

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Abteilung Soziales, III B 1
z. B. Herrn **Volkhard Schwarz**
Oranienstraße 106
10969 Berlin

E-Mail: Volkhard.Schwarz@SenIAS.berlin.de

Berlin, 28. Nov. 2018

Stellungnahme der LAG Unterstützte Beschäftigung Berlin-Brandenburg
„Budget für Ausbildung“ – betriebliche Teilhabe fördern

1. Zuerst wäre zu klären, was mit dem Ansatz „Budget für Ausbildung“ gemeint ist. Im Rahmen der BTHG-Diskussion wurde der Begriff sowohl in Bezug auf die Berufsausbildung nach dem BBiG als auch den Berufsbildungsbereich der WfbM (BBB) besprochen. Bisher ist unklar, welche Zielgruppe und Zielrichtung mit dem „Budget für Ausbildung“ erreicht werden soll.
2. Zu beachten ist außerdem, dass die Verwendung des Begriffes Ausbildung im Kontext des SGB IX § 219 und § 57 irreführend und rechtlich falsch ist. Der Berufsbildungsbereich einer WfbM ist kein Ort der Ausbildung, wohl aber ein Ort der beruflichen Bildung. Ziel des BBB ist wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung.
3. Es hat sich für einen gelingenden Übergang aus dem BBB auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (Budget für Arbeit, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, betriebliche Ausbildung) bewährt, dass bereits der BBB betrieblich durchgeführt wird. Diese Leistung ist schon jetzt als persönliches Budget abrufbar. Dabei gilt es, die professionelle Expertise und Erfahrung von begleitenden Fachdiensten oder qualifizierten Trägern zu nutzen, die den Bildungsprozess entsprechend begleiten können. Uns ist wichtig, dass generell im BBB mindestens ein Bildungstag pro Woche stattfindet (duales Prinzip), um persönlichkeitsbildende, fachliche sowie soziale Kompetenzen zu fördern. Zusätzlich

bedarf es einer sozialpädagogischen Begleitung. Diese begleitenden Leistungen sind vorzugsweise aus einer Hand anzubieten.

4. Es gibt in Einzelfällen die Möglichkeit, im Verlauf oder nach dem BBB in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu wechseln, wenn die persönlich-fachlichen Voraussetzungen nach vorherigen Bildungsprozessen vorliegen. Dies sollte regelmäßig im Verlauf des BBB geprüft werden und ist im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens zu beachten. Im Falle des Übergangs aus dem (betrieblichen) BBB in eine Ausbildung ist eine finanzielle Förderung und Unterstützung der Person, des Betriebes und der Berufsschule entsprechend des erhöhtem Unterstützungsbedarfes der Zielgruppe anzunehmen und zu gewähren. Über Art, Höhe, Dauer und Inhalte der Förderung sind alle Beteiligten in Kenntnis zu setzen. Beispielhaft sei verwiesen auf entsprechende Übergangs- und Ausbildungskonzepte der Länder Baden-Württemberg und NRW. Solche Anschlusskonzepte sind gleichermaßen auf Teilnehmende der individuellen betrieblichen Qualifizierung nach § 55 Abs. 2 SGB IX zu übertragen.
5. Wir sehen zudem deutliches Entwicklungs- und Teilhabepotential darin, wenn innerhalb der Unterstützten Beschäftigung nach § 55 SGB IX der Erwerb von praktischen Qualifizierungsnachweisen (Qualifizierungsbausteine oder -module) verstärkt gefördert werden könnte. Diese wären eine gute Basis, um Übergänge in eine ggf. nachfolgende berufliche Ausbildung zu ermöglichen. Dafür wären jedoch erhöhte Assistenz- und Jobcoachleistungen notwendig.
6. Es sollte daher sichergestellt sein, dass die Teilnehmenden der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung nicht durch neue Regelungen, etwa im „Budget für Ausbildung“, benachteiligt werden. Die Rahmenbedingungen der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung sollten besser als bislang dem individuellen Bedarf der Teilnehmenden angepasst werden, z. B. durch angemessenes Job-Coaching im Betrieb (etwa bei Gehörlosigkeit).
7. Ein „Budget für Ausbildung“ für die Berufsausbildung (nach BBiG) ist grundsätzlich zu unterstützen. Zu prüfen ist, wie es auszustatten ist, um die bisherigen Fördermöglichkeiten des SGB III tatsächlich zu erweitern. Wer ist die Zielgruppe und welche Förderung bzw. Unterstützung benötigt sie bzw. benötigen die Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen? Aus unserer Sicht ist die professionelle Expertise und die Erfahrung von begleitenden Fachdiensten oder qualifizierten Trägern sicher zu stellen. Hierzu liegen bewährte Konzepte vor, auf die Bezug genommen werden sollte. Gleichzeitig sollten Möglichkeiten des „Budget für Ausbildung“ auch für schulische (Vollzeit-)Ausbildungen geprüft werden, die für einige Berufsfelder relevant sind. So könnte ein breiteres Spektrum an beruflichen Qualifizierungswegen inklusiver gestaltet werden.

8. Leistungen, die für eine Anbahnung von Ausbildungsverhältnissen der Zielgruppe notwendig sind, müssen auch im Leistungskatalog des Budgets für Ausbildung abgebildet werden.
9. Ein alternativer Vorschlag für eine klare Bezeichnung wäre z. B. „Budget für Berufsbildung" oder "Budget für berufliche Bildung". Diese Begriffe wären breiter gefasst und würden nicht die eingangs beschriebenen Missverständnisse provozieren.
10. Grundsätzlich wäre ein (personell) kontinuierliches Übergangsmanagement für Menschen mit Behinderung wünschenswert, das den gesamten Prozess der beruflichen Qualifizierung und Teilhabeplanung unterstützt und begleitet. Es müsste bereits am Ende der Pflichtschulzeit einsetzen und durch die unterschiedlichen institutionellen/behördlichen Zuständigkeiten und Angebote und Instrumente leiten. Die Unübersichtlichkeit und Komplexität des Gesamtsystems dürfen nicht unterschätzt werden.

Die LAG UB Berlin-Brandenburg

*Prof. Dr. Reinhard Burtscher, Ingrid Schneider-Klomfaß, Victoria Behnke
(Sprecherkreis)*