

# Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach §§ 61, 61a SGB III

Inhaltsverzeichnis		Seite
<b>I.</b>	<b>Allgemeine Grundsätze</b>	<b>1</b>
1.	Gesetzliche Grundlagen	1
2.	Ziel der BvB	1
3.	Zielgruppe	2
4.	Maßnahmeort	3
<b>II.</b>	<b>Fachkonzept</b>	<b>4</b>
1.	Wesentliche Eckpunkte des Fachkonzepts	4
2.	Allgemeine Grundsätze der Durchführung	5
3.	Angebotsstruktur	7
3.1	Eignungsanalyse	9
3.2	Grundstufe	10
3.3	Förderstufe	11
3.4	Übergangsqualifizierung	11
3.5	Bildungsbegleitung	12
3.6	Zielgruppenspezifische Ausrichtung	13
3.7	Förderdauer	14
3.8	Qualifizierungs-/ Förderplanung	16
4.	Förder- und Qualifizierungssequenzen	16
4.1	Berufsorientierung/ Berufswahl	17
4.2	Berufliche Grundfertigkeiten	17
4.3	Betriebliche Qualifizierung	18
4.4	Grundlagenqualifizierung IT- und Medienkompetenz	19
4.5	Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung	19
4.6	Bewerbungstraining	19
4.7	Sprachförderung	19
4.8	Allgemeiner Grundlagenbereich und nachträglicher Erwerb eines Hauptschulabschlusses bzw. gleichwertigen Schulabschlusses	20
5.	Kooperation und Lernortverbund	21
6.	Sonstige Regelungen	22
7.	Qualitätsmerkmale	23
8.	Besondere Regelungen für junge Menschen mit Behinderung	29
8.1	Ergänzung zur Angebotsstruktur	30
8.2	Ergänzung zu den Förder- und Qualifizierungssequenzen	32
8.3	Besondere Regelungen zur individuellen Förderdauer	33
8.4	Sonstige Regelungen	34

# Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach § 61/ 61a SGB III

## I. Allgemeine Grundsätze

### 1. Gesetzliche Grundlagen

Der Anspruch auf Teilnahme an nicht den Schulgesetzen der Länder unterliegenden BvB beruht auf §§ 61 und 61 a SGB III. Die Förderung der Teilnahme von Menschen mit Behinderung richtet sich nach den §§ 97 ff SGB III.

**Gesetzliche Grundlagen**

### 2. Ziel der BvB

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der BA sollen auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereiten oder der beruflichen Eingliederung dienen (§ 61 Abs. 1 Nr. 1 SGB III). Vorrangig wird die Vorbereitung und Eingliederung in Ausbildung angestrebt. Wenn sich im Maßnahmeverlauf herausstellt, dass dieses Ziel nicht erreicht werden kann, erfolgt die Vorbereitung auf die Aufnahme einer Beschäftigung. Zu den wichtigsten Aufgaben gehört es,

**Ziel der BvB**

- den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten hinsichtlich einer möglichen Berufswahl zu überprüfen und zu bewerten, sich im Spektrum geeigneter Berufe zu orientieren und eine Berufswahlentscheidung zu treffen,
- den Teilnehmenden die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten für die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung (ggf. auch durch den Erwerb eines Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses) oder - sofern dies (noch) nicht möglich ist - für die Aufnahme einer Beschäftigung zu vermitteln und
- die Teilnehmenden möglichst nachhaltig in den Ausbildungs- und/oder Arbeitsmarkt zu integrieren.

Weitere Ziele sind:

- Vermeidung oder schnelle Beendigung von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit,
- Verbesserung der beruflichen Handlungsfähigkeit,
- Erhöhung des Qualifikationsniveaus,
- Eröffnung und Reaktivierung betrieblicher Qualifizierungsangebote,
- Erhöhung des Angebots an Ausbildungs- und Arbeitsstellen,
- hohe Kundenzufriedenheit.

Eine hohe Übergangsquote in Ausbildung und Arbeit soll zu einer Steigerung der Effizienz und Effektivität berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen beitragen.

## Zielgruppe

### 3. Zielgruppe

Zur Zielgruppe berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA gehören – unabhängig von der erreichten Schulbildung – junge Menschen, sofern sie ohne berufliche Erstausbildung sind, ihre allgemeine Schulpflicht erfüllt und in der Regel das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Zur Zielgruppe zählen insbesondere junge Menschen,

- die noch nicht über die erforderliche Ausbildungsreife oder Berufseignung verfügen\* (*s. u.a. Begriffsdefinition*) oder
- denen die Aufnahme einer Ausbildung wegen fehlender Übereinstimmung zwischen den Anforderungen des Ausbildungsmarktes und dem persönlichen Bewerberprofil nicht gelungen ist und deren Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen durch die weitere Förderung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden sollen (Steigerung der Vermittelbarkeit).

Neben der formalen Zugehörigkeit zur Zielgruppe muss aufgrund der individuellen Situation eine Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme erforderlich sein.

Für junge Menschen, bei denen sich bereits vor Maßnahmebeginn abzeichnet, dass die Eignung für eine Berufsausbildung nicht erreichbar ist, (negative Prognose zur Herstellung der Ausbildungsreife) oder die ausschließlich eine Integration in Arbeit anstreben, wird vorrangig über Maßnahmen nach § 46 SGB III eine Eingliederung angestrebt. Sofern der Rechtsanspruch nach § 61 a SGB III geltend gemacht wird, ist eine Förderung im Rahmen von BvB auch für diese Zielgruppe möglich.

Für die Abgrenzung zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (auch hinsichtlich der Vorbereitung auf den nachträglichen Erwerb eines Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses) gelten die Regelungen des § 77 Abs. 2 SGB III.

Eine Förderung im Rahmen berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen kommt für junge Menschen (noch) nicht in Betracht, die aufgrund vielfältiger und schwerwiegender Hemmnisse insbesondere im Bereich Motivation/Einstellungen, Schlüsselqualifikationen und sozialer Kompetenzen eine vorgelagerte Stabilisierungsmaßnahme benötigen. Für diesen Personenkreis sind insbesondere Aktivierungshilfen für Jüngere nach § 46 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III (neu ab 01.01.2009) angezeigt. Diese Fördermöglichkeit besteht auch für Menschen mit Behinderung und im Rechtskreis SGB II aufgrund des § 16 Abs. 1 SGB II.

**\* Für die BvB maßgebliche Begriffsdefinitionen der Ausbildungsreife und Berufseignung (s. Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife) :**

**Ausbildungsreife:**

*Eine Person kann als ausbildungsreif bezeichnet werden, wenn sie die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit erfüllt und die Mindestvoraussetzungen für den Einstieg in die berufliche Ausbildung mitbringt. Dabei wird von den spezifischen Anforderungen einzelner Berufe abgesehen, die zur Beurteilung der Eignung für den jeweiligen Beruf herangezogen werden (Berufseignung). Fehlende Ausbildungsreife zu einem gegebenen Zeitpunkt schließt nicht aus, dass sie zu einem späteren Zeitpunkt erreicht werden kann.*

*(Hinsichtlich rehaspezifischer Aspekte siehe Ziffer 3.6)*

**Berufseignung:**

*Eine Person kann dann für einen Ausbildungsberuf, eine berufliche Tätigkeit oder Position als geeignet bezeichnet werden, wenn sie über die Merkmale verfügt, die Voraussetzung für die jeweils geforderte berufliche Leistungshöhe sind, und der (Ausbildungs-)Beruf, die berufliche Tätigkeit oder die berufliche Position die Merkmale aufweist, die Voraussetzung für die berufliche Zufriedenheit der Person sind.*

#### **4. Maßnahmeort**

BvB sind grundsätzlich wohnortnah durchzuführen. Bei behinderten jungen Menschen kann wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Sicherung des Eingliederungserfolges auch eine internatsmäßige Unterbringung in Betracht kommen.

#### **Maßnahmeort**

## II. Fachkonzept

### 1. Wesentliche Eckpunkte des Fachkonzepts

#### Eckpunkte des Fachkonzepts

Wesentliche Eckpunkte des Fachkonzepts sind:

- Individualisierung von Qualifizierungs- und Förderverläufen,
- inhaltliche Gliederung der BvB in Qualifizierungsebenen sowie Förder- und Qualifizierungssequenzen,
- Eignungsanalyse als Grundlage für eine erfolgreiche Qualifizierungs-/Förderplanung,
- Bildungsbegleitung,
- Stellenakquise und Vermittlung in Ausbildung und Arbeit,
- Qualifizierungsvereinbarung als Bestandteil der Eingliederungsvereinbarung,
- Förderung von kooperativen Qualifizierungsangeboten,
- flächendeckende Implementierung betriebs- und wohnortnaher Qualifizierungskonzepte.

Kernelement des Fachkonzepts ist die Bereitstellung eines auf die individuellen Voraussetzungen (Fähigkeiten, Kenntnisse und Neigungen) des einzelnen jungen Menschen abgestimmten Angebotes. Förderkonzepte müssen an der Person ausgerichtet, flexibel und individuell gestaltet sein sowie eine betriebsnahe Qualifizierung bieten. Die Gliederung der Qualifizierungsangebote erfolgt grundsätzlich in zeitlich und inhaltlich in sich abgeschlossenen Förder- und Qualifizierungssequenzen. Die individuelle Qualifizierungs-/Förderplanung baut auf den Ergebnissen der Eignungsanalyse und/oder einer vorhergehenden Diagnostik auf. Eine kontinuierliche Bildungsbegleitung soll das vereinbarte Qualifizierungsziel sicherstellen. Vorhandene Angebote der Berufsausbildungsvorbereitung, der Erstausbildung und Nachqualifizierung sind aufeinander abzustimmen. Durch kooperative Qualifizierungsangebote regionaler Träger soll eine individuellere Qualifizierungs-/Förderplanung sowie ein breiteres, wohnortnahes Angebotsspektrum geschaffen werden.

Eine Verbesserung der beruflichen Handlungsfähigkeit (§ 1 Abs. 3 BBiG) sowie eine Erhöhung der Eingliederungschancen der Teilnehmenden in Ausbildung und Arbeit sind insbesondere durch kooperative, binnendifferenzierte und betriebsnahe Qualifizierungsangebote zu erzielen. Die Vermeidung oder schnelle Beendigung von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit soll durch eine Förderung und Unterstützung von Eigenbemühungen, passgenaue Angebote sowie eine hohe Kontaktdichte mit den für die Integration maßgeblichen Akteuren positiv beeinflusst werden. Die aktive Mitwirkung der Teilnehmenden in eigener persönlicher Verantwortung soll gefördert werden. Die Steigerung der Kundenzufriedenheit ist durch einen auf den tatsächlichen Bedarf der Teilnehmenden abgestimmten Qualifizierungsverlauf zu erzielen. Die Bildungsbegleitung hat die Teilnehmenden durch eine hohe Betreuungsintensität hierbei wirksam zu unterstützen.

Die Zufriedenheit von Arbeitgebern soll insbesondere durch eine intensive Unterstützung durch den beauftragten Bildungsträger, eine größere Betriebsnähe und eine stärkere Orientierung an den Qualifikationsanforderungen der Wirtschaft erreicht werden.

Darüber hinaus sollen regionale und überregionale betriebliche Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten durch eine verstärkte Stellenakquise gewonnen werden.

## 2. Allgemeine Grundsätze der Durchführung

Um eine auf die Bedürfnisse der zu fördernden jungen Menschen zugeschnittenen Qualifizierung zu ermöglichen, beinhaltet die Förderstruktur die nachfolgend beschriebenen Elemente:

Innerhalb einer Qualifizierungsebene wird ein breit gefächertes Angebot vorgehalten, das sich an den individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten, dem aktuellen Leistungsstand der Teilnehmenden und dem Bedarf des regionalen Arbeitsmarktes orientiert.

**Individualisierung und Binnendifferenzierung**

Die Eignungsanalyse, die schwerpunktmäßig auf handlungsorientierten Verfahren basiert, erfasst die fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die individuelle Motivation und stellt die Grundlage für eine individuelle Qualifizierungs-/Förderplanung dar.

**Eignungsanalyse / Qualifizierungs-/Förderplanung**

Die Angebote sollen flexible Einstiege sowie zeitnahe Übergänge in andere passgenaue Bildungsangebote ermöglichen und stehen ganzjährig zur Verfügung.

**Flexibilität und Durchlässigkeit**

Eine jugend- und zielgruppengerechte Darstellung des Angebots ist Grundlage für eine Partizipation der Teilnehmenden. Junge Menschen werden in einfacher, eingängiger und zielgruppengerechter Form vor Eintritt in die Förderstruktur durch die Beratungsfachkräfte der Agentur für Arbeit in Zusammenarbeit mit den Bildungsträgern über die Qualifizierungsmöglichkeiten informiert und beraten.

**Partizipation und Transparenz**

Die Umsetzung der Qualifizierungs-/Förderplanung erfolgt in Absprache mit der Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit und liegt während des gesamten Qualifizierungsverlaufes in der Verantwortung des Bildungsbegleiters. Individualisierung, Flexibilisierung und Durchlässigkeit in einem nach einheitlichen Standards gestalteten System berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen sind hierbei Maßstab.

**Kontinuierliche Bildungsbegleitung**

Inhalte der Qualifizierungsangebote orientieren sich an bestehenden Ausbildungsordnungen sowie an Ausbildungsregelungen für junge Menschen mit Behinderung und vermitteln realitätsnahe berufliche Erfahrungen.

**Verzahnung**

Inhaltlich und zeitlich abgeschlossene Förder- und Qualifizierungssequenzen sind Grundlage individueller Qualifizierungsverläufe und damit ein Instrument der Binnendifferenzierung. Sie sollen **berufsübergreifende Grundqualifikationen** oder **Teile einer Berufsausbildung** beinhalten und bereiten damit gezielt auf eine Berufsausbildung vor. Das setzt ausbildungs- und arbeitsmarktrelevante Qualifizierungsangebote voraus.

**Förder- und Qualifizierungssequenzen**

Die Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen als berufsübergreifende Kompetenzen hat eine große Bedeutung, um junge Menschen auf die wachsenden Anforderungen z.B. im Bereich der Selbstorganisation und Problemlösung in der Arbeitswelt vorzubereiten. Insbesondere sollen gefördert werden:

**Schlüsselkompetenzen**

- Persönliche Kompetenzen (z.B. Motivation, Leistungsfähigkeit aber auch Selbstbild, Selbsteinschätzung, Selbstsicherheit, Offenheit, Werthaltung)
- Soziale Kompetenzen (z.B. Kommunikationsfähigkeit und Sprachkompetenz, Kooperation/Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Empathie)
- Methodische Kompetenzen (z.B. Problemlösung, Arbeitsorganisation, Lerntechniken, Einordnung und Bewertung von Wissen)
- Lebenspraktische Fertigkeiten (z.B. Umgang mit Behörden, Umgang mit Geld, Hygiene, Tagesstruktur, Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Einkauf, Selbstversorgung, Erscheinungsbild, Freizeitgestaltung)
- interkulturelle Kompetenzen (Verständnis und Toleranz für sowie Umgang mit anderen Kulturen, Traditionen und Religionen)
- IT- und Medienkompetenz (selbstständige Anwendung und zielgerichtete Nutzung von Informations- und Kommunikationstechniken sowie Printmedien).

Die Förderung und Entwicklung von Kompetenzen im Rahmen einer ganzheitlichen Persönlichkeitsentwicklung stellt eine **Querschnittsaufgabe** dar. Sie wird durch eine ressourcen- und kompetenzorientierte, individuelle Entwicklungsbegleitung unterstützt.

#### **Förderung der beruflichen Handlungsfähigkeit**

Abgestimmt auf die unterschiedlichen Zielgruppen werden vorhandene Kompetenzen gefördert und Defizite abgebaut, um eine möglichst schnelle und dauerhafte Integration in Ausbildung oder Arbeit zu erreichen. Die Förderung erstreckt sich deshalb auch auf die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen.

#### **Sozialpädagogische Begleitung**

BvB sind komplexe berufsorientierende und -vorbereitende, sozialpädagogisch unterstützte Qualifizierungsvorhaben. Fachpraxis, theoretische Unterweisung sowie sozialpädagogische Hilfen sind gleichermaßen bereit zu stellen. Sozialpädagogische Fachkräfte übernehmen im Wesentlichen folgende Aufgaben:

- Sie sind erster Ansprechpartner vor Ort,
- leisten Krisenintervention und
- Alltagshilfen.

Wesentliche sozialpädagogische Prozesse werden durch die Bildungsbegleitung eingeleitet, begleitet und reflektiert.

#### **Gender Mainstreaming**

Die Strategie des Gender Mainstreaming sowie die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern sind bei der Maßnahmedurchführung zu berücksichtigen. Hierzu gehört insbesondere, sowohl junge Frauen als auch junge Männer zu motivieren bzw. zu unterstützen, sich in geschlechtsuntypischen Berufen zu erproben.

### **3. Angebotsstruktur**

Das Fachkonzept beinhaltet verschiedene, auf den Einzelfall abgestimmte Qualifizierungsebenen.

Dazu zählen die

- **Eignungsanalyse**
- **Grundstufe** (Kernelement „Berufsorientierung/Berufswahl“)
- **Förderstufe** (Kernelement „Berufliche Grundfertigkeiten“)
- **Übergangsqualifizierung** (Kernelement „Berufs- und betriebsorientierte Qualifizierung“).

Die Qualifizierungsebenen der BvB stellen zeitlich und inhaltlich individuell zu durchlaufende Qualifizierungsabschnitte dar. Die Maßnahmekonzepte sollen die Ebenen deutlich als Rahmen für individuelle Qualifizierungswege beschreiben. Die Übergänge zwischen den Qualifizierungsebenen sind flexibel zu nutzen.

Der Übergang in die nächstfolgende Qualifizierungsebene (unter Berücksichtigung der jeweiligen max. Förderdauer), in Ausbildung oder Arbeit ist individuell sowie zeitlich flexibel und erfolgt nach festgelegten und transparenten Kriterien.

In begründeten und durch die Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit zu genehmigenden Ausnahmefällen können Teilnehmende, die direkt in die Übergangsqualifizierung oder ohne Eignungsanalyse in die Grundstufe eingemündet sind, in eine vorhergehende Qualifizierungsebene wechseln, wenn festgestellt wird, dass

- die Berufswahl nicht gefestigt ist,
- sich während der Teilnahme an der Grundstufe ein zusätzlicher eignungsdiagnostischer Bedarf ergibt oder
- die erforderlichen persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Aufnahme der angestrebten Ausbildung oder Arbeit nicht vorliegen bzw. nicht stabil sind.

Vor der Teilnahme an einer Berufsausbildungsvorbereitung in der Grundstufe ist eine **Eignungsanalyse** mit dem Ziel einer realistischen Einschätzung der individuellen Stärken und Schwächen des jungen Menschen unter Berücksichtigung von beruflichen Anforderungen vorzusehen.

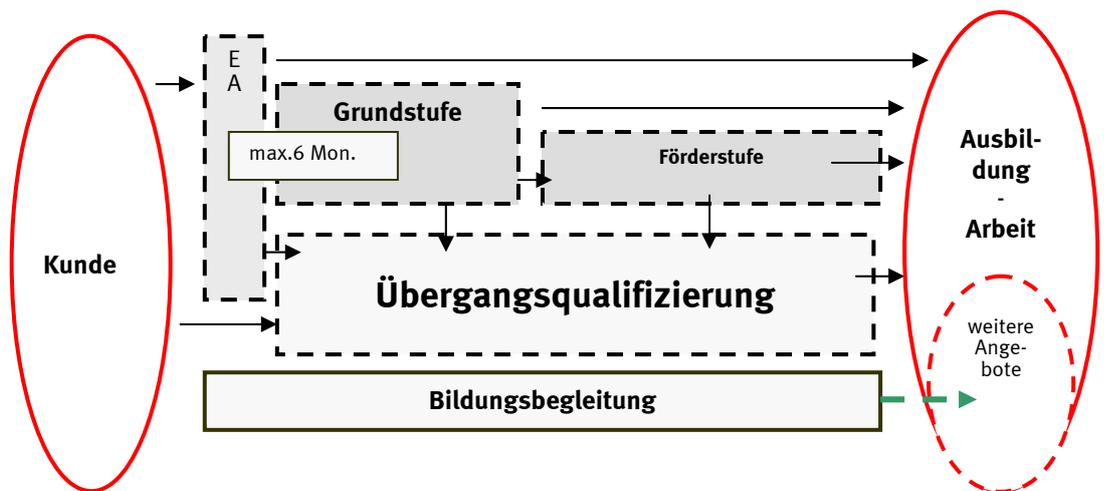
In die **Grundstufe** münden die Teilnehmenden ein, die (noch) nicht ausbildungsreif sind, trotz vorgelagerter Berufsorientierung im Regelangebot (einschließlich vertiefter Berufsorientierung) noch keine Berufswahlentscheidung getroffen haben oder (noch) nicht über die erforderliche Eignung für den angestrebten Beruf verfügen. In die Grundstufe münden auch alle jungen Menschen ein, die an der BvB mit dem Ziel Arbeitsaufnahme teilnehmen sollen.

In der Grundstufe sollen Berufsorientierung, erste berufsbezogene Qualifikationen sowie überfachliche Angebote realisiert werden. Die Grundstufe ist beendet, sobald die Teilnehmenden eine Berufswahlentscheidung getroffen haben und über die erforderlichen persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Aufnahme der gewählten Ausbildung oder Arbeit verfügen (Ausbildungsreife und Berufseignung). Sofern die persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Aufnahme der gewählten Ausbildung oder Arbeit zum Ende der Grundstufe noch nicht vorliegen, ist eine weitere vorberufliche Qualifizierung in der **Förderstufe** vorgesehen.

Die Förderstufe vertieft die Angebote der Grundstufe und endet, sobald die Teilnehmenden über die erforderlichen persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Aufnahme der gewählten Ausbildung oder Arbeit verfügen (Ausbildungsreife und Berufseignung).

Wenn ein Übergang in betriebliche Ausbildung oder Arbeit trotz vorhandener Ausbildungsreife und Berufseignung nicht gelingt und die Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen des jungen Menschen durch die weitere Förderung seiner beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden sollen, kann der junge Mensch in die **Übergangsqualifizierung** einmünden. Hierbei sollen individuelle Aspekte der Vermittelbarkeit so weit als möglich gefördert werden. Hierzu gehört sowohl die Ausschöpfung der vorhandenen Potentiale als auch der Abbau von Vermittlungshemmnissen. In der Übergangsqualifizierung werden vertiefende Qualifikationen vermittelt, die dem gewählten (Ausbildungs-)Beruf entsprechen und ggf. auf die Ausbildung angerechnet werden können. Die Angebote dieser Phase sollen praxisbezogen und betriebsnah umgesetzt werden.

Im Sinne einer konsequenten Individualisierung und Binnendifferenzierung und eines ganzheitlichen Ansatzes ist eine Schwerpunktbildung auf bestimmte Förder- und Qualifizierungssequenzen innerhalb einer Qualifizierungsebene möglich. Entscheidend hierfür ist der individuelle Förderbedarf.



EA – Eignungsanalyse

### 3.1 Eignungsanalyse

Ziel der ressourcenorientierten Eignungsanalyse ist die Erstellung eines Stärken-Schwächen-Profiles unter Berücksichtigung von beruflichen Anforderungen. Dabei sind immer die vorhandenen Entwicklungsmöglichkeiten zu berücksichtigen (Kompetenzansatz).

#### Ziel der Eignungsanalyse

Die Eignungsanalyse soll sich an den Merkmalen des Kriterienkatalogs Ausbildungsreife orientieren.

In der Eignungsanalyse sollen insbesondere die Gründe herausgearbeitet werden, die die berufliche Eingliederung erschweren.

Die Teilnehmenden erhalten Unterstützung, ihre eigenen Stärken und Schwächen sowie Entwicklungsmöglichkeiten zu erkennen und diese mit beruflichen Anforderungen in Beziehung zu setzen. Sie werden dabei unterstützt, sich eigene Ziele zu setzen und möglichst eigenverantwortlich umzusetzen.

Darüber hinaus sollen sie in die Lage versetzt werden, sich entsprechend ihrer individuellen Fähigkeiten und Neigungen für eine Berufsorientierung in bestimmten Berufsfeldern zuzuordnen bzw. für die Ausbildung in einem Berufsfeld zu entscheiden.

Die Eignungsanalyse baut auf den Erkenntnissen aus den diagnostischen Verfahren des Bedarfsträgers auf. Daten und Informationen, die dem Auftragnehmer (Maßnahmeträger) durch die Beratungsfachkraft zur Verfügung gestellt werden, sind zu berücksichtigen.

Auf Grundlage der Ergebnisse der Eignungsanalyse wird vom Bildungsbegleiter ein Qualifizierungs-/Förderplan erstellt. Die wesentlichen Inhalte sind in Form einer Leistungs- und Verhaltensbeurteilung der zuständigen Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit zur fachlichen Abstimmung und Genehmigung vorzulegen.

Im weiteren Qualifizierungsverlauf wird der Kompetenzzuwachs der Teilnehmenden regelmäßig überprüft und dokumentiert. Die geplanten Qualifizierungs- und Förderangebote sind zu überprüfen und vom Bildungsbegleiter ggf. entsprechend anzupassen.

In der Eignungsanalyse werden die schulischen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie die personalen und sozialen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmenden erfasst sowie persönliches Verhalten beobachtet. Dazu dienen vor allem systematische Verhaltensbeobachtungen.

#### Inhalte der Eignungsanalyse

Die Verfahren und Instrumente müssen auf die individuellen Voraussetzungen der Teilnehmenden, insbesondere auf junge Menschen mit Behinderung und/oder junge Menschen mit Migrationshintergrund abgestimmt werden.

In der Eignungsanalyse sollen unterschiedliche eignungsdiagnostische Verfahren zum Einsatz kommen, die sich in ihrer Methode und Perspektive ergänzen. Verpflichtend vorzuhalten sind:

- Simulations- bzw. handlungsorientierte Verfahren
- Handlungsorientierte berufsbezogene Verfahren/ Arbeitsproben
- Biografieorientierte Verfahren.

Zur Ergänzung der vorgenannten Verfahren können optional Tests oder Fragebögen zusätzlich eingesetzt werden:

- zur Erfassung von schulischen Basiskompetenzen und
- zur Erhebung von berufsbezogenen Interessen und Neigungen.

Die Erhebung berufsbezogener Kenntnisse und Fertigkeiten ist nur möglich, wenn bereits berufliche Erfahrungen gesammelt wurden.

Psychometrische Testverfahren und Persönlichkeitstests sind nicht einzusetzen.

Eine systematische Verhaltensbeobachtung erfordert definierte Merkmale und Verhaltensweisen, die Trennung von Beobachtung und Bewertung, eine fundierte Dokumentation und Auswertung sowie eine entwicklungsorientierte persönliche Rückmeldung.

Den Teilnehmenden soll im Rahmen der EA Gelegenheit gegeben werden, sich in der Regel in maximal 3 der vom beauftragten Bildungsträger angebotenen Berufsfelder zu erproben.

#### **Dauer der Eignungsanalyse**

Die Dauer der Eignungsanalyse ist auf den jeweiligen Einzelfall abgestimmt und kann einen Zeitraum von bis zu 4 Arbeitswochen nach Eintritt in die Maßnahme umfassen.

Sie berücksichtigt die vor Maßnahmebeginn gewonnenen Erkenntnisse zum individuellen Förderbedarf.

#### **Vorlage Qualifizierungs-/Förderplan**

Spätestens eine Woche nach Ende der Eignungsanalyse ist der zuständigen Beratungsfachkraft ein auf die Ergebnisse der Eignungsanalyse aufbauender Qualifizierungs-/Förderplan zur Genehmigung vorzulegen. Mit der individuellen Qualifizierung/ Förderung ist unmittelbar nach Ende der Eignungsanalyse zu beginnen.

Die Eignungsanalyse ist durchgängig für neu eintretende Teilnehmende vorzuhalten.

### **3.2 Grundstufe**

#### **Ziel der Grundstufe**

Ziel der Grundstufe ist die Herausbildung und Festigung erforderlicher persönlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die Motivierung der Teilnehmenden zur Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit. Sie baut auf den in der Eignungsanalyse gewonnenen Erkenntnissen auf.

#### **Inhalt der Grundstufe**

Kernelement der Grundstufe ist die **Berufsorientierung/ Berufswahl**. Darüber hinaus können folgende Förder- und Qualifizierungssequenzen durchgeführt werden:

- Allgemeine Grundlagenbereich
- Berufliche Grundfertigkeiten
- Sprachförderung

- Grundlagenqualifizierung IT- und Medienkompetenz
- Bewerbungstraining.

Die Dauer der Grundstufe einschließlich der Eignungsanalyse beträgt maximal 6 Monate.

**Dauer der Grundstufe**

### 3.3 Förderstufe

Das Ziel der Förderstufe ist eine individuelle Verbesserung von beruflichen Grundfertigkeiten, die auf eine Ausbildungs-/Arbeitsstelle vorbereiten. In die Förderstufe sind ausschließlich Teilnehmende aufzunehmen, die das Ziel der Grundstufe nach Ausschöpfung der maximalen Förderdauer nicht erreicht haben.

**Ziel der Förderstufe**

Kernelement der Förderstufe ist die Förderung der **beruflichen Grundfertigkeiten**. Darüber hinaus können folgende Förder- und Qualifizierungssequenzen durchgeführt werden:

**Inhalte der Förderstufe**

- Allgemeiner Grundlagenbereich
- Sprachförderung
- Bewerbungstraining.

Die maximale Dauer der Förderstufe richtet sich nach dem individuellen Qualifizierungs-/Förderbedarf der Teilnehmenden. Sie endet, sobald ein Übergang in die Übergangsqualifizierung, in Ausbildung oder eine qualifizierte Beschäftigung möglich ist. Die maximale individuelle Gesamtförderdauer darf nicht überschritten werden.

**Dauer der Förderstufe**

### 3.4 Übergangsqualifizierung

Die Übergangsqualifizierung richtet sich an junge Menschen, die eine abgesicherte Berufswahlentscheidung getroffen haben, denen die Aufnahme einer Ausbildung jedoch wegen fehlender Übereinstimmung zwischen den Anforderungen des Ausbildungsmarktes und dem persönlichen Bewerberprofil (noch) nicht gelungen ist und deren Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen durch die weitere Förderung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden sollen. Ein Übergang in die Übergangsqualifizierung setzt voraus, dass für den angestrebten Beruf die grundsätzliche Eignung vorliegt. Dies schließt bei den jungen Menschen, die eine Ausbildung anstreben, die Ausbildungsreife ein.

**Ziel der Übergangsqualifizierung**

Ziel der Übergangsqualifizierung ist die Verbesserung der beruflichen Handlungskompetenzen insbesondere durch Vermittlung von ausbildungs- oder arbeitsplatzbezogenen Qualifikationen. Die Vermittelbarkeit soll so weit als möglich gefördert werden.

Kernelement der Übergangsqualifizierung ist die betriebsnahe Vermittlung von berufs- und betriebsorientierten Qualifikationen. In diesem Zusammenhang können nachfolgend aufgeführte Förder- und Qualifizierungssequenzen durchgeführt werden:

**Inhalte der Übergangsqualifizierung**

- Berufliche Grundfertigkeiten
- Betriebliche Qualifizierung
- Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung.

Diese können ergänzt werden um

- den allgemeinen Grundlagenbereich (soweit Teilnehmende parallel die Erlangung eines Hauptschulabschlusses bzw. gleichwertigen Schulabschlusses als Ziel haben)
- Bewerbungstraining.

Die Förder- und Qualifizierungssequenzen sind auf die angestrebte Ausbildung/ Tätigkeit auszurichten.

### **Dauer der Übergangsqualifizierung**

Die maximale Dauer der Übergangsqualifizierung richtet sich nach dem individuellen Qualifizierungs-/Förderbedarf des/ der einzelnen Teilnehmenden. Sie endet, sobald ein Übergang in Ausbildung oder eine qualifizierte Beschäftigung möglich ist. Die maximale individuelle Gesamtförderdauer darf nicht überschritten werden.

Junge Menschen, die bereits eine abgesicherte Berufswahlentscheidung getroffen haben und über die hierfür erforderliche Ausbildungsreife und Berufseignung verfügen, sich aber erfolglos um einen Ausbildungsplatz bemüht haben, können unmittelbar in eine Übergangsqualifizierung mit dem Ziel einmünden, ihre Ausbildungschancen durch die Förderung der individuellen Vermittelbarkeit (theoretisch und praktisch) zu verbessern. Auch Ausbildungsabbrecher/innen, die zur Fortsetzung der Ausbildung der Förderung ihrer beruflichen Handlungskompetenz bedürfen, können direkt in die Übergangsqualifizierung einmünden.

### **3.5 Bildungsbegleitung**

#### **Ziel der Bildungsbegleitung**

Ziel einer kontinuierlichen Bildungsbegleitung ist die Sicherung des Eingliederungserfolgs.

#### **Aufgabe der Bildungsbegleitung**

Vorrangige Aufgaben der Bildungsbegleitung sind:

- Erstellen und Fortschreiben des Qualifizierungs-/ Förderplans in Absprache mit den Teilnehmenden, der Beratungsfachkraft und ggf. weiteren Fachkräften der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen,
- Zielvereinbarungen mit den Teilnehmenden treffen, die Verläufe der Qualifizierungen kontrollieren und dokumentieren sowie in adäquater Form auf Abweichungen reagieren (Fördern und Fordern),
- das Zusammenwirken der verschiedenen Akteure im Qualifizierungs-/ Förderverlauf sicherstellen,
- durch Akquisition von Ausbildungs- und Arbeitsstellen aktiv eine schnelle Integration in Arbeit oder Ausbildung sicherstellen,
- Sicherung und Dokumentation des Eingliederungserfolgs.

#### **Dauer der Bildungsbegleitung**

Die Bildungsbegleitung beginnt bereits während der Eignungsanalyse bzw. mit Teilnahmebeginn.

Zur Sicherung einer Ausbildungs- oder Arbeitsaufnahme sollte die Bildungsbegleitung auch nach Beendigung/ Austritt der Teilnehmenden aus der Maßnahme im Bedarfsfall bis zum Ende der Probezeit weiterhin als Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

### 3.6 Zielgruppenspezifische Ausrichtung

Junge Menschen mit Behinderung (§ 19 SGB III) sollen grundsätzlich an den zielgruppenübergreifenden allgemeinen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen. Hierbei sind die Auswirkungen der Art oder Schwere der Behinderung bei der Planung, Ausgestaltung und Durchführung der Maßnahme sowie bei der Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Besondere Einrichtungen des regionalen Hilfenetzes sowie begleitende Hilfen (medizinisch, therapeutisch...) sind in die individuelle Qualifizierung und Förderung einzubeziehen. Bei der Beurteilung der Ausbildungsreife sowie der angestrebten Integration in Ausbildung sind die besonders geregelten Ausbildungsgänge nach §§ 66 BBiG/ 42m HWO für junge Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen.

Die Bereitstellung individueller rehabilitationsspezifischer Leistungen im Einzelfall schließt eine Teilnahme an den zielgruppenübergreifenden allgemeinen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen nicht aus.

Für junge Menschen mit Behinderung, die aufgrund von Art oder Schwere der Behinderung bzw. zur Sicherung des Eingliederungserfolges besonderer Leistungen im Sinne der §§ 102 ff SGB III bedürfen, gelten über die allgemeinen Regelungen hinaus besondere Regeln hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung der Maßnahmen und der individuellen Fördermöglichkeiten.

Die besonderen Regelungen sind in Ziffer 8 – Besondere Regelungen für junge Menschen mit Behinderung – zusammengefasst.

Die spezifischen Anforderungen der Zielgruppe junger Menschen mit Migrationshintergrund sind bei der Planung, Ausgestaltung und Durchführung der Maßnahme sowie bei der Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Schwerpunkte bei der Vermittlung dieser Zielgruppe sind u.a.:

- Information und Unterstützung der Betriebe, die von Migranten und Migrantinnen geführt werden, bei Fragen zur betrieblichen Ausbildung
- Mitwirkung beim Abbau von Vorurteilen in den Betrieben gegenüber der Zielgruppe und
- Darstellung der Stärken und spezifischen Kompetenzen der Zielgruppe bei potentiellen Arbeitgebern.

Alleinerziehende Mütter und Väter, die auf Grund ihrer familiären Verpflichtungen nur mit eingeschränktem Zeitumfang an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen können, sollen gleichwohl im Rahmen der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen nach diesem Fachkonzept qualifiziert werden.

Dabei geht es neben den sonstigen Qualifizierungszielen darum, diesen Personenkreis auf die Vereinbarkeit der beruflichen mit den familiären Anforderungen vorzubereiten. Aufgrund ihrer besonderen Lebensumstände

**Menschen mit Behinderung**

**Menschen mit Migrationshintergrund**

**Alleinerziehende**

benötigen diese Teilnehmenden eine besondere Unterstützung bei der Berufswahlentscheidung, der Suche nach einer geeigneten Ausbildungsstelle sowie der Organisation der Kinderbetreuung.

### 3.7 Förderdauer

#### Teilnahmebeginn/-ende

Die Dauer der Förderung in der jeweiligen Qualifizierungsebene richtet sich nach dem individuellen Förderbedarf und den Integrationsaussichten/-möglichkeiten der Teilnehmenden. Die Entscheidung hierüber trifft die Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit.

Nach Beendigung der Eignungsanalyse und dann fortlaufend wird durch die Beratungsfachkraft geprüft, ob - ausgehend von dem Ziel der nachhaltigen Integration und unter Berücksichtigung anderer, außerhalb von BvB vorhandener Bildungs- und Qualifizierungsangebote – eine weitere Teilnahme als sinnvoll und notwendig erachtet wird.

#### Regelförderdauer

Die maximale Förderdauer beträgt i.d.R. bis zu 10 Monate. Bei jungen Menschen mit Behinderung bis zu 11 Monate.

Bei jungen Menschen, die ausschließlich an einer Übergangsqualifizierung teilnehmen, bis zu 9 Monate.

#### Individuelle Verlängerungsmöglichkeiten

In begründeten Fällen kann eine Verlängerung der individuellen Förderdauer erfolgen, wenn

a)

- eine konkrete nachgewiesene Perspektive für die Integration in Ausbildung oder Arbeit besteht **und**
- geprüft wurde, dass andere geeignete Instrumente (auch Dritter) zur weiteren Qualifizierung und Förderung nicht zur Verfügung stehen **und** ansonsten
- der Maßnahme- und Integrationserfolg gefährdet wäre.

b)

aufgrund (noch) nicht ausreichender sozialer Stabilität ein nahtloser Übergang in Anschlussangebote (insbesondere Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen) zur Sicherstellung des Maßnahmeerfolgs erforderlich ist.

c)

durch die Vorbereitung auf einen Hauptschulabschluss bzw. einen gleichwertigen Schulabschluss im Rahmen der Maßnahme

- die notwendige Förderung insbesondere der beruflichen Handlungsfähigkeit und die Einbindung betrieblicher Phasen nicht in erforderlichem Umfang erfolgen konnte und
- deshalb noch keine konkrete Perspektive für die Integration in Ausbildung oder Arbeit besteht.

d)

Teilnehmende, die eine Prüfung zum Hauptschulabschluss bzw. eine gleichwertige Schulabschlussprüfung im Rahmen der BvB nicht bestanden

haben, auf eine Nachprüfung vorbereitet werden sollen (s. II 4.8), die außerhalb der Regelförderdauer liegt.

Sofern die individuelle Förderdauer vor dem 30.09. eines Jahres endet, ist die Verlängerung bei einer angestrebten Integration in Ausbildung längstens bis 30.09. des jeweiligen Jahres möglich. Diese Begrenzungen gelten nicht für Teilnehmende, die eine Prüfung zum Hauptschulabschluss bzw. eine gleichwertige Schulabschlussprüfung nicht bestanden haben und auf eine Nachprüfung vorbereitet werden sollen, die außerhalb dieses Zeitraumes liegt. In diesem Fall kann die Verlängerung bis zur Teilnahme an der Nachprüfung erfolgen.

Für alle Verlängerungsoptionen gilt, dass hierdurch die individuelle Gesamtförderdauer von 18 Monate nicht überschritten werden darf.

Sofern eine Integration in Arbeit angestrebt wird, ist eine Verlängerung um maximal 2 Monate möglich.

Das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist vom Bildungsträger nachvollziehbar darzulegen und nachzuweisen sowie von der Agentur für Arbeit in jedem Einzelfall zu genehmigen.

Eine vorzeitige Beendigung der Teilnahme zur Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit ist jederzeit möglich.

Junge Menschen, die bereits eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme gem. §§ 61, 61a SGB III absolviert haben, können in besonders begründeten Einzelfällen erneut gefördert werden, wenn die Teilnahme an der vorangegangenen BvB bereits mindestens zwei Jahre zurückliegt und angesichts der Entwicklung des jungen Menschen eine erneute Förderung für den Eingliederungserfolg erforderlich ist.

Junge Menschen, die bereits in einer BvB erfolglos auf einen Hauptschulabschluss oder gleichwertigen Schulabschluss vorbereitet wurden, können erneut in eine BvB mit dem Ziel der Vorbereitung auf einen Hauptschulabschluss oder einen gleichwertigen Schulabschlusses zugewiesen werden, wenn ein erneuter Versuch erfolgversprechend erscheint.

Die Wochenstundenzahl beträgt einschließlich des Berufsschulunterrichtes 39 Zeitstunden ohne Pausen. Die Schutzbestimmungen für junge Menschen, z.B. Jugendarbeitsschutzgesetz, sind zu beachten.

Den Teilnehmern werden unterweisungsfreie Zeiten eingeräumt. Es besteht ein Anspruch von 2,5 unterweisungsfreien Arbeitstagen für jeden vollen Kalendermonat der Teilnahme. Ergeben sich bei dieser Berechnung Bruchteile eines Tages, ist auf einen vollen Tag aufzurunden.

Während des Praktikums/der betrieblichen Qualifizierung gelten die tariflichen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeiten des Betriebes. Dabei ist maximal eine tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden und eine wöchentliche Arbeitszeit in jeder Kalenderwoche bis zum Umfang der tariflichen bzw. ortsüblichen Arbeitszeit zulässig.

### **Begrenzung der Verlängerungsmöglichkeit**

### **Nachweis der Verlängerungsvoraussetzungen**

### **Erneute Förderung**

### **Wochenstundenzahl/ unterweisungsfreie Zeiten**

**Unterbrechung der BvB** Soweit die Teilnahme vorzeitig beendet wurde (z.B. aus gesundheitlichen Gründen), ist eine Wiederaufnahme für die verbleibende individuelle Förderdauer möglich.

### 3.8 Qualifizierungs-/Förderplanung

Unter Berücksichtigung der vor Eintritt in eine BvB erhobenen Informationen im Sinne eines vertieften Profiling (z.B. durch Beratungsgespräche, Informationen Dritter, Psychologische Gutachten) sowie aufbauend auf den insbesondere im Rahmen der Eignungsanalyse gewonnenen Erkenntnisse erstellt der Bildungsbegleiter zusammen mit dem/ der Teilnehmenden einen Qualifizierungs-/ Förderplan. Dieser ist der Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit zur Genehmigung vorzulegen.

#### Qualifizierungs-/Förderplan

Der Qualifizierungs-/ Förderplan ist nach Abschluss der Eignungsanalyse zu erstellen und dann regelmäßig fortzuschreiben (Prozess- und Beratungsdiagnose).

Der Qualifizierungsplan ist wie folgt zu gliedern:

- (1) Personenbezogene Daten
- (2) Ergebnisse der Eignungsanalyse/ Kompetenzfeststellung (Darstellung der individuellen Ausgangssituation)
- (3) Integrationsziel und Zielvereinbarungen
- (4) Aufgaben/ Schritte (aller Beteiligten)
- (5) Differenzierte Angebote
- (6) Verlaufs- und Erfolgskontrolle
- (7) Fortschreibung des Qualifizierungs- und Förderplanes
- (8) Zielerreichung (Austritt/ Verbleib)

### 4. Förder- und Qualifizierungssequenzen

Die Inhalte der BvB werden grundsätzlich in zeitlich und inhaltlich abgeschlossenen Förder- und Qualifizierungssequenzen angeboten. Diese sind unter Berücksichtigung organisatorischer und wirtschaftlicher Grenzen nach individuellem Bedarf zu kombinieren. Für alle Lehr- und Lerneinheiten sollten Ziele definiert sein.

Zu den Inhalten zählen:

#### Förder- und Qualifizierungssequenzen

- **Berufsorientierung/ Berufswahl**
- **Berufliche Grundfertigkeiten**
- **Betriebliche Qualifizierung**
- **Grundlagenqualifizierung IT- und Medienkompetenz**
- **Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung**
- **Bewerbungstraining**
- **Sprachförderung**
- **Allgemeiner Grundlagenbereich und nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses bzw. eines gleichwertigen Schulabschlusses.**

Ergänzend sollten auch weitere sinnvolle und bewährte Angebote vorgehalten werden, die zur Entwicklung von beruflicher Handlungskompetenz der Zielgruppe beitragen. Hierzu gehören u. a.:

- Mobilitätstraining
- Interkulturelles Training
- Auf bestimmte Zielgruppen zugeschnittene Angebote (z. B. Orientierung für junge Frauen im Handwerk, Technik und IT als ein innovatives Angebot zur beruflichen Orientierung und Vorbereitung von jungen Frauen)
- Gendertraining.

Bei allen Angeboten muss gewährleistet sein, dass im Sinne einer individuellen und differenzierten Förderung nicht nur Gruppen-, sondern auch Einzelangebote gemacht werden können.

Sofern die Rang- und Reihenfolge, in der die Förder- und Qualifizierungssequenzen durchlaufen werden sollen, nicht aus inhaltlichen Gründen festgelegt ist, sollen auch - unter Berücksichtigung des ganzheitlichen Aspekts des Förderziels - Teilbereiche ausgewählt und in der für die Teilnehmenden notwendigen Reihenfolge eingeplant werden. Fachlichkeiten müssen zusammengeführt und die Sequenzen im Maßnahmeverlauf inhaltlich sinnvoll und organisatorisch effektiv verknüpft werden.

#### **4.1 Berufsorientierung/ Berufswahl**

Ziel der Berufsorientierung/ Berufswahl ist die Entwicklung und Festigung einer auf die individuellen Kompetenzen des Teilnehmenden abgestellten beruflichen Perspektive. Dies beinhaltet auch die Überprüfung getroffener Berufswahlentscheidungen.

Die hierfür erforderlichen Informationen und Erfahrungen sind in den zu durchlaufenden Berufsbereichen weitgehend handlungsorientiert und betriebsnah zu vermitteln (die Vorteile einer Kooperation mit Betrieben und anderen Institutionen oder Maßnahmeträgern sind zu nutzen). Während der Durchführung der betrieblichen Orientierungsphasen sind die Teilnehmenden und Betriebe vom beauftragten Bildungsträger intensiv zu begleiten.

#### **4.2 Berufliche Grundfertigkeiten**

Die handlungsorientierte Berufsorientierung ist eng mit der Vermittlung beruflicher Grundfertigkeiten verknüpft. Ihr Ziel ist die Vermittlung von Grundfertigkeiten und -kenntnissen aus Teilgebieten anerkannter beruflicher Bildungsgänge aus dem mit dem / der Teilnehmenden festgelegten Berufsfeld. Die Vermittlung der fachpraktischen Fertigkeiten wird durch fachtheoretischen Unterricht ergänzt. Die fachpraktische Unterweisung wird in jedem Berufsfeld durch ein Betriebspraktikum sinnvoll ergänzt (im Rahmen von § 61 Abs. 3 SGB III).

Die Vermittlung beruflicher Grundfertigkeiten soll auf der Grundlage von **Qualifizierungsbausteinen** erfolgen (§§ 68 ff BBiG; Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung - BAVBVO). Qualifizierungsbausteine (QB) sind aus Ausbildungsordnungen und Ausbildungsrahmenplänen abgeleitet. Sie sind entsprechend §§ 3-7 BAVBVO zu bescheinigen und zu dokumentieren.

**Qualifizierungsbausteine**

Die eingesetzten Qualifizierungsbausteine müssen insbesondere im Anforderungsniveau sowie im zeitlichen Umfang auf die Leistungsmöglichkeiten der jeweiligen Zielgruppe zugeschnitten sein. Sie müssen den Anforderungen der BAVBVO entsprechen.

Beim Good Practice Center Benachteiligtenförderung (GPC) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wurde eine Datenbank eingerichtet, in der bundeszentral alle durch die Kammern bestätigten Qualifizierungsbausteine gesammelt und nach einheitlichem Muster dokumentiert werden. Diese Datenbank steht den Kammern, Betrieben und Bildungsträgern zur Information und zum Transfer zur Verfügung (<http://www.good-practice.de/bbigbausteine>).

### **Ausbildungsbausteine**

Bundesweit anerkannte **Ausbildungsbausteine** (z.B. im Rahmen des BMBF-Programms JOBSTARTER CONNECT) können für die Vermittlung der beruflichen Grundfertigkeiten in der Übergangsqualifizierung eingesetzt werden.

### **4.3 Betriebliche Qualifizierung**

#### **Betriebsnahe Ausrichtung**

Die Teilnehmenden sollen eine gezielte Vorbereitung auf den Berufsalltag sowie die spezifischen Bedingungen, die mit der Produktion und der Auftragsarbeit in Betrieben verbunden sind, erhalten. Sie sollen Praxisfelder von Ausbildungsberufen, betriebliche Lern- und Arbeitsbedingungen, Kontakt zu Kunden und Mitarbeitern sowie Technologien und Arbeitsfelder kennen lernen. Die jungen Menschen erhalten die Möglichkeit, das bisher Gelernte unter realen Bedingungen zu erproben und Neues dazu zu lernen. Die Betriebe erhalten ihrerseits die Möglichkeit, die Teilnehmenden intensiv kennen zu lernen. Dies soll ihre Bereitschaft zur Übernahme in ein späteres Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis fördern.

Soweit möglich ist anzustreben, auch in den betrieblichen Phasen die beruflichen Grundfertigkeiten auf der Grundlage von Qualifizierungs- bzw. Ausbildungsbausteinen zu vermitteln.

Durch die enge Zusammenarbeit mit Betrieben sollen zusätzliche – nicht vom Bildungsträger vorgehaltene - Berufsfelder erschlossen werden. Hiermit wird das Ziel verfolgt, den Teilnehmenden ein möglichst breites und auf den regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ausgerichtetes Angebot an Berufsfeldern zur Verfügung zu stellen.

#### **Vorbereitung**

Die Zielsetzung einer betrieblichen Qualifizierung setzt voraus, dass eine gezielte Vorbereitung der Teilnehmenden und Betriebe, eine Qualifizierungsbegleitung, eine Nachbereitung und eine individuelle Auswertung erfolgt. Die Zahl und Dauer der betrieblichen Qualifizierungsphasen richten sich - auch im Hinblick auf den Qualifizierungs-/ Förderplan - nach der Notwendigkeit im Einzelfall.

Der Anteil betrieblicher Praktikumsphasen darf die Hälfte der vorgesehenen individuellen Förderdauer nicht überschreiten.

#### **Vertrag**

Zwischen Träger, Betrieb und Teilnehmenden ist vor Beginn der betrieblichen Qualifizierung ein Vertrag abzuschließen. Darin müssen insbesondere Beginn/ Ende und Dauer des Praktikums, die Zielsetzung des Praktikums (Orientierung, Qualifizierung, Integration), die Praktikumsinhalte und die zu vermittelnden Kenntnisse (z.B. Bezeichnung des Qualifizierungsbausteins),

Regelungen zur Bescheinigung bzw. Zeugnisse, die tägliche Arbeitszeit sowie die Ferienregelung festgelegt sein. Darüber hinaus ist für die Durchführung eine verantwortliche Fachkraft des Betriebs zu benennen. Die Gesamtverantwortung obliegt weiterhin dem Bildungsträger.

#### **4.4 Grundlagenqualifizierung IT- und Medienkompetenz**

Neben der Förderung und Entwicklung von IT- und Medienkompetenzen als Querschnittsaufgabe sollen die Teilnehmenden im Rahmen dieser eigenständigen Qualifizierungssequenz in die Lage versetzt werden, verschiedene Medien selbstständig anwenden, zielgerichtet nutzen und die gewonnenen Informationen bewerten zu können. Bei der zielgerichteten Nutzung steht die Gewinnung von Informationen zur Berufsorientierung, zur Integration in Ausbildung und Arbeit sowie zur Bewältigung lebenspraktischer Anforderungen im Vordergrund. Hierzu gehört auch die Einweisung in die durch die BA bereitgestellten Informations- und Vermittlungsunterstützungssysteme (z.B. BERUFENET, JOBBÖRSE).

#### **4.5 Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung**

Als ein weiteres betriebsnahes Qualifizierungselement gilt die gezielte arbeitsplatzbezogene Einarbeitung. Dieses sollte insbesondere für Teilnehmende Berücksichtigung finden, bei denen die Ausbildungsreife im Maßnahmeverlauf nicht hergestellt werden kann. Die Teilnahme an einer arbeitsplatzbezogenen Einarbeitung setzt eine Absichtserklärung des Betriebes zur nachfolgenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung des jungen Menschen voraus.

#### **4.6 Bewerbungstraining**

Ziel des Bewerbungstrainings ist die Förderung der Befähigung der Teilnehmenden zu eigeninitiativen, erfolgreichen und marktfähigen Bewerbungsaktivitäten. Dieses beinhaltet unter anderem die Befähigung

- zur Entwicklung von Bewerbungsstrategien,
- zur eigeninitiativen Nutzung des Stellen- und Bildungsangebotes,
- zur Gestaltung von Bewerbungsunterlagen sowie
- die Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und Testverfahren.

#### **4.7 Sprachförderung**

Ziel ist die Erweiterung der sprachlichen (mündlichen und schriftsprachlichen) Kompetenzen.

Für junge Menschen mit Migrationshintergrund ist die Förderung deutscher Sprachkenntnisse für die persönliche, soziale und berufliche Entwicklung von größter Bedeutung. Zielgerichtet sollen sowohl allgemeinsprachliche als auch berufs- und berufsfeldbezogene Inhalte erlernt werden.

Sprachförderung ist ein wichtiger Ansatz im Rahmen der Förderung und Qualifizierung von jungen Menschen mit Lernbehinderung. Neben den allgemeinen Förderansätzen sind spezifische Methoden zu Erweiterung der schriftsprachlichen Kompetenz einzusetzen. Inhalte der Sprachförderung

**Migranten**

**Junge Menschen mit Lernbehinderung**

sollen an Lebens- und Arbeitswelten der behinderten jungen Menschen ausgerichtet sein.

#### **4.8 Allgemeiner Grundlagenbereich und nachträglicher Erwerb eines Hauptschulabschlusses bzw. gleichwertigen Schulabschlusses**

Allgemeinbildende Fächer sind mit dem Ziel einzubeziehen, die bildungsmäßigen Voraussetzungen zu verbessern und zur Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit beizutragen.

Bei Teilnehmenden ohne Hauptschulabschluss bzw. gleichwertigen Schulabschluss, soll der Erwerb des Schulabschlusses dazu beitragen, eine Ausbildung aufzunehmen und zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen.

Die Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss umfasst sowohl allgemein bildende als auch berufsbezogene Fächer und ist möglichst handlungsorientiert und auf die individuelle Problemlage der Zielgruppe auszurichten. Die berufsbezogene Qualifizierung in der BvB soll die Vermittlung der für die Vorbereitung auf einen Hauptschulabschluss erforderlichen theoretischen Inhalte unterstützen. Durch die Umsetzung variabler Lernformen ist auch den besonderen Anforderungen sogenannter „schulmüder“ Teilnehmender Rechnung zu tragen.

Für die Vermittlung der theoretischen Unterrichtsinhalte können neben der Einzelfallförderung auch Kleingruppen mit maximal 15 Teilnehmenden gebildet werden.

Die beauftragten Bildungsträger haben sicherzustellen, dass alle von der Agentur für Arbeit mit diesem Ziel zugewiesenen Teilnehmenden eine Vorbereitung auf einen Hauptschulabschluss oder gleichwertigen Schulabschluss erhalten. Dies gilt auch für die Vorbereitung auf eine Nachprüfung im Rahmen der BvB, wenn nach Einschätzung der Beratungsfachkraft die Nachprüfung erfolgreich absolviert werden kann.

Ergeben sich in der Eignungsanalyse aus Sicht des Bildungsträgers Anhaltspunkte dafür, dass - anders als bisher angenommen - die Teilnehmenden aufgrund ihrer individuellen Möglichkeiten nicht in der Lage sein werden, diesen Schulabschluss im Rahmen der Maßnahme zu erreichen, ist die Beratungsfachkraft vom Bildungsträger hierüber zu informieren. Die Beratungsfachkraft entscheidet in diesen Fällen, ggf. nach vorheriger Einschaltung des Psychologischen Dienstes abschließend, ob gleichwohl eine Vorbereitung auf einen Hauptschulabschluss oder gleichwertigen Schulabschluss erfolgen soll.

Die länderspezifischen Regelungen für den Erwerb des Abschlusses sind zu beachten. Hierzu nehmen die beauftragten Bildungsträger frühzeitig Kontakt mit den zuständigen Schulbehörden auf und treffen Absprachen zu Inhalt, Zeitpunkt und Organisation der Prüfung.

Gesonderte berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen zum Nachholen eines Hauptschulabschlusses bzw. gleichwertigen Schulabschlusses außerhalb dieses Fachkonzepts sind auf der Grundlage des SGB III nicht vorgesehen.

#### **Erweiterte/ qualifizier- te Hauptschulab- schlüsse**

Eine Vorbereitung auf erweiterte oder qualifizierende Hauptschulabschlüsse bzw. gleichwertige Schulabschlüsse (länderspezifisch), die über den

ersten allgemein bildenden Schulabschluss hinausgehen, wird nicht vom Rechtsanspruch des § 61a SGB III erfasst.

Eine Vorbereitung auf diese Schulabschlüsse ist im Rahmen der BvB möglich, wenn

- dies als erforderlich angesehen wird, um die berufliche Eingliederung zu erreichen und
- ein erfolgreicher Abschluss unter Berücksichtigung der möglichen individuellen Förderdauer realisierbar erscheint.

Die Entscheidung, für welche Teilnehmenden eine entsprechende Vorbereitung erfolgen soll, trifft die zuständige Beratungsfachkraft. Hierzu zieht sie z.B. die Empfehlung des Bildungsträgers, die Ergebnisse der Eignungsanalyse bzw. vorliegende psychologische Gutachten heran. Die Verlängerungsmöglichkeiten der individuellen Förderdauer (s. II 3.7) gelten entsprechend.

## 5. Kooperation und Lernortverbund

Um das Angebot in der beschriebenen Struktur umsetzen zu können, bedarf es der Kooperation und damit eines regional abgestimmten Handelns.

Die Träger sind verpflichtet, sich eng in die bestehenden regionalen Netzwerkstrukturen einzubinden. Hierzu gehört insbesondere eine Kooperation mit

- Betrieben,
- Berufsschulen,
- Kammern und Innungen,
- Jugend-, Sozialämtern, Trägern der Grundsicherung sowie anderen Trägern zur Ansprache der Teilnehmenden (regionale Anlaufstellen),
- weiteren Anbietern von Qualifizierungsangeboten zur Abstimmung des Bildungskonzeptes und der Instrumente,
- migrationsspezifischen Netzwerken,
- sowie weiteren regionalen Akteuren.

Förderangebote u.a. von Schulen und Jugendhilfeeinrichtungen sollen zur Unterstützung des individuellen Qualifizierungsverlaufs, soweit möglich und fachlich sinnvoll, einbezogen werden.

Durch die Teilnahme an der BvB wird die Berufsschulpflicht nicht berührt. Grundsätzlich soll der Berufsschulunterricht durch die Berufsschule erfolgen.

Sofern der Berufsschulunterricht nicht durch die Berufsschule erfolgt bzw. keine Berufsschulpflicht besteht, stellt der Auftragnehmer die entsprechende theoretische Unterweisung sicher. Die Zeit für den Berufsschulunterricht ist in den Wochenstunden enthalten.

Die Träger sollen sich – ggf. mit Unterstützung der zuständigen Agentur für Arbeit - in Verhandlungen mit den Schulträgern nachhaltig für die Durchführung eines maßnahmegerechten Berufsschulunterrichtes einsetzen.

## Netzwerkstrukturen

## Berufsschule

## 6. Sonstige Regelungen

<b>Begleitende Dienste</b>	Begleitende Dienste können für junge Menschen mit Behinderung erforderlich sein.
<b>Fachdienste ÄD, PD</b>	Die Eignungsanalyse ist die Grundlage einer individuellen nachfolgenden Qualifizierungs-/ Förderplanung. Im Vorfeld sind bei Bedarf in diesem Zusammenhang die vielfältigen diagnostischen Möglichkeiten des PD und ÄD zu nutzen. Darüber hinaus ist eine Beteiligung des Psychologischen Dienstes bei der Planung und Vorbereitung von Maßnahmen zweckmäßig. Es kann sich auch im Verlauf einer Maßnahme empfehlen, den PD bzw. den ÄD hinzuzuziehen.
<b>Teilnahmebescheinigung</b>	Den Teilnehmenden sind am Ende der BvB vom Träger die erworbenen Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit in differenzierter und insbesondere für Betriebe nachvollziehbarer Form nach Maßgabe des § 2 BAVB-VO zu bescheinigen. Qualifizierungsbausteine sind entsprechend §§ 3-7 BAVBVO zu bescheinigen und zu dokumentieren.
<b>Abschlussbeurteilung</b>	Falls eine Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit bis zum individuellen Maßnahmeende nicht gelungen ist, macht der Bildungsbegleiter Aussagen, für welche Berufe Berufseignung vorliegt, zumindest aber, ob die allgemeine Ausbildungsreife erreicht ist. Darüber hinaus trifft der Träger Aussagen zur Vermittelbarkeit und formuliert Empfehlungen für weitere Handlungs- und/ oder Förderbedarfe.
<b>Personal</b>	<p>Voraussetzung für den Erfolg einer BvB ist fachlich qualifiziertes und in der Berufsausbildungsvorbereitung bzw. Ausbildung von jungen Menschen und jungen Menschen mit Behinderung erfahrenes Personal (insbesondere sozialpädagogische Fachkräfte, Lehrer/-innen, Ausbilder/-innen, sonderpädagogische Fachkräfte). Kenntnisse der Bildungslandschaft sowie der Anforderungen in den Berufen und am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind dabei unabdingbar. Die Anbieter müssen dafür Sorge tragen, dass im Rahmen der Qualitätssicherung das in den Maßnahmen eingesetzte Personal regelmäßig fortgebildet wird.</p> <p>Der Personalschlüssel steht im Verhältnis zu den qualitativen Anforderungen des Fachkonzeptes und den Erfordernissen zur Integration heterogener Zielgruppen.</p> <p>Der Personalschlüssel wird in der Leistungsbeschreibung konkretisiert.</p> <p>Die in der BvB für die Qualifizierung und Förderung junger Menschen mit Behinderungen eingesetzten Fachkräfte (insbes. die Bildungsbegleitung) benötigen spezifische Qualifikationen und Erfahrungen. Dies betrifft u. a. Kenntnisse zu Art und Schwere von Behinderungen, zur Diagnostik sowie zu Leistungen und Konzepten der Rehabilitation junger Menschen mit Behinderungen, insbes. mit Lernbehinderungen.</p>

## 7. Qualitätsmerkmale

Die nachfolgend aufgeführten Qualitätsmerkmale beziehen sich auf die vielfältigen Erfahrungen und Auswertungen im Rahmen der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur ...“. Zu folgenden Arbeitsfeldern wurden **Qualitätsmerkmale/-kriterien** festgelegt:

- **Eignungsanalyse**
- **Qualifizierungsbausteine**
- **Kooperation mit Betrieben**
- **Bildungsbegleitung**

### Eignungsanalyse

Die Übungen/Aufgaben sollten unterschiedliche Sozialformen (Einzelaufgaben, Teamaufgaben, Gruppenaufgaben) anbieten, um die Bedingungen zu beobachten, unter denen Teilnehmende ihre Kompetenzen am besten entfalten können.

Für die Eignungsanalyse (EA) im Rahmen einer BvB gelten folgende **pädagogische Prinzipien**:

**Pädagogische Prinzipien**

#### 1. *Subjektorientierung*

Im Mittelpunkt der Kompetenzfeststellung steht die Person (das Subjekt) mit ihren Kompetenzen, die sie benötigt, um die Anforderungen in Beruf und Alltag zu bewältigen. Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule - Beruf sind so anzulegen, dass sie einen biografischen Bezug ermöglichen und die individuellen Kompetenzen der Teilnehmenden sichtbar werden lassen.

#### 2. *Managing Diversity – die Vielfalt anerkennen*

In den Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf wird die Verschiedenartigkeit der Teilnehmenden berücksichtigt. Die Auswahl der zum Einsatz kommenden Verfahren sowie der Aufgaben und Tests ist darauf auszurichten, dass sie für alle Teilnehmenden gleichermaßen ansprechend und zugänglich sind.

#### 3. *Lebens- und Arbeitsweltbezug*

Die Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf sind an den Anforderungen der Arbeitswelt bzw. an der Lebenswelt der Teilnehmenden ausgerichtet.

#### 4. *Kompetenzansatz*

Die Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf unterstützen die Teilnehmenden dabei, sich als kompetent zu erleben und eigene Stärken und Ressourcen zu erkennen.

### 5. *Transparenzprinzip*

Die Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf sind so anzulegen, dass ihre Adressaten das Ziel, den Ablauf und die Bedeutung des Verfahrens verstehen.

## **Qualitätsstandards für Kompetenzfeststellungen**

Unabhängig davon, welche Verfahren im Rahmen der Kompetenzfeststellung zum Einsatz kommen, gelten für die professionelle Umsetzung einer Kompetenzfeststellung folgende **Qualitätsstandards**:

### 1. *Ziel und Prozessorientierung bei der Auswahl der Verfahren/ Transfer*

Verfahren zur Kompetenzfeststellung werden zielgerichtet eingesetzt. Ihre Ergebnisse bilden die Grundlage für die Kompetenzentwicklung und individuelle Förderung der Teilnehmenden. Die in der EA gewonnenen Erkenntnisse und Anhaltspunkte werden professionell von der Bildungsbegleitung aufgegriffen und in der anschließenden Förderung umgesetzt.

### 2. *Professionelle Vorbereitung und Durchführung*

Verfahren zur Kompetenzfeststellung müssen gut vorbereitet werden. Die EA ist ein komplexes Bündel von Verfahren, das einen hohen Grad an Organisation und Prozesssteuerung erfordert. Zur Vorbereitung, Durchführung und Auswertung sollte ein entsprechendes Handbuch bzw. schriftlich ausgearbeitetes Programm vorliegen, das alle Aufträge/ Übungen, Arbeitsblätter sowie die Organisationsmittel zur systematischen Verhaltensbeobachtung (Beobachtungsbögen, Bewertungsbögen, Definitionen, Profile etc.) enthält. Die Verantwortlichen für den Prozess sollten festgelegt und allen bekannt sein. Die Durchführung wird von einer Person verantwortlich geleitet.

### 3. *Geschultes Personal*

Die systematische Verhaltensbeobachtung setzt ein Beobachtungstraining jedes Beobachtenden voraus (z.B. für ein Assessment-Center, Arbeitsproben).

Das Personal muss darüber hinaus für alle eingesetzten Verfahren und Methoden geschult sein, um Handlungen zu initiieren und zu beobachten.

### 4. *Feedback*

Im Rahmen der Durchführung von Verfahren zur Kompetenzfeststellung ist immer ein individuelles Feedback (Rückmeldegespräch) vorgesehen. Das Feedback konzentriert sich auf Merkmale und Verhaltensweisen, die im situativen Kontext der EA auch ersichtlich waren. Die Rückmeldungen verlaufen in einem Klima der Wertschätzung und Achtung. Sie setzen bei den Kompetenzen und Stärken an, schützen die Würde der Teilnehmenden. Die Teilnehmenden sollen die Ergebnisse nachvollziehen können, ihre Stärken kennen lernen und vor diesem Hintergrund eigene realistische Ziele für die berufliche und persönliche Entwicklung formulieren können.

#### 5. *Schriftliche Ergebnisdokumentation*

Am Ende einer Kompetenzfeststellung erhält jede/r Teilnehmende eine individuelle schriftliche Ergebnisdokumentation in Form eines individuellen Fähigkeitsprofils. Dieses Profil gibt nur über Kompetenzen Auskunft, die im Rahmen der EA auch untersucht wurden.

Das Profil enthält Aussagen zu den eingesetzten Verfahren, zu den Rahmenbedingungen und zu den erfassten bzw. bilanzierten Kompetenzen. Außerdem werden in der Ergebnisdokumentation Hinweise zu Entwicklungsmöglichkeiten/ -zielen und Wegen zur Zielerreichung gegeben. Die Inhalte müssen für den Teilnehmenden verständlich sein.

#### 6. *Qualitätsprüfung/-sicherung*

Im Rahmen der Kompetenzfeststellung werden nur Verfahren eingesetzt, die in ihrer Entwicklung, Durchführung und Auswertung professionellen Standards entsprechen. Diese werden regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

#### 7. *Datenschutz*

Die Vertraulichkeit der erhobenen Daten ist zu gewährleisten.

Für simulations- bzw. handlungsorientierte Verfahren (wie Assessment-Center, an Assessment-Center angelehnte Verfahren oder Potentialanalysen), die auf der Grundlage einer systematischen Verhaltensbeobachtung durchgeführt werden, gelten folgende zusätzliche Qualitätsstandards:

**Ergänzende Qualitätsstandards für simulations- bzw. handlungsorientierte Verfahren**

##### 1. *Verhaltensorientierung*

In simulations- bzw. handlungsorientierten Verfahren zur Kompetenzfeststellung bildet das Verhalten einer Person in einer bestimmten Handlungssituation die Grundlage aller Bewertungen.

##### 2. *Dokumentation während der Beobachtung*

Alle wahrnehmbaren Beobachtungen werden während der Beobachtung dokumentiert.

##### 3. *Kriteriengeleitete Beobachtung*

Die Beobachtung erfolgt auf der Grundlage festgelegter Kriterien.

##### 4. *Mehrfachbeobachtung*

Um Aussagen über Teilnehmende abzusichern, muss jedes Merkmal mehrfach in verschiedenen Situationen beobachtet werden.

##### 5. *Trennung von Beobachtung und Bewertung*

Beobachtung und Bewertung sind voneinander zu trennen.

#### 6. *Rotation der Beobachterinnen und Beobachter*

Um subjektive Wahrnehmungen und Beobachtungsfehler zu vermeiden, wechseln die Beobachterinnen und Beobachter nach jeder Aufgabe (Rotation).

#### 7. *Personalrelation*

Ein Beobachter bzw. eine Beobachterin sollte höchstens drei Personen gleichzeitig beobachten.

### **Qualifizierungsbausteine**

#### **Qualitätsmerkmale für die Qualifizierungsbausteine**

Ein Qualifizierungsbaustein (QB) beschreibt Qualifizierungsergebnisse. Er beschreibt damit die Kompetenzen, über die jemand verfügt, wenn er den Baustein erfolgreich abgeschlossen hat. Er beschreibt eine in sich abgeschlossene Kompetenz, die jemand zur Ausführung bzw. Erledigung einer Aufgabe in einem Beruf braucht. Die beschriebenen Kompetenzen beziehen sich immer auf den Ausbildungsrahmenplan eines oder mehrerer Ausbildungsberufe (Berufsfeldbezug). Sie können sich auf mehrere Ausbildungsabschnitte beziehen und müssen sich nicht nur am ersten Ausbildungsjahr orientieren.

Ein QB bezieht sich auf das gesamte Spektrum der beruflichen Handlungskompetenz. Er berücksichtigt sowohl die fachlichen, die sozialen und persönlichen Kompetenzen als auch die Methodenkompetenz. Ein QB ist so formuliert, dass er für die Teilnehmenden verständlich und für die Betriebe transparent ist. Es sollten möglichst keine oder nur wenige berufsbezogene Voraussetzungen notwendig sein, um das Qualifizierungsziel zu erreichen.

QB sind bei Bedarf in kleinere Einheiten untergliedert. Der zeitliche und inhaltliche Umfang der Bausteine muss so bemessen sein, dass die beschriebenen Qualifikationen für die jungen Menschen überschaubar sind und auch von ihnen im individuell notwendigen Förderzeitraum erworben werden können. Ein QB wird durch Unterweisungen, Projekt- und Gruppenarbeit, durch Arbeitsaufträge, durch Übungen und durch angeleitetes Selbststudium an verschiedenen Lernorten umgesetzt. Vorrang haben handlungsorientierte Methoden.

Die in dem Baustein beschriebenen Kompetenzen sind so operationalisiert, dass sie abprüfbar sind. Mit erfolgreichem Abschluss des Bausteins kann der Teilnehmende daher die beschriebene Tätigkeit selbständig ausführen. Dies wird anhand einer Leistungsfeststellung überprüft. Die Leistungsfeststellung kann sowohl durch eine Prüfung als auch durch eine kontinuierliche Tätigkeitsbewertung erfolgen. Wird eine Prüfung durchgeführt, so erfolgt diese nachdem alle Elemente erfolgreich absolviert wurden. Prüfungsinhalte müssen zwingend im Qualifizierungsbaustein vermittelt worden sein. Die praktische und ggf. theoretische Prüfungsaufgabe sowie der zeitliche Umfang der Prüfung sind Bestandteil des Qualifizierungsbildes. Die Beurteilung erfolgt nach vorher festgelegten Kriterien. Den Teilnehmenden werden diese Kriterien bekannt gemacht. Wird der Leistungsnachweis erbracht, erhält der junge Mensch ein Zeugnis entsprechend der Vorgaben der BAVBVO. Auf Antrag des Anbieters der Ausbildungsvorbereitung bestätigt die zuständige Stelle die Übereinstimmung des Qualifizierungsbildes mit den Vorgaben des § 3 BAVBVO.

### **Kooperation mit Betrieben**

Unter Kooperation zwischen Bildungsträger und Betrieb wird eine regelmäßige und organisierte Form der Zusammenarbeit verstanden, die das Ziel verfolgt, junge Menschen auf eine Berufsausbildung oder qualifizierte Beschäftigung vorzubereiten. Je nach Ausprägung der Zusammenarbeit schließt sie auch die Abstimmung zu methodischen und konzeptionellen Fragen und Mitarbeit in lernortübergreifenden Gremien mit ein.

Für die Akquise von Kooperationsbetrieben werden qualifizierte Mitarbeiter/innen der Träger eingesetzt. Die Teilnehmenden sind aktiv an der Suche nach Betrieben zu beteiligen. Der Akquise muss ein gesteuertes Verfahren zugrunde liegen. Als Steuerungsinstrument eignet sich eine Betriebsdatenbank.

Praktikumsbetriebe werden anhand definierter Kriterien ausgesucht und bewertet. Die Zielsetzung des Praktikums lässt sich unterscheiden: in Orientierung, Qualifizierung (einschließlich der Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen) und Integration. Die Kriterien sind den jungen Menschen bekannt zu machen.

Der Träger gewährleistet eine passgenaue Zuordnung von Teilnehmenden zu Betrieben. Das Praktikum wird individuell mit jedem jungen Menschen vorbereitet. Zwischen Träger, Betrieb und Teilnehmenden ist vor Beginn der betrieblichen Qualifizierung ein Vertrag abzuschließen. Darin müssen insbesondere Beginn/ Ende und Dauer des Praktikums, die Zielsetzung des Praktikums (Orientierung, Qualifizierung, Integration), die Praktikumsinhalte und zu vermittelnden Kenntnisse (z.B. Bezeichnung des Qualifizierungsbausteins), Regelungen zur Bescheinigung bzw. Zeugnisse, die tägliche Arbeitszeit sowie die Urlaubsregelung festgelegt sein. Darüber hinaus ist die für die Durchführung verantwortliche Fachkraft des Betriebs zu benennen. Die Gesamtverantwortung für die Organisation, Durchführung, Begleitung und Auswertung obliegt weiterhin dem Bildungsträger.

Der Träger unterstützt den Betrieb bei administrativen Aufgaben, die mit einer betrieblichen Qualifizierung/ einem Praktikum verbunden sind. Existiert ein Trägerverbund, ist das Verfahren zur Durchführung und Begleitung von Praktika unter den Trägern abzustimmen. Der Träger stellt eine personelle Kontinuität des Begleitpersonals (in der Regel durch Bildungsbegleiter/-innen) sicher. Träger und Betrieb sprechen die betrieblichen Qualifizierungs-/ Praktikumsinhalte ab und setzen ggf. abgestimmte Qualifizierungsbausteine um. Dokumentation und Auswertung der betrieblichen Phasen sind sicherzustellen.

### **Bildungsbegleitung**

Bildungsbegleitung plant, fördert/ gewährleistet, organisiert, koordiniert, begleitet und dokumentiert kontinuierlich individuelle Qualifizierungsverläufe über verschiedene Lernorte sowie Bildungs-, Hilfe-, und Förderangebote hinweg. Dies beinhaltet auch die Übergangsbegleitung zwischen den einzelnen Qualifizierungsebenen und -phasen, die bedarfsgerechte Begleitung bei Einstieg in eine neue Qualifizierungsphase, eine betriebliche Ausbildung oder Arbeit sowie eine Übergangsbegleitung zwischen den beteiligten Trägern (Netzwerk- und Qualitätsmanagement).

Mit Hilfe des individuellen Qualifizierungs-/ Förderplans, den die Bildungsbegleitung auf Grundlage der Ergebnisse aus der Eignungsanalyse gemeinsam mit dem Teilnehmenden entwickelt, werden die individuellen Qualifi-

### **Qualitätsmerkmale für die Kooperation mit Betrieben**

### **Qualitätsmerkmale für die Bildungsbegleitung**

zierungsverläufe organisiert, koordiniert, dokumentiert und fortgeschrieben.

## 8. Besondere Regelungen für junge Menschen mit Behinderung

Unabhängig vom Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen besteht weiterhin die Möglichkeit der Förderung im Rahmen von „Behinderungsbedingt erforderlichen Grundausbildungen“.

Diese Grundausbildung – mit einer Dauer von bis zu einem Jahr – wendet sich insbesondere an blinde und gehörlose Menschen. Sie soll dem behinderten jungen Menschen – soweit dies nicht bereits im Rahmen des vorhergehenden Schulbesuchs geschehen konnte - spezielle Fertigkeiten als Grundvoraussetzung für die Teilnahme an einer nachfolgenden Bildungsmaßnahme oder für seinen/ ihren beruflichen Ansatz vermitteln.

**Behinderungsbedingt  
erforderliche Grund-  
ausbildung**

Nach § 4 Abs. 1 SGB IX umfassen die Leistungen zur Teilhabe die notwendigen Sozialleistungen, um unabhängig von der Ursache der Behinderung „die Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend der Neigungen und Fähigkeiten dauerhaft zu sichern“, „die persönliche Entwicklung ganzheitlich zu fördern“ und „die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft ...zu ermöglichen oder zu erleichtern.“

Dazu gehören nach § 33 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX Leistungen zur Berufsvorbereitung. Bei der Auswahl der Leistungen sind „Eignung, Neigung, bisherige Tätigkeit sowie Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt angemessen“ zu berücksichtigen (§ 33 Absatz 4 Satz 1 SGB IX).

Für junge Menschen, die wegen ihrer Behinderung zwar besonderer Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bedürfen (§ 98 Abs. 1 i.V.m. § 102 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1b SGB III) jedoch nicht auf eine besondere Einrichtung im Sinne des § 35 SGB IX für behinderte Menschen angewiesen sind, erfolgt die Förderung in wohnortnahen ambulanten Maßnahmen. Besteht ein besonders ausgeprägter Förderbedarf, erfolgt die Förderung in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation im Sinne des § 35 SGB IX.

**Rahmenvorstellungen**

Die besonderen Anforderungen an die Leistungserbringer sind in den §§ 20, 21 und 35 (für Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation) SGB IX benannt. Für die Umsetzung des Punktes 3.6 dieses Konzeptes (Zielgruppenspezifische Ausrichtung - Menschen mit Behinderung) bedeutet das insbesondere die Umsetzung nachstehender Inhalte.

Die berufsvorbereitende Bildung junger Menschen mit Behinderung erfordert in der Regel eine kontinuierliche persönliche Begleitung „aus einer Hand“ unter konstanten Rahmenbedingungen, die auch Orientierung und Sicherheit vermitteln. Ein Lernen in Beziehungen ermöglicht diesen jungen Menschen die Konzentration auf ihre Förderung und sorgt für zielführende Entwicklungsbedingungen. Diesem soll insbesondere durch die Funktion der Bildungsbegleitung Rechnung getragen werden.

**Allgemeine Grundsätze**

Der Gesamtprozess der individuellen Rehabilitation wird von der Beratungsfachkraft mit dem behinderten Menschen entwickelt, begleitet und verantwortet. Die erforderlichen Maßnahmen und Leistungen werden in einem Eingliederungsplan festgeschrieben und entsprechend den Entwicklungen fortgeschrieben.

Die Maßnahmeträger in wohnortnahen ambulanten berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen sollen die Inhalte des Eingliederungsplans durch Nutzung der regionalen und ambulanten Netzwerke der Rehabilitation,

regionaler schulischer und beruflicher Förderangebote sowie betrieblicher Praktika im Rahmen der Festlegungen im Qualifizierungs-/Förderplan umsetzen.

In Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation (§ 35 SGB IX) werden die Inhalte des Eingliederungsplans durch das Instrument der „Individuellen Förder- und Qualifizierungs-/Förderplanung“ der Einrichtung mit ihrem differenzierten Förderangebot (z.B. Ausbildungswerkstätten, Förderberufsschule, Internatsangebote, Fachdienste) umgesetzt.

Eine aktive Beteiligung der Teilnehmenden am Rehabilitationsprozess muss gesichert werden. Dazu gehören unter anderem als Voraussetzungen für das Gelingen der Maßnahme ihre verantwortliche Einbindung in die individuelle Rehabilitations-, Förderplanung als behindertenspezifische Ausgestaltung der Qualifizierungs-/Förderplanung mit den Zielen der Stärkung ihrer Eigenverantwortlichkeit sowie Förderung ihrer Selbstbestimmung und die Möglichkeit der Mitwirkung im Sinne der §§ 21 Abs. 1 Satz 4 und 36 SGB IX.

### **8.1 Ergänzung zur Angebotsstruktur**

#### **Eignungsanalyse (EA)**

Die berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme beginnt mit einer behinderungsspezifischen, bis zu dreiwöchigen Eingangsdiagnostik als eine wesentliche Grundlage der Förderung und der fortschreibenden Verlaufsdagnostik. Das erfordert die Konzipierung einer prozessbegleitenden, sequentiellen Förderdiagnostik über die gesamte Maßnahmedauer, um eingliederungsrelevante Entwicklungspotentiale und –ergebnisse stabil zu erfassen. Dadurch werden gesicherte Aussagen zur Eignungs- und Neigungssynthese möglich sowie entwicklungsgeleitete Entscheidungen, die eine individuelle Berufswahl fundieren und absichern. Den unterschiedlichen Auswirkungen der Behinderungen der jungen Menschen entsprechend ist bereits in diesem Prozess das geeignete Fachpersonal einzusetzen.

#### **Grundstufe**

Die Grundstufe dient der Entwicklung einer beruflichen Orientierung und Findung. Sie dauert im Grundsatz einschließlich der Eignungsanalyse 6 Monate. Ziel ist die Förderung der Ausbildungsreife, bzw. der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch eine Übergangsqualifizierung. Orientiert an berufsfeldspezifischen Kompetenzen kommt insbesondere in dieser Phase der Entwicklung der Potentiale, der Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz eine besondere Bedeutung zu. Eine nahtlose Verzahnung mit der Förderstufe ist entsprechend dem individuellen Förderbedarf erforderlich. Diese Förderung erfolgt unter der Anwendung von sonderpädagogischen Methoden mit Unterstützung ambulanter und stationärer Reha – Fachdienste, um aus der jeweiligen Behinderung resultierende, spezifische Barrieren beseitigen zu können.

#### **Förderstufe**

Die Förderstufe dient der Entwicklung beruflicher Grundfertigkeiten. Sie ist für junge Menschen mit Behinderungen nahtlos mit der Grundstufe zu verzahnen, um Misserfolgserlebnisse durch Abgrenzungen zu vermeiden. Ebenso ist der Übergang in eine Ausbildung und/ oder Übergangsqualifizierung nahtlos zugestalten.

Eine behinderungsgerechte Übergangsqualifizierung dient der vertiefenden Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung (ggf. mit besonderen Hilfen) oder dem Übergang in Arbeit. In letzterem Fall gilt ein besonderes Augenmerk vor allem der Integration und Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben.

In dieser Phase wird die Eingliederung in den regulären Arbeitsmarkt gefördert und stabilisiert. Unterstützung erhält sowohl der behinderte junge Mensch als auch der einstellende Betrieb.

Inhalte dieser Phase sind:

- Die Übernahme in einen Betrieb mit arbeitsbegleitenden Stabilisierungsmaßnahmen.
- Die Begleitung und Unterstützung einer vermittlungsorientierten Qualifizierung in einem Betrieb, möglichst am späteren Wohnort des behinderten Menschen. Wenn notwendig und vom Betrieb für eine Übernahme gefordert, werden festgestellte betriebsorientierte Qualifikationsdefizite erneut in der Maßnahme/Einrichtung bearbeitet und abgebaut.
- Die Durchführung von notwendigen Zusatzqualifizierungen in einem die Berufstätigkeit ergänzenden Berufsfeld für eine erfolgreiche betriebliche Übernahme.

Die Stabilisierungsstufe richtet sich an junge Menschen mit Behinderung, denen die Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit gelungen ist.

Ziel ist die Sicherung, Stabilisierung und Festigung betrieblicher Ausbildungsphasen, betrieblicher Ausbildungen und / oder einer Arbeitsaufnahme.

Die spezifischen Auswirkungen von Behinderungen erfordern bei Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung oder Arbeit sowohl eine individuelle Begleitung in Belastungssituationen als auch ergänzende Maßnahmen zur Stabilisierung der Persönlichkeit und des Umganges mit der Behinderung; hierzu können z.B. gehören:

- Sicherung der Compliance,
  - kontinuierliche Medikamenteneinnahme,
  - nachhaltige Sicherung der Psychomotorik,
  - Akzeptanz der diagnosegeleiteten notwendigen Therapie
- Sicherung des Lerntransfers in die betriebliche Realität usw.

Stabilisierend erfolgt auch eine Beratung der Auszubildenden zur individuellen Ausgestaltung des Ausbildungsplatzes und des Ausbildungsumfeldes, z. B.

- Einsatz von (technischen) Hilfsmitteln,
- Beratung zur barrierefreien Gestaltung des Ausbildungsplatzes,
- Aufklärung über individuelle behinderungsbedingte Verhaltensspezifika,
- Beratung für eine ggf. besonders geregelte Ausbildung nach § 66 BBiG / § 42 m HwO usw.

Die Hilfen sind bereits während der Maßnahme einzuleiten.

## **Übergangsqualifizierung**

## **Stabilisierungsstufe**

## **Ziel Stabilisierungsstufe**

## **Inhalt Stabilisierungsstufe**

**Dauer Stabilisierungsstufe**

Die Stufe der Stabilisierung kann bis zu 3 Monaten dauern.

**8.2 Ergänzung zu den Förder- und Qualifizierungssequenzen****Kooperation und Lernortverbund**

Bei der schulischen Förderung von jungen Menschen mit Behinderungen ist besonders zu berücksichtigen, dass das Lernangebot der Schulen auf Kontinuität basiert, in Rahmenplänen gefasst sowie auf das Schuljahr ausgelegt ist. Der Besuch einer Berufsschule *mit sonderpädagogischer Ausrichtung* (Förderberufsschule) ist in Einrichtungen (§35 SGB IX) als Voraussetzung und in wohnortnahen ambulanten berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen soweit möglich sicher zu stellen.

**Berufliche Grundfertigkeiten**

Qualifizierungsbausteine nach §§ 68 ff BBiG bieten flexible, individuelle Fördermöglichkeiten sowohl in der Grund- und der Förderstufe als auch in der Übergangsqualifizierung. Die Inhalte der Qualifizierungsbausteine werden in Werkstätten der Träger oder in Betrieben vermittelt und je nach individuellem Förderbedarf schulisch begleitet. Die Vermittlung ihrer Inhalte orientiert sich an dem behinderungsbedingten Bedarf, insbesondere in Bezug auf Dauer der Förderung und der erforderlichen Methodik und Didaktik.

**Behinderungsspezifische Förderbausteine**

Die aus Behinderungen resultierenden Barrieren erfordern das Vorhalten besonderer Fachkonzepte, Methoden und Hilfsmittel zur Förderung der betroffenen Menschen und Sicherstellung ihrer beruflichen und sozialen Teilhabe. Solche sind beispielsweise:

- Information/Schulung bei fehlenden/mangelhaften Kenntnissen über die eigene Behinderung/Erkrankung sowie bezüglich eines angemessenen Umgangs hiermit,
- Aufbau gesundheitsförderlichen Verhaltens; Vermeiden von Rezidiven durch Beratung, Selbstbeobachtung und -kontrolle (Epilepsie, Diabetes, Psychische Behinderungen...),
- Bearbeitung fehlender/unzulänglicher Compliance bei Epilepsieerkrankten, Diabetikern, psychisch behinderten Menschen,...
- Umgang mit behinderungsspezifischen Einschränkungen bzgl. der Berufswahl, beispielsweise bei Epilepsien, Körperbehinderungen,...
- Organisation technischer Hilfen bei Körperbehinderungen, Dialysen,...
- Kompensation mangelnder Wegfähigkeit bei Sinnesbehinderungen, wie auch räumlicher und personeller Orientierungsprobleme bei Lernbehinderungen, bei neurologischen Störungen, psychischen Behinderungen,...
- Bearbeitung von Ängsten / fehlendem Selbstvertrauen durch Misserfolgs- und Ausgrenzungserfahrungen, Beziehungsunfähigkeit nach Gewalt-/ Missbrauchserfahrungen (z.B. Borderline),
- Abbau ausbildungsschädlichen/defizitären Sozialverhaltens (Hygieneprobleme, Unpünktlichkeit, Kommunikationsstörungen, Aggressivität....), Aufbau entsprechender Kompetenzen,
- Gewinnung/Informierung von Angehörigen zur Unterstützung der Rehabilitation.

### 8.3 Besondere Regelungen zur individuellen Förderdauer

Die maximale Förderdauer für junge Menschen mit Behinderung beträgt wie in allgemeinen BvB (BvB 1) auch in besonderen, „rehaspezifischen“ BvB (BvB 2 und 3) i.d.R. bis zu 11 Monate.

Für junge Menschen mit Behinderung, die ausschließlich das Ziel der Arbeitsaufnahme haben, beträgt die maximale Förderdauer bis zu 18 Monate. Die Qualifizierung dieses Personenkreises soll vorrangig in besonderen „rehaspezifischen“ BvB erfolgen.

Ist die Entscheidung getroffen worden, dass ein junger Mensch mit Behinderung an einer „allgemeinen“ BvB teilnehmen kann, gelten - abgesehen von der individuellen Förderdauer von 11 Monaten (mit dem ausschließlichen Ziel Arbeitsaufnahme 18 Monate) - die selben Voraussetzungen und Regelungen wie für alle anderen Teilnehmenden an der „allgemeinen“ BvB.

Junge Menschen mit Behinderung, die aufgrund von Art oder Schwere der Behinderung bzw. zur Sicherung des Eingliederungserfolges besonderer Leistungen im Sinne der §§ 102 ff SGB III bedürfen, nehmen an besonderen, „rehaspezifischen“ BvB teil.

Für diesen Personenkreis ist eine Verlängerung der individuellen Förderdauer auf bis zu 18 Monate auch dann möglich, wenn das Maßnahmeziel Ausbildungsreife oder die Befähigung für besonders geregelte Ausbildungen nach § 66 BBiG bzw. § 42m HWO ist, und begründete Aussichten bestehen, das Ziel mit der Verlängerung der Förderdauer erreichbar ist.

Weitere Voraussetzung hierfür ist, dass der Maßnahmeträger - abgeleitet aus den bisherigen Entwicklungsfortschritten - belastbar darstellt, dass eine Einmündung in ein Ausbildungsverhältnis mit hoher Prognoseverlässlichkeit erreicht werden kann.

Dabei sollte hinsichtlich des Erreichens der Ausbildungsreife oder der Befähigung für besonders geregelte Ausbildungen nach § 66 BBiG bzw. § 42m HWO und hinsichtlich des weiteren individuellen behinderungsbedingten Förderbedarfs der Psychologische Dienst sowie der ärztliche Dienst und - erforderlichenfalls - auch der Technische Beratungsdienst eingeschaltet werden.

Des Weiteren kann zur Sicherung der Ausbildungsfähigkeit in eng umgrenzten Ausnahmefällen die Förderdauer, **insbesondere** für folgende Personengruppen über den Zeitraum von 18 Monaten hinaus verlängert werden:

- **Die nach Ziffer 3.7 mögliche Verlängerung in begründeten Einzelfällen, maximal bis zum nächstmöglichen Ausbildungsbeginnstermin der vorgesehenen Ausbildung (spätestens zum 30.09.), wenn zusätzlich zu den genannten Voraussetzungen eine Verlängerung wegen Art oder Schwere der Behinderung sowie zur Sicherung des Eingliederungserfolges notwendig ist.**
- **Sinnesbehinderte**, die wegen ihrer Behinderung einen längeren Zeitrahmen benötigen, um sich in betrieblichen Umgebungen zu Recht zu finden (Sicherheit und Mobilität in Betrieben, auf dem Weg zum und vom Betrieb; Kommunikation am Ausbildungs- und Arbeitsplatz). Dabei sind länger dauernde Praxisphasen während der BvB in Betrieben an-

**Regelförderdauer**

**Besondere Regelungen für Teilnehmer an rehaspezifischen BvB**

zustreben, um den Übergang in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu ermöglichen.

- **Körperbehinderte Menschen**, die wegen ihrer spezifischen Behinderung einer länger dauernden Erprobung am Arbeitsplatz und in Betrieben benötigen (z.B. bei spastischen Lähmungen).

In allen Fällen ist die Entscheidung nach den individuellen Voraussetzungen und dem individuellen Förderbedarf des behinderten Menschen im Einzelfall zu treffen.

Nach den bisherigen Erkenntnissen sind von diesen weiteren Verlängerungsmöglichkeiten durchschnittlich 5 % der Förderfälle in rehaspezifischen BvB betroffen.

#### **8.4 Sonstige Regelungen**

Behinderte Menschen, die aufgrund ihres Krankheitsbildes und -verlaufes in Zusammenhang mit einer fehlenden beruflichen Vita und den damit einhergehenden Auswirkungen der Behinderung älter als 25 Jahre sind, können ebenfalls nach dem vorliegenden Konzept gefördert werden.

Abweichend von der Personalrelation des Fachkonzeptes (für Lehrkräfte, Ausbilder und Sozialpädagogen) kann im Einzelfall ein Schlüssel von 1 : 6 für einen Personenkreis mit einem besonderen, individuellen Förderbedarf erforderlich sein und vereinbart werden (Prozessqualität).