eltern nehmen Kontakt auf zu Betrieben in ihrer Umgebung, lassen nicht locker und setzen sich für einen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz für ihre Kinder ein¹². Unter Nutzung der kleinräumigen Kontakte und Beziehungen, wie sie in Südtirol oftmals vorhanden sind, sind die Familien zum Teil durchaus erfolgreich und finden eine Beschäftigungsmöglichkeit für ihre lernbehinderten Kinder. Als besonders enttäuschend wird erlebt, wenn dann bürokratische Vorgaben ein Beschäftigungsverhältnis verhindern, das von Arbeitnehmer- wie Arbeitgeberseite gewünscht wird.

Unzweifelhaft **ist** es sehr schwierig, geistig beeinträchtigte Menschen in Arbeit zu bringen. Dennoch gibt es deutliche Hinweise

¹¹ Borsetto, Marika 2006

¹² Borsetto, Marika 2006

darauf, dass Maßnahmen möglich sind, mit denen eine Abmilderung der Bruchstelle zwischen Schule bzw. Ausbildung und Beschäftigung möglich ist:

- Unterstützung und Fortentwicklung des Arbeitseingliederungsdienstes zur grundlegenden Anhebung seiner Effizienz, zum Beispiel durch:
 - personelle Aufstockung des Arbeitseingliederungsdienstes als der einzigen Beratungs- und Vermittlungsstelle für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung beim Eintritt in die Arbeitswelt, um die Betreuung zu intensivieren, Wartezeiten zu vermeiden und die Zahl der erfolgreichen Vermittlungen zu erhöhen, und
 - Unterstützung des Arbeitseingliederungsdienstes bei der konsequenten „In-die-Pflichtnahme“ der privaten und öffentlichen Arbeitgeber im Hinblick auf die Pflichtanstellung behinderter Menschen, Verstärkung der Kontrollen, ggf. Verschärfung der rechtlichen Regelungen.
- Stärker institutionalisierte Vernetzung der diversen Akteure in der Einzelfallberatung und -begleitung (Berufsbildung, Schule, Psychologischer Dienst, Arbeitseingliederung, Betroffene und ihre Familien), z.B. durch Einrichtung einer fallbezogenen „Begleitgruppe“ und/oder
- Schaffung der Figur eines „Profilbegleiters“ bzw. „Fallmanagers“ im Hinblick auf die personelle Intensivierung der Begleitung aller Akteure an allen Schnittstellen und Übergängen (Schule-Ausbildung, Ausbildung-Arbeit), ergänzend zum Arbeitseingliederungsdienst, mit übergeordneten Zuständigkeiten und Kompetenzen. Der Fallmanager könnte auch zuständig sein für diejenigen, die aus der Zuständigkeit des Arbeitseingliederungsdienstes herausfallen, aber dennoch Unterstützung brauchen. Wo der Fallmanager organisatorisch anzusiedeln ist, bleibt offen und dürfte letztlich eine politische Frage sein.
- Gewährleistung eines (lebenslangen) Begleit- und Unterstützungssystems für die Beschäftigten mit geistiger Beeinträchtigung (und ihre Arbeitgeber) über die unmittelbare Einstiegsphase hinaus.
- Entbürokratisierung der Maßnahmen und Abläufe in der Phase der Arbeitseingliederung; die Zugangsvoraussetzungen und Regelungen der Arbeitsaufnahme sollten durchforstet und dort entrümpelt werden, wo sie unnötige Hürden und Hindernisse darstellen:

- Eigeninitiativen der Jugendlichen und ihrer Familien beim Eintritt ins Arbeitsleben sollten unterstützt und nicht durch verzichtbare Formalitäten (z.B. die Rangordnung) ausgebremst werden;
- durch größere Flexibilität der Dienste müssen neue, kreative und ungewöhnliche Lösungen ermöglicht werden.
- Fortentwicklung des Begleitkonzeptes bei der Arbeitseingliederung: Die individuelle Betreuung muss garantiert, die persönliche Auseinandersetzung mit dem Betroffenen und seinen Wünschen gewährleistet sein; das Eingehen auf den individuellen Fall („jeder Fall ist anders“) muss so weit als möglich Präferenz vor formalen Regelungen haben.
- Gewährleistung gleicher Vermittlungschancen für alle Betroffenen; die erfolgreiche Arbeitsintegration darf nicht davon abhängen, wie viel „Wirbel“ die Familie macht.

3.2.2 Die Anvertrauungsabkommen

Häufig erfolgt die Arbeitsintegration geistig beeinträchtigter Jugendlicher durch den Arbeitseingliederungsdienst im Rahmen sog. Anvertrauungsabkommen. Sie sind ursprünglich als befristete Vorbereitung einer Anstellung gedacht. Sehr oft aber wird ein Anvertrauungsabkommen mehrfach verlängert; es gibt Menschen, die 10 Jahre in einem solchen Projekt beschäftigt sind, ohne Aussicht auf Festanstellung, ohne Alterssicherung, ohne echte berufliche Zukunft. Dennoch warten zum Beispiel im Bereich Bozen derzeit 50 Personen auf einen Platz im Rahmen eines Anvertrauungsabkommens. Personelle Engpässe beim Arbeitsintegrationsdienst zwingen dazu, neue Anvertrauungsabkommen erst nach Ablauf eines bestehenden abzuschließen.

Dies alles stürzt die Betroffenen und ihre Familien zum Teil in große Sorge; ihr Wunsch wäre in diesem Zusammenhang, mehr Anvertrauungsabkommen in Arbeitsverträge umzuwandeln. Folgende Maßnahmen sind vor diesem Hintergrund anzuraten:

- Tatsächliche Befristung der Anvertrauungsabkommen mit ernsthaft angestrebtem Ziel einer „Festanstellung“ durch Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern;
- Konzeption neuer Formen der Anvertrauung oder sonstiger unterstützter Beschäftigungsmodelle, die auf eine längere Dauer hin angelegt sind und bessere Einkommenschancen und Alterssicherung ermöglichen;

- Erhöhung der Zahl der Vermittlungen in befristeten (!) Anvertrauungsabkommen durch Schaffung von mehr Projektplätzen;
- Erwerb von Rentenansprüchen in Anvertrauungsabkommen.

3.3 Haltung der Arbeitgeber

Sollen die Neuen Berufe und die Teilqualifikationen gemäß dem neuen Lehrlingsgesetz Erfolg haben, ist über alle Maßnahmen der Integrationsförderung hinaus auch und vor allem die Bereitschaft der Arbeitgeber vonnöten, sich in Bezug auf die Ausbildung und Beschäftigung auch geistig beeinträchtigter Mitarbeiter zu öffnen.

Allerdings zeigen seit 5 bis 10 Jahren, so die Aussage von Experten, private und öffentliche Arbeitgeber in Südtirol in dieser Hinsicht immer mehr Zurückhaltung. Die Bereitschaft, sich auf Personengruppen einzulassen, die am Arbeitsplatz nicht die volle Leistung bringen, und stattdessen sogar Mehr-Kosten und Mehr-Aufwand verursachen, sei deutlich gesunken. Die Ursache dieses verschärften Kosten-Nutzen-Denkens wird unter anderem vermutet in der – auch in Südtirol – seit einigen Jahren eher stagnierenden Wirtschaftslage und im zunehmenden Verlust von Arbeitsplätzen mit einfachem kognitiven oder manuellen Anforderungsniveau. Darüber hinaus aber wird auch aus Arbeitgebersicht ganz offen darauf hingewiesen, dass die Wirtschaft ihrem Wesen und ihrer Funktion nach nun einmal andere Ziele habe, als sich für soziale Randgruppen zu engagieren.

Behinderte passen nicht in eine Leistungsgesellschaft, sie erfüllen deren Anforderungen an den idealen Arbeitnehmer nicht, der hoch qualifiziert, selbständig, teamfähig, flexibel einsetzbar sein muss. Dies gilt für geistig beeinträchtigte Menschen noch mehr als für körperlich behinderte Personen, an die man sich im Arbeitsleben schon mehr gewöhnt hat, und deren Arbeitsintegration landläufig als einfacher, besser kalkulierbar und vorstellbar gilt. In der öffentlichen Verwaltung kommt zu alledem noch hinzu, dass Stellenpläne, Studientitel und Wettbewerbe die Beschäftigung von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung auf regulären Stellen erschweren.

Nun ist das Engagement für benachteiligte Menschen aber nicht nur eine Frage sozialer Verantwortung, sondern auch eine Pflicht: Private Betriebe wie auch öffentliche Körperschaften sind gesetzlich gehalten, ab einer bestimmten Mitarbeiterzahl im Rahmen sog. Pflichteinstellungen behinderte Menschen zu beschäftigen, oder aber eine Ablöse zu bezahlen. Viele Privatbetriebe und Ver-

waltungen scheinen diese Verpflichtung allerdings nicht sehr ernst zu nehmen. Und Kontrollen und Sanktionen werden oft nur zurückhaltend gehandhabt.

Eine Verbesserung der Arbeitsintegration geistig beeinträchtigter Menschen setzt deshalb zum einen eine veränderte Wirtschafts- und Unternehmenskultur voraus, bei der wieder mehr Verantwortung gegenüber den Schwächeren und Schwächsten auf dem Arbeitsmarkt übernommen wird, und bei der eine andere Sicht auf die Vielfalt der Potentiale bei den Mitarbeitern genommen wird, indem zum Beispiel auch nicht zertifizierte Fähigkeiten und Begabungen, besondere Persönlichkeitsmerkmale u.a. gewürdigt und „nutzbar“ gemacht werden¹³.

Zum anderen aber scheint es unabdingbar, Arbeitgeber – seien es nun private oder öffentliche – umfassend zu informieren: über die Schwierigkeiten, mit denen lernbeeinträchtigte Menschen beim Versuch, in die Arbeitswelt einzusteigen, konfrontiert sind, aber auch über gelungene Fälle der Integration geistig beeinträchtigter Personen am Arbeitsplatz; über die konkreten Wege, wie ein lernbeeinträchtigter Jugendlicher in den Betrieb integriert werden könnte und die Herausforderungen, die sich für den Arbeitgeber, den Kollegenkreis daraus ergeben, aber auch die Bereicherung, die ein Team, ein Betrieb durch diese Mitarbeiter erfährt, den Imagegewinn, den ein Arbeitgeber daraus ziehen kann u.v.m.

Unverzichtbar wird es allerdings auch sein, den Betrieben und Verwaltungen, die einen geistig beeinträchtigten Menschen ausbilden oder beschäftigen, ein umfassendes System der Unterstützung und Förderung zuteil werden zu lassen, das die Arbeitgeber ermutigt, motiviert und in den Stand setzt, sich auf diese doch ungewöhnlichen Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse einzulassen.

Folgende Erwartungen richten sich in diesem Zusammenhang an die Arbeitgeberschaft:

- Bereitschaft zur Übernahme der sozialen Verantwortung angesichts letztlich immer noch florierender Wirtschaft gegenüber leistungsschwächeren Arbeitnehmern;
- Konsequente Wahrnehmung der Verpflichtung zur Pflichterfüllung bei privaten und öffentlichen Arbeitnehmern auch ohne (Sanktions-)Druck von außen;

¹³ z.B. im Rahmen des Konzepts „Diversity management“, das im Bereich der Personalentwicklung auch bei regulären Beschäftigungsverhältnissen zunehmend Aufmerksamkeit erhält; vgl. Pircher, Erika 2006

- Einrichtung eines Beauftragten, einer Expertenstelle „Berufliche Integration geistig beeinträchtigter Personen“ bei den Arbeitgeberverbänden, die die Verbandsmitglieder, die Betriebe, zu diesen Fragen sensibilisiert und informiert, für eine vermehrte Beschäftigung geistig beeinträchtigter Menschen in der Privatwirtschaft wirbt und eine neue Unternehmenskultur gegenüber benachteiligten Randgruppen anregt;
- Förderung der Schaffung zusätzlicher Ausbildungs- bzw. Arbeitsstellen und tatsächliche Besetzung der Stellen mit geistig beeinträchtigten Menschen auch in der Privatwirtschaft und in Sozialgenossenschaften.

Aber auch Verwaltung und Politik können einiges zur Öffnung der Arbeitgeber den Anliegen lernbeeinträchtigter Menschen gegenüber tun:

- Konsequente „In-die-Pflichtnahme“ der privaten und öffentlichen Arbeitgeber (auch letztere **mit** finanzieller Entlastung) im Hinblick auf die Pflichtanstellung behinderter Menschen, ungeachtet des damit verbundenen Verwaltungsaufwands bzw. Widerstands;
- Erhöhung der Attraktivität der Pflichteinstellung bei geistiger Beeinträchtigung durch Ausweitung der Förder- und Begleitmaßnahmen, der finanziellen Anreize u.a.;
- Erhöhung der Chancengleichheit geistig beeinträchtigter Personen mit körperlich beeinträchtigten Personen bei der Pflichteinstellung durch entsprechende Regelungen; deutliches Appellieren seitens der Politik und Landesverwaltung an die soziale Verantwortung der Wirtschaft gegenüber leistungsschwächeren Arbeitnehmern und Abschluss von Vereinbarungen mit der Wirtschaft, die auf vermehrte Festanstellungen lernbeeinträchtigter Menschen abzielen;
- Ausbau des Anreiz- und Unterstützungssystems für die Ausbildung und reguläre Beschäftigung geistig beeinträchtigter Personen, darunter Ausbau der finanziellen Unterstützung der Arbeitgeber (finanzielle Entlastungen, finanzielle Beiträge zum Gehalt des beeinträchtigten Mitarbeiters bzw. zum Gehalt des betreuenden Mitarbeiters, Prämien für das begleitende Team u.a.), die auch die Umwandlung von Anvertrauungsabkommen in reguläre Beschäftigungsverhältnisse attraktiver machen würden;

- Information und Beratung privater und öffentlicher Arbeitgeber zu Fragen der Ausbildung und Beschäftigung geistig beeinträchtigter Menschen:
 - Intensivierung der Beratung und Begleitung der Arbeitgeber (und der Beschäftigten) in der Phase des Arbeitseintritts und im Verlauf der Berufstätigkeit durch Ausweitung der Zuständigkeiten bestehender Dienste oder durch neu zu schaffende Begleitfiguren, Beratungsstellen (zum Beispiel angesiedelt bei den Arbeitgeberverbänden);
 - Gewährleistung der Beratung und Begleitung der Arbeitgeber (und der geistig beeinträchtigten Beschäftigten) während der Ausbildung in den Neuen Berufen oder in Teilqualifikationen durch Ausweitung der Zuständigkeiten bestehender Dienste oder durch neu zu schaffende Begleitfiguren/Beratungsstellen;
 - Bereitstellung eines Informationspaketes/Handbuches zum Verlauf der Ausbildung oder Anstellung eines geistig beeinträchtigten Menschen, das folgende Themen behandelt: rechtliche Regelungen, Prozedere, zeitliche Planung, Kosten, finanzielle Förderung, Zuständigkeiten/Ansprechpartner/externe Begleitung, Berufs-/Einsatzfelder, Arbeitsorganisation, interne Begleitung am Arbeitsplatz usw.;
 - Bereitstellung von einschlägigen Weiterbildungsangeboten für Arbeitgeber (zum Beispiel auch im Rahmen der Kurzausbildung für Lehrbetriebe), Führungskräfte und alle Mitarbeiter zu Fragen des eigenen Selbstverständnisses und Anspruchs in Bezug auf behinderte Menschen sowie zu Fragen der konkreten Umsetzung der Ausbildung bzw. Beschäftigung von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung.

3.4 Erwartungen der Betroffenen

Die Sorgen der geistig beeinträchtigten Menschen und ihrer Familien im Hinblick auf die wirtschaftliche Zukunft in einer leistungsorientierten Gesellschaft, in der zudem die Kassen der öffentlichen Hand immer leerer werden, sind groß. Diese Sorgen müssen ernst genommen und alle Anstrengungen zur Abmilderung der Ängste und Schwierigkeiten unternommen werden.

Es sollte dennoch nicht unbedacht bleiben, dass es Eltern geistig beeinträchtigter Jugendlicher gibt, die – im allen Eltern eigenen positiven Glauben an ihr Kind, bei gleichzeitiger Besorgnis um seine persönliche und wirtschaftliche Zukunft – zum Teil auch zu

hohe Erwartungen hegen, an die Förderangebote der zuständigen Unterstützungssysteme oder an die tatsächlichen schulischen und beruflichen Möglichkeiten ihrer Kinder. Deshalb lauten die Wünsche an die Betroffenen und ihre Eltern:

- Geduld aufzubringen in Bezug auf die Fortentwicklung der Unterstützungs- und Integrationsmaßnahmen für lernbeeinträchtigte Jugendliche und Erwachsene, auch nach dem großen Erfolg des neuen Lehrlingsgesetzes mit den neuen Chancen, die es eröffnet;
- Mut zu haben, die reduzierten Ausbildungs- und Berufschancen bei geistiger Beeinträchtigung in einer immer anspruchsvolleren und hektischer werdenden Arbeitswelt anzunehmen, was nicht bedeutet, darauf zu verzichten, alle Chancen und Rechte wahrzunehmen, die geboten werden;
- Die Erwartungen in Bezug auf die Einkommensmöglichkeiten bei geistiger Beeinträchtigung zu begrenzen und auf die Einkommenssicherung durch eine Kombination von Zuwendungen zu vertrauen, zum Beispiel auch durch die Invalidenrente, die seit neuestem stärker abgekoppelt ist von Lohneinkünften.

3.5 Rolle von Politik und Verwaltung

Bemühungen um die Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitssituation der Gruppe Menschen mit geistiger Beeinträchtigung werden zwangsläufig mit erheblichen Anstrengungen und dem Mut zu Umstrukturierungen und Neuerungen auch auf Seiten der Politik und Verwaltung verbunden sein. Wie gezeigt werden konnte, werden **personelle Aufstockungen, bessere Vernetzung der Dienste sowie die Weiterentwicklung der Beratungs- und Unterstützungskonzepte** in verschiedenen Bereichen nötig sein, um die Effizienz des Unterstützungssystems spürbar anzuheben (vgl. Kapitel 3.1 und 3.2). Dies alles wird ein **stärkeres finanzielles Engagement der öffentlichen Hand** erforderlich machen. Gleiches gilt im Hinblick auf den **Ausbau der Anreizsysteme für Arbeitgeber**, die unter anderem durch mehr finanzielle Unterstützung bzw. Entlastung dazu angeregt werden sollten, mehr Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse mit lernbeeinträchtigten Personen einzugehen (3.3).

Darüber hinaus aber haben Politik und Verwaltung eine wichtige Funktion im Hinblick auf die **Bewusstseinsbildung und die Veränderung des Umgangs mit geistiger Beeinträchtigung in der Arbeitswelt**: Es wird von erheblicher Bedeutung sein, dass allen

relevanten Akteuren gegenüber der ernsthafte Wille zur Verbesserung der Arbeits- und Arbeitsmarktchancen geistig beeinträchtigter Mitglieder der Südtiroler Gesellschaft zum Ausdruck gebracht bzw. mit Nachdruck eingefordert wird. Dazu gehören auch administrative Maßnahmen wie die **konsequente Durchsetzung und Fortentwicklung der Anvertrauungsabkommen und Pflichteinstellungen in der gesetzlich vorgesehenen Form** (vgl. Kapitel 3.2.2, 3.3), angedacht werden könnte zum Beispiel auch die Kriterienenerweiterung für „zertifizierte Lehrbetriebe“ zugunsten der Ausbildung geistig beeinträchtigter Jugendlicher. Erforderlich zur Bewusstseinsbildung ist zudem eine deutliche **Intensivierung der Information, Beratung und Begleitung öffentlicher wie privater Arbeitgeber**, die lernbeeinträchtigte Menschen ausbilden oder beschäftigen bzw. anerkennen, dies zu tun (vgl. Kapitel 3.3). Diese „wegweisende“ Aufgabe obliegt auch den **Arbeitgeberverbänden** in Bezug auf ihre Mitglieder, die hierfür **Referentenstellen** einrichten könnten (vgl. Kapitel 2.1).

Dem allen vorausgehen aber muss ein Umdenken im Hinblick auf die Integration geistig beeinträchtigter Menschen in die Arbeitswelt: **Tabus müssen gebrochen, eine neue soziale Kultur, eine neue Unternehmenskultur muss vorangetrieben werden.** Folgende Maßnahmen seitens Politik und Verwaltung können dem dienlich sein:

- Die Initiierung breit angelegter Diskurse, Informationskampagnen, Projekte, Wettbewerbe (Job-Oskar) u.a. in der Öffentlichkeit sowie in Teilbereichen der Gesellschaft wie zum Beispiel der Wirtschaft: Diese Kampagnen und Projekte können angesiedelt sein bei der Landesverwaltung, bei Verbänden, Gewerkschaften, Forschungseinrichtungen, die sich dem Ziel verschreiben, Hemmungen, Unsicherheiten, Ängste in Bezug auf geistig beeinträchtigte Menschen als Mitmenschen und als Mitarbeiter durch Aufklärung und Begegnung abzubauen, die Qualität einer Gesellschaft, die ihre Randgruppen integriert, aufzuzeigen, und konkrete Lösungswege zu entwickeln, wie die Lebens- und Arbeitsintegration von Menschen mit Lernschwierigkeiten weiter verbessert werden kann.
- Im Hinblick auf die Umsetzung der Neuregelungen im Lehrlingsgesetz von 2006 ist die Schaffung eines speziellen Gremiums vorzusehen, das in einem weiten Kreis von Experten die Entwicklung der neuen Ausbildungskonzepte für lernbeeinträchtigte Jugendliche und ihre Umsetzung vorantreibt und begleitet. Die Gefahr, dass unter den derzeitigen Bedingungen der Ressentiments und Frustrationen das Vorhaben versandet,

ist sehr groß. Dies kann verhindert werden, wenn sich auf politischer oder gehobener Verwaltungsebene einflussreiche Akteure das Vorantreiben eines solchen Projektes zur Aufgabe machen (vgl. Kapitel 2.1).

- Die Intensivierung der Zusammenarbeit und „In-die-Pflichtnahme“ der Wirtschaft und der Arbeitgeberverbände sowie der Gewerkschaften, in deren Hand im Wesentlichen die Schaffung und Umsetzung neuer Ausbildungsmodelle liegt, und von denen grundlegend die Arbeitsmarktchancen geistig beeinträchtigter Menschen abhängen.
- Wahrnehmung der Vorbildfunktion der öffentlichen Hand als Arbeitgeber geistig beeinträchtigter Menschen in regulären Anstellungen, im Rahmen von Pflichteinstellungen, im Projekt PLUS+35.
- Erstellung einer Kosten-Nutzen-Kalkulation für verschiedene Modelle der Daseinsfürsorge für geistig beeinträchtigte Menschen, unter Berücksichtigung auch unterschiedlicher finanzieller Förderung von Erwerbsarbeit auf dem freien Arbeitsmarkt.
- Berücksichtigung der Zielgruppe der geistig beeinträchtigten Menschen im Beschäftigungsplan 2007–2013 der Südtiroler Landesregierung als besonders förderungswürdiger Personenkreis.
- Fortsetzung von Pilotprojekten wie dem Projekt SPAGAT durch Übernahme in die Regelförderung, zumindest in den Bestandteilen, die sich für die Situation in Südtirol besonders bewährt haben, sowie Erprobung weiterer innovativer Projekte der Arbeitsintegration im Hinblick auf ihre Brauchbarkeit in Südtirol; darüber hinaus Evaluierung des wegweisenden Projekts PLUS+35.
- Institutionalisierung von Zusammenkünften aller Akteure, die geistig beeinträchtigte Jugendliche und ihre Angehörigen in Schule, Ausbildung und beim Eintritt in die Arbeitswelt beraten und begleiten, darunter die Integrationslehrkräfte, die Vertreter der Koordinierungsstellen für Integration in den Abteilungen für Berufsbildung, die Vertreter des Arbeitseingliederungsdienstes und des psychologischen Dienstes: Die Zusammenkünfte könnten dazu dienen, die Aktivitäten und Maßnahmen der verschiedenen Akteure, deren Tätigkeitsbereiche oftmals keine „natürlichen“ Berührungspunkte haben, miteinander zu verzahnen und aufeinander abzustimmen, den Kommunikations- und Informationsfluss zu intensivieren und

die Problemanalyse bzw. die Fortentwicklung von Konzepten unmittelbar durch die Experten vor Ort zu unterstützen.

- Systematische Beobachtung bestehender und neu eingeführter Verfahren und Maßnahmen der Integrationsförderung geistig beeinträchtigter Menschen, darunter eine Analyse der Abläufe an der Schnittstelle beim Übertritt aus der Schule in die Ausbildung/das Arbeitsleben, um die Transparenz zu erhöhen und zuverlässige Informationen darüber zu erhalten, wie gut das derzeitige Unterstützungssystem in seinen verschiedenen Bereichen funktioniert, und wo Bedarf einer Fortentwicklung und Verbesserung besteht.

4 Tabellarische Zusammenfassung der Maßnahmenvorschläge

Wer?	Welcher Bereich?	Was genau?
Berufsbildung/ Politik	Personalentwicklung	Personelle Aufstockung der Integrationslehrkräfte in Berufs- und Fachschulen
Berufsbildung/ Arbeitseingliederungsdienst	Beratung und Begleitung	Intensivierung der Information der lernbeeinträchtigten Jugendlichen und ihrer Familien
Berufsbildung/ Arbeitseingliederungsdienst/ Psychologischer Dienst	Beratung und Begleitung	Stärkere Vernetzung der Einzelfallberatung und Begleitung
Berufsbildung/ Arbeitseingliederungsdienst	Beratung und Begleitung	Intensivierung der Beratung und Begleitung der Betriebe
Berufsbildung	Bewusstseinsbildung	Verankerung des Themas 'Lernbeeinträchtigung'/Fortentwicklung didaktischer Konzepte im Berufsschulbereich, Weiterbildung der Lehrkräfte
Berufsbildung/ Arbeitseingliederung/Politik	Bewusstseinsbildung	Intensivierung der Zusammenarbeit mit der Wirtschaft
Berufsbildung/ Arbeitseingliederungsdienst	Förderung Neuer Berufe/Teilqualifikationen	Förderung der dualen Ausbildung (in Neuen Berufen/Teilqualifikationen)
Berufsbildung/ Sozialpartner	Förderung Neuer Berufe/Teilqualifikationen	Ergreifen der konkreten Initiative zur Schaffung Neuer Berufe/Teilqualifikationen
Arbeitseingliederungsdienst/Politik	Personalentwicklung	Personelle Aufstockung des Arbeitseingliederungsdienstes
Arbeitseingliederungsdienst/Politik	Administrative Maßnahmen	Zielgruppenerweiterung um leicht und schwer Beeinträchtigte
Arbeitseingliederungsdienst	Administrative Maßnahmen	Tatsächliche Befristung von Anvertrauensabkommen, Erhöhung der Zahl der Vermittlungen
Arbeitseingliederungsdienst	Administrative Maßnahmen	Konsequente Durchsetzung der Pflichteinstellung
Arbeitseingliederungsdienst	Administrative Maßnahmen	Entbürokratisierung des Vorgehens
Arbeitseingliederungsdienst	Beratung und Begleitung	Stärker individualisierte und intensivere Begleitung der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber
Landesverwaltung	Projektförderung	Evaluierung bestehender/neuer Maßnahmen der Integrationsförderung

Wer?	Welcher Bereich?	Was genau?
Landesverwaltung/Politik	Projektförderung	Fortsetzung/Förderung von Pilotprojekten (PLUS+35, Spagat u.a.)
Landesverwaltung/Politik	Finanzierung	Gewährung finanzieller Zuschüsse an die Arbeitgeber
Landesverwaltung/Politik	Beratung und Begleitung	Schaffung der Figur des Fallmanagers/Profilbegleiters/Schnittstellenmanagers
Landesverwaltung/Politik	Beratung und Begleitung	Gewährleistung eines lebenslangen Begleitsystems über den Arbeitseintritt hinaus
Landesverwaltung/Sozialpartner	Förderung Neuer Berufe/Teilqualifikationen	Durchführung eines Pilotprojekts zu einem Neuen Beruf/einer Teilqualifikation im kleinen Kreis
Landesverwaltung	Förderung Neuer Berufe/Teilqualifikationen	Schaffung eines Begleitgremiums zur Verankerung der Vorhaben zur Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation (z.B. bei der Landesarbeitskommission), darunter der Schaffung Neuer Berufe/Teilqualifikationen
Landesverwaltung	Bewusstseinsbildung	Kosten-Nutzen-Planung für verschiedene Modelle der Daseinsfürsorge
Landesverwaltung	Bewusstseinsbildung	Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten für Arbeitgeber, Führungskräfte, Mitarbeiter
Landesverwaltung/Politik	Bewusstseinsbildung	Initiierung eines öffentlichen Diskurses und breiter Informationskampagnen in Fachkreisen und in der Öffentlichkeit
Landesverwaltung/Politik	Bewusstseinsbildung	Appell an die Wirtschaft zur Verantwortungsübernahme und sozialem Engagement
Arbeitgeber (private/öffentliche)	Bewusstseinsbildung/Übernahme sozialer Verantwortung	Übernahme sozialer Verantwortung, Wahrnehmung der Pflichten ohne Sanktionsdruck
Arbeitgeber, öffentliche	Bewusstseinsbildung/Übernahme sozialer Verantwortung	Wahrnehmung einer Vorbildfunktion (Pflichteinstellung, Projekt PLUS+35)
Arbeitgeber, öffentliche	Bewusstseinsbildung/Übernahme sozialer Verantwortung	Schaffung zusätzlicher Stellen für lernbeeinträchtigte Menschen
Wirtschaftsverbände	Bewusstseinsbildung/Übernahme sozialer Verantwortung	Einrichtung einer Expertenstelle zum Thema 'berufliche Integration geistig beeinträchtigter Mitarbeiter'
Betroffenenverbände	Beratung und Begleitung	Unterstützung und Ermutigung der Familien, Aufruf zu Geduld, Vermittlung realistischer Erwartungen

5 Literatur

Borsetto, Marika: Holprige Wege – Ausgewählte Fallstudien zum schulischen und beruflichen Werdegang geistig beeinträchtigter Jugendlicher (Referat). Workshop „Berufliche Integration von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung: Teilqualifikation, Kompetenzbeschreibung, Neue Berufe – Was braucht es wirklich?“, Kohlern bei Bozen, November 2006

Pircher, Erika: Integration von Personen mit Beeinträchtigung aus der Sicht des Diversity Management (Referat). Workshop „Berufliche Integration von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung: Teilqualifikation, Kompetenzbeschreibung, Neue Berufe – Was braucht es wirklich?“, Kohlern bei Bozen, November 2006

Schnock, Brigitte (1): Neue Berufsbilder für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung. Modul 1b: Ist-Analyse: Schulische und berufliche Integration von Jugendlichen mit geistiger Beeinträchtigung in Österreich, in der Schweiz und in Deutschland. Arbeitsbericht zu einer empirischen Untersuchung, apollis, Bozen, März 2006

Schnock, Brigitte (2): Neue Berufsbilder für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung. Modul 2b: Expertengespräche. Arbeitsbericht zu einer empirischen Untersuchung, apollis, Bozen, Oktober 2006

Schnock, Brigitte; Borsetto, Marika: Neue Berufsbilder für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung. Modul 1a: Ist-Analyse. Schulische und berufliche Integration von Jugendlichen mit geistiger Beeinträchtigung in Südtirol. Arbeitsbericht zu einer empirischen Untersuchung, apollis, Bozen, Oktober 2006