

## **Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)**

- 1. Allgemein**
- 2. Zielsetzungen**
- 3. Übergreifende Anforderungen an Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich**
  - 3.1 Barrierefreier Zugang und Darstellung von Informationen
  - 3.2 Bildungsstruktur und methodisches Vorgehen
  - 3.3 Übergreifende Kompetenzbildung
  - 3.4 Sozialpädagogische Begleitung
  - 3.5 Nachweis der Teilnahme, unterweisungsfreie Zeiten, Fehlzeiten
  - 3.6 Durchführungskonzept, Qualitätssicherung
- 4. Spezielle Anforderungen an das Eingangsverfahren (EV)**
  - 4.1 Inhalt
  - 4.2 Durchführung
- 5. Spezielle Anforderungen an den Berufsbildungsbereich (BBB)**
  - 5.1 Qualifizierungskonzeption
  - 5.2. Berufsbildung praxisnah

## 1. Allgemein

Das Fachkonzept regelt Näheres zu den fachlichen Anforderungen an das Eingangsverfahren (nach § 3 WVO) und den Berufsbildungsbereich (nach § 4 WVO) und ist Grundlage für Durchführung dieser Maßnahmen durch anerkannte WfbM. Das Fachkonzept basiert auf dem Rahmenprogramm für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich (BA-Info 10/2002) und entwickelt dieses weiter.

Das Bildungskonzept bezieht die äußeren Lebensbedingungen, die freie Entfaltung der Persönlichkeit ebenso ein wie das Recht auf Verschiedenheit. Durch Binnendifferenzierung und Personenorientierung wird eine Ausrichtung an den anerkannten Berufsausbildungen hergestellt. Die Durchführungskonzepte der WfbM greifen bildungspolitische Entwicklungen auf, die WfbM führt hierüber einen gemeinsamen Dialog mit dem Fachausschuss.

Maßnahmen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich stellen einen dynamischen Prozess kontinuierlicher Entwicklung dar, der durch Anleitung, Betreuung, Begleitung und Bildung realisiert wird. Beide Elemente sind im Rahmen der Weiterentwicklung stärker auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fokussieren.

Basis einer qualifizierten Entwicklungsplanung sind für jeden Teilnehmer die Feststellungen im Eingangsverfahren. Für die Kompetenzanalyse werden individuell geeignete diagnostische Verfahren und Instrumentarien eingesetzt. Sie ist Basis für differenzierte Förderziele und daraus abgeleitete Maßnahmen, die in eine dynamisch gestaltete Eingliederungsplanung einfließen und fortgeschrieben werden.

Berufliche Bildung im Berufsbildungsbereich erfolgt auf der Grundlage eines ausdifferenzierten und verbindlichen Gesamtkonzepts. Die Methoden beruflicher Bildung orientieren sich an den Interessen und Fähigkeiten der behinderten Menschen, indem individuelle Lernprozesse verbunden werden mit dem Einsatz von methodisch-didaktischem Fachwissen. Der Bildungsprozess ist dialogorientiert. Es werden Eingliederungspläne mit dem Teilnehmer erarbeitet, vereinbart, fortgeschrieben und regelmäßig im Hinblick auf die Zielerreichung überprüft.

Zu den Anforderungen an das Fachpersonal, die begleitenden Dienste und zur Fortbildung gelten §§ 9 bis 11 WVO; höhere Anforderungen im Sinne des § 9 Abs. 4 WVO werden nicht gestellt. Die Regelungen zur Beteiligung des Fachausschusses bleiben unberührt.

Zur Rechtsstellung der Teilnehmenden gilt § 138 Abs. 4 SGB IX. Die gesetzlichen Mitwirkungsrechte einschließlich des Wunsch- und Wahlrechts der Leistungsberechtigten bleiben unberührt.

## 2. Zielsetzungen

Aufgabe des Eingangsverfahrens ist es, unter Berücksichtigung von vorhanden Unterlagen und Informationen, insbesondere von Vorgutachten, einzelfallbezogen festzustellen,

- ob die WfbM die geeignete Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben ist,
- welche berufsbildenden Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und welche ergänzenden Leistungen zur Eingliederung in das Arbeitsleben in Betracht kommen und
- welche Bereiche und Arbeitsfelder der WfbM und welche Beschäftigungsmöglichkeiten in Betracht kommen.

Aufgabe des Berufsbildungsbereichs ist es, im Rahmen eines ganzheitlichen Bildungskonzeptes

- die personale Entwicklung der Teilnehmer zu fördern,
- ihre beruflichen und lebenspraktischen Fähigkeiten planmäßig zu entwickeln und sie
- auf geeignete Tätigkeiten im Arbeitsbereich der WfbM oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Über die Aufgabenstellung des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereiches hinaus, verfolgt das Fachkonzept das Ziel,

- die Qualität des Eingangsverfahrens (EV) und des Berufsbildungsbereichs (BBB) allgemein zu sichern und
- die Voraussetzungen für eine bessere Vergleichbarkeit der Leistungen zu schaffen.

## 3. Übergreifende Anforderungen an EV / BBB

### 3.1 Barrierefreier Zugang und Darstellung von Informationen

Eine zielgruppengerechte Darstellung von Inhalt und Ablauf der Maßnahmen ist Grundlage für eine Partizipation der Teilnehmenden. Die WfbM informiert die Teilnehmer in geeigneter Weise über das mit der Regionaldirektion abgestimmte Durchführungskonzept. Sofern erforderlich, beinhaltet dies auch die Information des behinderten Menschen in leichter Sprache.

### 3.2 Bildungsstruktur und methodisches Vorgehen

Um eine auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Durchführung sicherzustellen, gelten maßnahmeübergreifend ff. Festlegungen.

#### 3.2.1 Kontinuierliches Angebot

Die Maßnahmen stehen ganzjährig zur Verfügung und sehen zeitlich flexible Eintritte sowie zeitnahe Übergänge in andere Abschnitte / Module vor. Eintrittstermine sind so zu gestalten, dass maximal Wartezeiten von einem Monat entstehen.

### 3.2.2 Individuelle Eingliederungsplanung und kontinuierliche Bildungsbegleitung

Für jeden Teilnehmer ist auf der Grundlage einer qualifizierten Kompetenzanalyse (Feststellungen zum Leistungspotential) und eines konkret zu benennenden Eingliederungszieles ein individueller Eingliederungsplan zu erstellen und kontinuierlich fortzuschreiben.

Für die Eingliederungsplanung sind alle relevanten Unterlagen und Informationen anderer Stellen (z.B. sozialpädagogische Gutachten der Schulen, Gutachten aus DIA-AM) zu nutzen. Wesentliches Element des individuellen Vorgehens ist die teilnehmeradäquate Information zur Maßnahme und zum beabsichtigten Vorgehen und die Einbindung des Teilnehmers, der Eltern, der Angehörigen oder sonstiger Betreuungspersonen (Wunsch- und Wahlrecht) in die individuelle Eingliederungsplanung. Die Verantwortung hierfür liegt bei dem von der WfbM für jeden Teilnehmer als dauerhafte Bezugsperson aus dem Personal der WfbM zu benennenden umfassend verantwortlichen Bildungsbegleiter. Mit der Benennung wird einem Mitarbeiter eine bestimmte Aufgabe übertragen. Die Benennung erfolgt ressourcenneutral (kein zusätzlicher Personalansatz). Die Beteiligung des Fachausschusses an der Eingliederungsplanung bleibt unberührt.

Daraus leiten sich für den individuellen Eingliederungsplan ff. wesentliche Anforderungen ab:

- Der individuelle Eingliederungsplan dokumentiert Art oder Schwere der Behinderung und wesentliche Erkenntnisse zur persönlichen und beruflichen Situation des Teilnehmers (Stand Persönlichkeitsentwicklung, persönliche Interessen, Bedürfnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen) zum Zeitpunkt des Eintritts in die WfbM (Näheres vgl. 4.2.1).
- Der individuelle Eingliederungsplan benennt das Eingliederungsziel (einschließlich evtl. Teilziele oder veränderter Teilziele) und führt aus, welches hierfür die tragenden Gründe sind.
- Der individuelle Eingliederungsplan beschreibt, begründet und passt fortlaufend den individuellen Unterstützungsbedarf zur beruflichen Bildung an.
- Im individuellen Eingliederungsplan beschreibt die WfbM teilnehmerbezogen ihr übergreifendes Vorgehen zur Förderung der Persönlichkeitsentwicklung und begründet dieses Vorgehen.
- Im individuellen Eingliederungsplan ist auszuführen, wie Entwicklungsfortschritte beobachtet und bewertet werden und wie sichergestellt ist, dass notwendige Änderungen im festgelegten Vorgehen umgesetzt werden.
- Die Zahl und Dauer der Betriebspraktika und/oder des ausgelagerten Berufsbildungsbereichs sind im individuellen Eingliederungsplan festzulegen.
- Der individuelle Eingliederungsplan dokumentiert die Feststellungen zum Erreichungsgrad des Eingliederungszieles.
- Im individuellen Eingliederungsplan ist der Bildungsbegleiter namentlich zu benennen.

### 3.2.3 Gender-Mainstreaming

Die Strategie des Gender-Mainstreaming sowie die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern sind bei der Maßnahmedurchführung zu berücksichtigen. Dies beinhaltet auch das Heranführen an eher geschlechtsuntypische Berufsfelder und Tätigkeiten; die Interessen und Wünsche der Teilnehmer sind dabei angemessen zu berücksichtigen.

### 3.2.4 Datenschutz

Der Schutz der personenbezogenen Daten einschließlich der Sozialdaten sowie das Recht auf informationelle Selbstbestimmung sind zu gewährleisten.

## 3.3 Übergreifende Kompetenzbildung

Die Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen als übergreifende Kompetenzen ist besondere Aufgabe der WfbM. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung der Persönlichkeit und des Leistungspotentials auch für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Teilnehmer sollen angeleitet werden, ihr Leben eigenverantwortlich zu planen und zu führen. 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.

Zu den entsprechend dem individuellen Potential zu fördernden übergreifenden Kompetenzen und Fähigkeiten zählen:

### 3.3.1 Soziale, kommunikative und interkulturelle Kompetenzen

z.B. Kommunikationsfähigkeit, Kooperations- und Teamfähigkeit, Empathie, Sprachkompetenz, Verständnis und Toleranz für andere Kulturen, Umgang mit fremden/ungewohnten Verhaltensweisen

### 3.3.2 Methodische Kompetenzen

z.B. Problemlösung, Arbeitsorganisation, Lerntechniken, Einordnung und Bewertung von Wissen

### 3.3.3 Aktivitäts- und Umsetzungskompetenzen

z.B. Selbständige Aufgabenerledigung, Ausdauer, Durchhaltevermögen

### 3.3.4 Personale Kompetenzen

- Gesundheitskompetenz (z.B. Kennen der eigenen gesundheitlichen Situation, Einhalten der medizinischen/therapeutischen Unterstützungen, Aktivitäten zur Steigerung, mind. Beibehaltung der Leistungsfähigkeit)
- Selbsteinschätzung und Frustrationstoleranz
- Selbstvertretungskompetenz (Fähigkeit, eigene Interessen zu erkennen und vertreten zu können)

### 3.3.5 allgemeine Grundfähigkeiten

- Lebenspraktische Fähigkeiten (z.B. Umgang mit Geld, Hygiene, Tagesstruktur, Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Einkauf, Selbstversorgung, Erscheinungsbild, sinnvolle Freizeitgestaltung)
- Arbeitsplatzrelevante Fähigkeiten (z.B. Erkennen und Anpassen an Arbeitsbedingungen, Erkennen von Gefahren, Gefahrenquellen und Erlernen angemessener Aktionen und Reaktionen)
- IT- und Medienfähigkeiten (z.B. Fähigkeiten im sinnvollen Umgang mit Medien, Informations- und Kommunikationstechniken, insbesondere wenn dadurch die eigene Teilhabemöglichkeiten intensiviert werden können)

### 3.4 Sozialpädagogische Begleitung

Im Rahmen der sozialpädagogischen Begleitung sind im Wesentlichen folgende Aufgabenstellungen wahrzunehmen:

- erster Ansprechpartner vor Ort und
- aktive Unterstützung für die persönliche Weiterentwicklung sowie
- Krisenintervention und Alltagshilfen.

### 3.5 Nachweis der Teilnahme, unterweisungsfreie Zeiten, Fehlzeiten

Die WfbM führt maßnahmebezogen eine Anwesenheitsliste. In dieser sind unterweisungsfreie Zeiten und Fehlzeiten zu kennzeichnen.

#### 3.5.1 Unterweisungsfreie Zeiten

Es besteht ein Anspruch von 2,5 unterweisungsfreien Arbeitstagen für jeden vollen Kalendermonat der Teilnahme (Kennzeichnung „U“). Für schwerbehinderte (nicht für gleichgestellte) Teilnehmer ist § 125 SGB IX sinngemäß anzuwenden (Kennzeichnung „USB“). Die Schwerbehinderung ist durch eine Feststellung oder einen Ausweis nach § 69 SGB IX nachzuweisen.

Darüber hinaus können die WfbM bis zu einer Dauer von jeweils zwei Kalendertagen von der Teilnahme wie folgt freistellen (Kennzeichnung „SU“): Wohnungswechsel, Eheschließung des Teilnehmers / eines Kindes, Ehejubiläum des Teilnehmers, seiner Eltern oder seiner Schwiegereltern, schwere Erkrankung des Ehegatten oder eines Kindes, Niederkunft der Ehefrau, Tod des Ehegatten, eines Kindes oder eines Eltern- oder Schwiegerelternanteils, Wahrnehmung amtlicher, insbesondere polizeilicher und gerichtlicher Termine, Ausübung öffentlicher Ehrenämter, Regelung sonstiger wichtiger persönlicher Angelegenheiten, Teilnahme an religiösen Festen entsprechend den landesrechtlichen Regelungen für allgemeinbildende Schulen, Teilnahme an Einsätzen oder Ausbildungskursen im Rahmen des Gesetzes über die Erweiterung des Katastrophenschutzes.

#### 3.5.2 Fehlzeiten

Zeiten der Arbeitsunfähigkeit (Kennzeichnung „AU“) sind vom Teilnehmer ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Die Arbeitsunfähigkeit ist der WfbM vom Teilnehmer sofort mitzuteilen. Die Teilnehmer sind hierüber von der WfbM vor Beginn der Maßnahme zu informieren.

Als unentschuldigte Fehlzeiten (Kennzeichnung „FU“) sind alle Tage zu kennzeichnen, die nicht unterweisungsfreie Zeiten oder Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nach den vorstehenden Regelungen sind.

### 3.6 Durchführungskonzept, Qualitätssicherung

Die WfbM leitet der für sie örtlich zuständigen Regionaldirektion der BA ein auf der Grundlage dieses Fachkonzepts erarbeitetes detailliertes Konzept zur Durchführung des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereichs zu. In einem Anhang zu diesem Konzept führt die WfbM aus, wie sie die Qualität der Durchführung des Eingangsverfahrens und Berufsbildungsbereichs sichert. Die Regionaldirektion unterrichtet die WfbM über das Ergebnis ihrer Feststellungen.

Die WfbM leitet ihr Durchführungskonzept dem Fachausschuss zu.

## 4. Spezielle Anforderungen an das Eingangsverfahren (EV)

### 4.1 Inhalt

Im Eingangsverfahren erfolgt eine an der Aufgabe des Eingangsverfahrens nach § 3 Abs. 1 Satz 2 WVO ausgerichtete – Feststellungen aus Vorgutachten (z.B. Schulgutachten, Gutachten aus DIA-AM) angemessen berücksichtigende - individuelle Analyse des Leistungspotentials durch Einzeltestungen und -erprobungen sowie Beobachtungen in der Gruppe. Die Analyse des Leistungspotentials erfolgt auf der Grundlage anerkannter und zielgruppengerechter Methoden zur Eignungsdiagnostik und schließt Feststellungen zu sozialen Kompetenzen und Perspektiven für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ein.

### 4.2 Durchführung

#### 4.2.1 Regeldauer und Inhalt EV

Entsprechend der allgemein für das Eingangsverfahren vorgesehenen Aufgabenstellung dauert das Eingangsverfahren grundsätzlich drei Monate. Es kann in Kooperation mit anderen WfbM durchgeführt werden.

Zur Feststellung der fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie der individuellen Motivation sind Feststellungen zu folgenden Kompetenzen und Rahmenbedingungen zu treffen:

#### a) Sozial-kommunikative Kompetenz

- Kontaktfähigkeit, z.B.  
Geht der Teilnehmer von sich aus auf andere zu?  
Kann er soziale Beziehungen herstellen und aufrechterhalten?
- Kooperationsfähigkeit, z.B.  
Kann der Teilnehmer mit anderen Personen zusammenarbeiten?  
Ist der Teilnehmer in der Lage, andere Mitarbeiter zu akzeptieren?  
Benötigt er ggf. einen Einzelarbeitsplatz?
- Teamfähigkeit, z.B.  
Kann sich der Teilnehmer in eine Gruppe einordnen/einfügen?

#### b) Methodenkompetenz

- Konzentrationsvermögen, z.B.  
Kann der Teilnehmer Arbeitsaufträge konzentriert zu Ende bringen?  
Lässt der Teilnehmer sich durch Störungen ablenken?
- Merkfähigkeit, z.B.  
Ist der Teilnehmer auf Wiederholungen angewiesen?  
Wie häufig sind Wiederholungen erforderlich?  
Wie lange kann er einen Arbeitsauftrag behalten, ohne dass der Auftrag wiederholt werden muss?
- Arbeitsgeschwindigkeit, z.B.  
Mit welchem Zeitvolumen werden Aufgaben erledigt?

c) Personale Kompetenz

- Flexibilität, z.B.  
Kann sich der Teilnehmer auf neue Situationen einstellen?  
Wie lange benötigt er dazu?
- Selbsteinschätzung, z.B.  
Kann sich der Teilnehmer selbst realistisch einschätzen?
- Kritikfähigkeit, z.B.  
Ist der Teilnehmer in der Lage, Kritik anzunehmen und zu verwerten?

d) Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz

- Selbständiges Arbeiten, z.B.  
Sind Hilfestellungen notwendig oder kann der Teilnehmer ohne Anleitung arbeiten?  
Kann er Anleitungen verstehen und ggf. Rückfragen formulieren?  
Wie detailliert muss dabei die Anleitung und ggf. die Hilfestellung sein?  
Kann er selbst seine Arbeit strukturieren (Vorbereitung der Arbeitsaufgabe, Arbeitsschritte planen und durchführen, Umgang mit Werkzeugen, etc.)?
- Ausdauer bei der Arbeit, z.B.  
Wie ist das Durchhaltevermögen des Teilnehmers?  
(zeitlicher Umfang und Erledigung der gestellten Aufgabe; qualitativ und quantitativ bewertet)  
Welche Unterstützung benötigt er, um die Gruppe zu akzeptieren?

e) Eignung und Neigung

- Berufliche Interessen, z.B.  
Welche beruflichen Interessen (Tätigkeiten, Arbeitsorte, Materialien) hat der Teilnehmer?
- Berufliche Fertigkeiten und Erfahrungen, z.B.  
Welche beruflichen Fertigkeiten hat der Teilnehmer?  
Welche Fertigkeiten sind auf Basis der vorhandenen Fähigkeiten erreichbar?  
Kann auf ggf. vorhandenen Erfahrungen aufgebaut werden?
- Einstellung zur Maßnahme, z.B.  
Bewertet der Teilnehmer das Angebot der Teilnahme an der Maßnahme positiv?  
Akzeptiert er die „neue“ Qualifizierungs-/ bzw. vorgesehene Beschäftigungsform der WfbM?
- Grob- und Feinmotorik, z.B.  
Liegen Einschränkungen der Grob- und/ oder Feinmotorik vor? Wenn ja, welche?  
Für welche Tätigkeiten reicht die Grob-, die Feinmotorik aus?  
Liegen Einschränkungen der Auge-Hand-Koordination vor? Wenn ja, welche?  
Für welche Tätigkeiten reicht die Auge-Hand-Koordination aus?
- Körperliche Belastbarkeit, z.B.  
Wie ist die körperliche Belastbarkeit des Teilnehmers (beim Gehen, Stehen)?  
Verfügt der Teilnehmer über eine ausreichende Belastbarkeit?



- Orientierung, z.B.  
Kann sich der Teilnehmer räumlich und / oder zeitlich orientieren?  
Kann der sich Teilnehmer selbständig im Betrieb zurechtfinden - d.h. ohne Hilfe, bzw. welche Hilfen benötigt er dabei?
- Mobilität / Verkehr, z.B.  
Kann der Teilnehmer sich sicher im Straßenverkehr bewegen?  
Kann der Teilnehmer einen Arbeitsweg mit öffentlichen Verkehrsmitteln schaffen?  
Kann der Teilnehmer sich selbständig im Betrieb bewegen oder nur mit Gehhilfen bzw. mit (Arbeits-) Assistenz?  
Ggf. in welchem Umfang ist Assistenz erforderlich?

Eine übergreifende Langzeitbeobachtung soll folgende Fragen beantworten:

Welche Entwicklungsschritte lassen sich beobachten?

Welche Entwicklungsschritte sind (unter welchem fördernden Umfeld) noch zu erwarten?

Für jedes der aufgeführten Kompetenzfelder ist eine individuelle Abklärung und Bewertung anhand anerkannter Methoden und diagnostischer Verfahren durchzuführen und darzustellen. Die hieran anschließende Eingliederungsplanung berücksichtigt die individuellen Interessen, Neigungen und Wünsche des Teilnehmers. Die Darstellung ist so differenziert zu gestalten, dass sich pädagogische Handlungsfelder ableiten lassen und damit ein systematischer Kompetenzaufbau erfolgen kann.

Der Vorschlag nach § 3 Abs. 3 WVO erfolgt auf der Grundlage dieser Feststellungen und unter Berücksichtigung aller vorliegenden anderweitigen Unterlagen; diese Unterlagen sind dem Vorschlag beizufügen. Wurde ein Leistungspotential für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt festgestellt, ist auszuführen, welche stützenden / fördernden Gegebenheiten (z.B. Arbeitsassistenz, Arbeitshilfen, Hilfsmittel) notwendig erscheinen.

#### 4.2.2 Kürzere Dauer EV bei reduzierter Aufgabenstellung

Die Aufgabe, im Eingangsverfahren festzustellen, ob die WfbM die geeignete Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben im Sinne des § 136 SGB IX ist, entfällt, wenn hierzu zeitnah vor dem Eingangsverfahren durch Teilnahme an einer inhaltlich vergleichbaren Feststellungsmaßnahme nach § 33 Abs. 4 SGB IX (DIA-AM) bereits den o.e. Vorgaben entsprechende Feststellungen erfolgt sind. In diesen Fällen sind im Eingangsverfahren - da zur Werkstattbedürftigkeit bereits umfassende / detaillierte Informationen vorliegen - unter Berücksichtigung der Erkenntnisse aus der Feststellungsmaßnahme nur noch Teilaspekte zu klären, nämlich welche Teilhabeleistungen in der WfbM in Betracht kommen und einen entsprechenden Eingliederungsplan zu erstellen. Hierfür ist grundsätzlich eine Dauer von vier Wochen ausreichend. Für das Eingangsverfahren ist deshalb nach Maßgabe des zuständigen Leistungsträgers nur eine entsprechend kürzere Dauer vorzusehen.

## 5. Spezielle Anforderungen an den Berufsbildungsbereich (BBB)

Der Berufsbildungsbereich ist eine eigenständige und selbständig geführte Organisationseinheit der WfbM. Werden Maßnahmen im Berufsbildungsbereich, im Arbeitsbereich oder auf ausgelagerten Plätzen durchgeführt, muss dies transparent und geplant (individueller Eingliederungsplan) und entsprechend den für den Berufsbildungsbereich geltenden Rahmenbedingungen (u.a. § 9 Abs. 3 Satz 2 WVO) erfolgen. Die berufliche Qualifizierung im Berufsbildungsbereich ist einzelfallbezogen kontinuierlich fördernd und fordernd zu planen und durchzuführen. Hierzu kann die WfbM Module entwickeln. Die Durchführung kann in Kooperation mit anderen WfbM erfolgen. Eine formale Gliederung in einen Grund- und einen Aufbaukurs ist nicht zwingend. Die grundsätzlich auf eine Dauer von zwei Jahren ausgerichtete Förderung im Berufsbildungsbereich (§ 40 Abs. 3 SGB IX) bleibt unberührt; das Gleiche gilt für den Vorschlag der WfbM und die Stellungnahme des Fachausschusses in den Fällen des § 4 Abs. 6 Satz 3 WVO.

### 5.1 Qualifizierungskonzeption

Jeder Teilnehmer hat Anspruch auf individualisierte planmäßige berufliche Bildung auf der Grundlage einer qualifizierten und fortzuschreibenden Bildungsplanung (individueller Eingliederungsplan).

Wird im Eingliederungsplan zunächst eine berufliche Orientierung als Eingliederungsziel vereinbart, so ist diese in mindestens zwei Berufsfeldern durchzuführen. Konnte ein konkretes Eingliederungsziel vereinbart werden, so baut die weitere berufliche Bildung auf den vorhandenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten auf. Sie bezieht die durch schulische, berufsschulische, andere Bildungsmaßnahmen oder berufliche Tätigkeiten erworbenen Grundlagen ein und berücksichtigt individuelle Neigungen und Qualifikationen. Die Förderung durch Lehrgänge und Einzelmaßnahmen umfasst das Erlernen von Fähigkeiten und Fertigkeiten zu möglichst eigenständigem Ausführen von beruflichen Tätigkeiten, die Vermittlung von Wissen und Einsichten, das Erreichen sozialer Lernziele und dadurch das Erlangen sozialer Kompetenzen. Dabei werden arbeits- und sonderpädagogisch bewährte Lernmodelle und -methoden angewandt, die auch die Persönlichkeitsförderung der Teilnehmer umfassen.

Im Berufsbildungsbereich sollen zu etwa gleichen zeitlichen Anteilen Inhalte im Sinne von § 4 Abs. 4 WVO und § 4 Abs. 5 WVO vermittelt werden. Aufbauende Qualifizierung im Sinne des § 4 Abs. 5 WVO ist vorrangig auszurichten auf Qualifizierungsfelder, in denen das Leistungspotential des Teilnehmers besonders ausgeprägt erscheint. Dabei hat die Ausrichtung auf Qualifizierungsfelder, die eine Beschäftigungsperspektive für den allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnen, Vorrang. Zu prüfen ist deshalb in diesem Zusammenhang auch, ob durch das Angebot von Qualifizierungsbausteinen gem. §§ 68 BBiG für die Teilnehmer eine Verbesserung der Integrationschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erreichbar ist.

Die berufliche Bildung in Form fachpraktischer und theoretischer Unterweisung soll auch auf das Wahrnehmen aufbauender und ergänzender externer Bildungsangebote hinführen, die sich an den Ausbildungsregelungen nach §§ 66 BBiG/ 42 HWO orientieren.

Orientiert an den Ausbildungsregelungen sind in den verschiedenen Qualifizierungsbereichen der WfbM Rahmenpläne zu erstellen, die eine Binnendifferenzierung der beruflichen Qualifizierungsstufen ermöglicht. Im Rahmen der zweijährigen Bildungsmaßnahme besteht je nach kognitiven und körperlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten die Möglichkeit, eine

- a) Tätigkeitsorientierte Qualifizierung (d.h. die Qualifizierungsinhalte orientieren sich an Fertigkeiten und Kenntnisse, die für die Ausübung verschiedener Tätigkeiten an einem Arbeitsplatz in einem oder mehreren Arbeitsbereichen gefordert werden)
- b) Arbeitsplatzorientierte Qualifizierung (d.h. die Qualifizierungsinhalte orientieren sich an Fertigkeiten und Kenntnisse, die an einem oder mehreren Arbeitsplätzen in einem Arbeitsbereich gefordert werden)
- c) Berufsfeldorientierte Qualifizierung (d.h. die Qualifizierungsinhalte orientieren sich an alle in einem Arbeitsbereich der WfbM zu erwerbenden Kenntnisse und Fertigkeiten)
- d) Berufsbildorientierte Qualifizierung (d.h. die Qualifizierungsinhalte orientieren sich an einem anerkannten Berufsbild)

in der Maßnahme des Berufsbildungsbereiches zu durchlaufen.

### 5.2 Berufsbildung praxisnah

Berufsbildende und -fördernde Maßnahmen werden zur Veranschaulichung, Verfestigung, Erweiterung oder Vertiefung der erworbenen Fähigkeiten auch im Arbeitsbereich der WfbM durchgeführt. Von besonderer Bedeutung ist jedoch die Durchführung von Teilen des Berufsbildungsbereichs in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarktes für diejenigen, die Interesse zeigen und bei denen eine weitgehende Übereinstimmung von Anforderungen des Arbeitsplatzes und Kompetenzen des Teilnehmers vorliegt. Dafür eignen sich

- ausgelagerte Berufsbildungsplätze
- ausgelagerte Arbeitsplätze
- betriebliche Praktika.

Betriebspraktika sind im Sinne der unter Nr. 1 beschriebenen Weiterentwicklung des Berufsbildungsbereichs als verbindlicher Teil der Berufsbildung vorzusehen und im Durchführungskonzept nach Nr. 3.6 festzulegen. Der Umfang von Betriebspraktika (Anteil der Teilnehmer und zeitlicher Umfang der zu realisierenden Betriebspraktika) ist jährlich in einer Zielvereinbarung mit dem Fachausschuss festzulegen.

Im Rahmen des Fachausschusses wird über die Durchführung und deren Ergebnisse berichtet. Sollten keine Betriebspraktika / ausgelagerte Berufsbildungsplätze geplant oder konnten diese nicht realisiert werden, so ist dies im Fachausschuss zu begründen.

Durch eine enge Zusammenarbeit mit den Betrieben in der Region sollen auch zusätzliche, nicht von der WfbM vorgehaltene Berufsfelder erschlossen werden.