

# impulse

Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

01.2021  
ISSN 1434-2715  
[www.bag-ub.de/impulse](http://www.bag-ub.de/impulse)

Betriebliche Teilhabe, das Projekt WIN und die  
Pandemie

Validierte Kompetenzfeststellung von informell  
erworbenen Kompetenzen

**BAG UB Jahrestagung 2021 18.-19.11.2021 in Suhl:  
„Vision Inklusion - wenn nicht jetzt, wann dann!?“**

Ausschreibungspraxis in  
der beruflichen Reha

# 94

# Weiterbildungsangebote der BAG UB

## Einzelseminare

### Ein Blick über den Tellerrand

Unterstützte Beschäftigung in Israel und was hat das mit mir zu tun?

Online-Austausch zur Reflexion der eigenen Arbeit als Inklusionsberater\*in und Jobcoach

Mo. 13.09.2021 online

Anmeldefrist bis 26.08.2021

### Schlüsselqualifikationen – Besondere Herausforderungen in der beruflichen Bildung von Menschen mit Lernschwierigkeiten – kukuk plus

Mi, 22.9. bis Do 23.09.2021 online

Anmeldefrist bis zum 10.09.2021

### Förderplanung und Dokumentation – personenzentriert, zielgerichtet und transparent

Di 05.10. bis Mi 06.10.2021, Flair Hotel Hochspessart in Heigenbrücken (Lkr. Aschaffenburg)

Anmeldefrist bis zum 15.08.2021

## Professionell in Arbeit begleiten



**jetzt anmelden!**

[www.bag-ub.de/wb](http://www.bag-ub.de/wb)

## BAG UB

Bundesarbeitsgemeinschaft  
für Unterstützte Beschäftigung

### Ihre Ansprechpartnerin:

Birgit Nickel

Telefon: 040 432 53 122

E-Mail: [birgit.nickel@bag-ub.de](mailto:birgit.nickel@bag-ub.de)

Die Trainer\_innen sind  
sehr kompetent, gut vorbereitet  
und stets bereit, flexibel auf die  
Gruppe einzugehen.

Hervorragende Organisation!  
Erstklassige Dozent\_innen  
mit hoher Motivation.

Hier wird die Zukunft  
schon heute gemacht!  
Bundesweit einzigartige  
Fortbildung!

Gelebte Inklusion!  
Praxisnah!

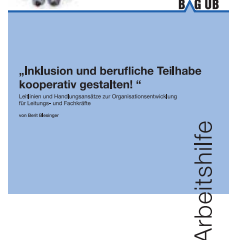
Dieser Kurs hat zu  
meiner persönlichen und  
beruflichen Entwicklung  
maßgeblich beigetragen.



Super Vernetzung durch die  
Mischung aus der gesamten  
Bundesrepublik.

Es entstehen wertvolle und  
intensive Kontakte.

# Materialien der BAG UB

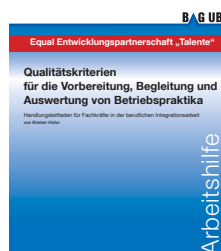


## Arbeitshilfe Organisationsentwicklung

BLESINGER, Berit (2014):  
„Inklusion und berufliche Bildung kooperativ gestalten!“ Leitlinien und Handlungsansätze zur Organisationsentwicklung für Leitungs- und Fachkräfte  
8,00 €

## Qualitätskriterien Berufspraktika

HOHN, Kirsten (2014):  
Qualitätskriterien für die Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von Berufspraktika. Handlungsleitfaden für Fachkräfte der beruflichen Integrationsarbeit  
5,00 €



## Themenhefte Unterstützte Beschäftigung



**Themenheft 1**  
WIERSCH, Johanna (2014):  
„Alle an Bord!“ Gespräche führen im Kontext der Unterstützten Beschäftigung.  
Einzelheft: 8,00 €  
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



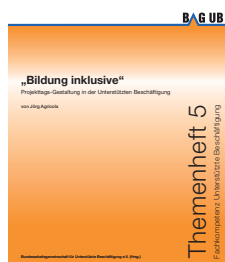
**Themenheft 2**  
SIEVERS, Ulla / KREMEIKE, Karin (2014):  
„Hier stehe ich im Mittelpunkt!“ Personenzentriertes Denken und Handeln in der Unterstützten Beschäftigung.  
Einzelheft: 8,00 €  
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



**Themenheft 3**  
FRÜCHTEL, Frank (2014):  
„Raum ist Beziehung“. Sozialraumorientierung und Unterstützte Beschäftigung  
Einzelheft: 8,00 €  
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



**Themenheft 4**  
MÜLLER, Susanne (2014):  
„Vielfalt wahrnehmen und anerkennen“. Migration und Unterstützte Beschäftigung  
Einzelheft: 8,00 €  
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



**Themenheft 5**  
AGRICOLA, Jörg (2014):  
„Bildung inklusive“. Projekttags-Gestaltung in der Unterstützten Beschäftigung  
Einzelheft: 8,00 €  
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €

Bestellungen online unter: [www.bag-ub.de/materialbestellung](http://www.bag-ub.de/materialbestellung)  
Der Versand erfolgt gegen Rechnung zuzüglich Porto und Verpackung.

## Oder als kostenloser Download:

Die Broschüre Qualitätskriterien Berufspraktika und weitere kostlose Broschüren finden Sie unter: <http://www.bag-ub.de/publikationen>  
Die Themenhefte sowie die Arbeitshilfe Organisationsentwicklung sind im Fachinformationspool Unterstützte Beschäftigung verfügbar unter: [www.bag-ub.de/ub/fip](http://www.bag-ub.de/ub/fip)

Betriebliche Teilhabe in Pandemiezeiten

06



**SCHWERPUNKT**  
**Ausschreibungspraxis in der beruflichen Reha**

06 **Betriebliche Teilhabe, das Projekt WIN und die Pandemie**  
von **Berit Blesinger**

12 **Unterstützte Beschäftigung: Der stetige Kampf ums Überleben**  
Ein Erfahrungsbericht  
von **Andrea Seeger**

15 **Vorrang für Qualität, Nachhaltigkeit und Preisgerechtigkeit**  
Preisverhandelte Vergabe statt öffentlicher Ausschreibung  
von **Andrea Seeger und Jörg Bungart**

18 **„...weil sie es können“**  
Validierte Kompetenzfeststellungen im Projekt „TalentPASS“  
von **Claus Sasse, Jan Siefken und Jörg Bungart**

## Editorial



Claus Sasse

## Liebe Leserinnen und Leser

Nach über einem Jahr mit „Lockdown“ und „Social-Distancing“ schien zum Ende des Frühjahrs eine langsame Rückkehr zu einem Alltag mit analogen Treffen in 3D und geselligen Momenten mit anderen Menschen näher zu rücken, ebenso wie der Gedanke an „echten“ Urlaub in den Sommermonaten. Doch inzwischen erscheint es zumindest nicht unrealistisch, dass wir uns alle auf eine vierte Welle mit neuen Virusvarianten einstellen müssen und unsere neuen Kompetenzen im Online-Conferencing weiter trainieren werden.

Damit wären wir auch schon beim Inhalt dieser Ausgabe. Auf Seite 15 finden Sie einen Artikel über die Erfahrungen und Erfolge des Modell-Projekts „TalentPASS“. Dort erproben Jobcoaches, mit validierten Kompetenzfeststellungen die berufliche Weiterentwicklung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen. Dies ist im letzten Jahr trotz Einschränkungen durch die Pandemie sehr gut gelungen. In einem weiteren Beitrag auf Seite 6 geht es ebenfalls um die Erfahrungen mit der Umsetzung von innovativen Ansätzen der Teilhabe unter Pandemiebedingungen: das Projekt WIN zeigt beispielhaft, wie Leistungsanbieter der Tagesförderung und Tagesstrukturierung Grundlagen und Bausteine des Konzepts Unterstützte Beschäftigung auch für ihre Zielgruppen aufgreifen und betriebliche Teilhabeangebote umsetzen können.

Schon vor der Pandemie war unser tägliches Geschäft, für konkrete Herausforderungen innovative, tragfähige und personenzentrierte Lösungen zu finden, damit alle Menschen unter den gegebenen Rahmenbedingungen am gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Dass es mit der Implementierung dieser Ansätze in das Regelsystem nicht einfach „getan ist“, sondern wie dadurch wieder neue Herausforderungen entstehen, beschreiben Andrea Seeger und Jörg Bungart in den Schwerpunktbeiträgen auf den Seiten 12 und 15, die sich mit der Ausschreibungspraxis im beruflichen Rehasystem auseinandersetzen.

Wir wünschen Ihnen einen erholsamen Sommer und eine anregende Lektüre!

# Betriebliche Teilhabe, das Projekt WiN und die Pandemie

Von Berit Blesinger

Netzwerke knüpfen ist ein zentraler Inhalt der Interessenvertretung der BAG UB. In unserer Verbands- und Projektarbeit bringen wir Menschen in unterschiedlichen Rollen und Funktionen zusammen und fördern ihren Fachaustausch untereinander. Das ist seit dem März 2020 mit besonderen Herausforderungen verbunden: Die Covid-19-Pandemie hat massive und vielfältige Auswirkungen auf alle gesellschaftlichen Bereiche – und damit auch auf die Bereiche, die allgemein mit dem Kontakt und dem Austausch von Menschen sowie konkret mit der Unterstützung von Menschen mit Behinderung zu tun haben. Mit den neuen Anforderungen an Fach- und Führungskräfte in Einrichtungen und Projekten, die Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben umsetzen bzw. dies vorhaben, ergaben sich auch für die Projekte der BAG UB neue Herausforderungen, Hemmnisse, aber auch neue Möglichkeiten der Projektdurchführung. Insbesondere das Aktion Mensch-Projekt „WiN - Weiterbilden im Netzwerk“ (im Folgenden nur „WiN“) war in diesem Zusammenhang mit einigen speziellen Fragestel-

lungen konfrontiert: das Projekt WiN hat sich die Verbreitung betrieblicher Teilhabeangebote für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf zum Ziel gesetzt; die Leistungsanbieter der Tagesförderung und Tagesstrukturierung waren jedoch mit besonderen Anforderungen bei der Bewältigung von Pandemie-Bedingungen konfrontiert. Das Projekt nahm dadurch ebenfalls einen sicherlich unerwarteten, aber insgesamt dennoch positiven Verlauf.

Insbesondere lassen sich mit den Ergebnissen des Projekts WiN gute Beispiele aufzeigen, wie auch - und gerade - für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf neue betriebliche Arbeitsmöglichkeiten geschaffen werden können. Unsere Projektaktivitäten konnten trotz aller Einschränkungen dazu beitragen, dass regionale Leistungsanbieter der Tagesförderung und Tagesstrukturierung zunehmend Grundlagen und Bausteine des Konzepts Unterstützte Beschäftigung (Supported Employment) auch für ihre Zielgruppen aufgreifen und betriebliche Teilhabeangebote erproben. Die Möglichkeiten, auch

für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf inklusive Teilhabeangebote zu realisieren, wurden durch die Pandemie zwar eingeschränkt, aber es gibt nach wie vor Wege zur betrieblichen Teilhabe. Das konnten unsere Projekt- und Netzwerkpartner aus der Praxis mit konkreten Beispielen aufzeigen.

Im Folgenden möchten wir beschreiben, wie wir unser Projekt geplant haben und unter den Bedingungen der Pandemie durchführen konnten.

## 1. Entstehung und Inhalte des Projekts

Das auf drei Jahre angelegte Projekt WiN startete im Juli 2019 mit dem Ziel, an die guten Erfahrungen des vorhergegangenen Projekts „Zeit für Arbeit“ anzuknüpfen und betriebliche Teilhabeangebote für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf bundesweit weiter auszubauen. Beide Projekte wurden durch die Aktion Mensch gefördert.

Grundlage der Projekte „Zeit für Arbeit!“ und WiN war und ist die grund-





Aufhängen von Nistkästen: Kooperation mit dem NABU kann auch in Pandemiezeiten stattfinden

Foto: ASB Bremen

sätzliche Forderung nach inklusiven Arbeitsmöglichkeiten für alle Menschen mit Behinderung. Allzu oft geraten auch bei diesem Thema immer noch insbesondere Personen mit komplexer, also schwerster und Mehrfach-Behinderungen in den Hintergrund, da ihnen von Leistungsträgern vielfach der rechtliche Anspruch auf die Teilhabe am Arbeitsleben aberkannt wird. (Rechtliche Grundlage dafür ist die – leider auch im BTHG unverändert bestehende – Zugangsbeschränkung für Menschen mit Behinderung zu WfbM-Leistungen, sofern sie ein vom Gesetzgeber nicht weiter definiertes „Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ nicht erbringen können, siehe § 219 Abs. 2 SGB IX.) Aber auch und gerade diese Personen benötigen arbeitsweltbezogene Lebens- und Erfahrungsräume außerhalb von Einrichtungen, die sie Selbstwirksamkeit erfahren lassen, die ihre Wahlmöglichkeiten verbessern und einen erweiterten Blick auf ihre Wünsche, Ressourcen und Unterstützungsbedarfe ermöglichen. Auch sie haben das Recht auf einen Alltag in unterschiedlichen So-

zialräumen, die je nach individuellem Bedarf auch öffentliche und/oder betriebliche Teilhabeorte einschließen. Auch sie haben ein Recht auf die Möglichkeit, sich durch sinnvolles Tun in einen Zusammenhang einzubringen und Selbstwirksamkeit zu erfahren; auch für sie sind Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Lebensformen und Unterstützungsangeboten von zentraler Bedeutung, um ein für sie möglichst vielfältiges und selbstbestimmtes Leben führen zu können. Wenn unser Leitziel eine inklusive Gesellschaft ist, muss – einem Grundgedanken von Klaus Dörner<sup>1</sup> folgend – die gesellschaftliche Entwicklung daran gemessen werden, wie wir diejenigen Personen einbeziehen und zu Wort kommen lassen, die sich aufgrund ihrer Behinderung nur bedingt selbst äußern und vertreten können.

Bei „Zeit für Arbeit!“ ging es daher zunächst darum, diesen Personenkreis, die individuellen Wünsche und Unterstützungsbedarfe dieser Menschen und ihre Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben gezielter in der Fachöffentlichkeit zu

thematisieren. Ziel dieses Projekts war die Zusammenführung und Weiterentwicklung innovativer betrieblicher Teilhabeangebote für diese Zielgruppe an fünf Projektstandorten, die gemeinsame Konzeptarbeit mit den Projektpartnern von Leben mit Behinderung Hamburg, ASB Bremen, Cooperative Mensch (damals noch Spastikerhilfe Berlin), Lebenshilfe Worms, Lebenshilfe Gießen (alles regionale Anbieter der Tagesförderung) und die Dokumentation der verschiedenen regionalen Ansätze und der betrieblichen Teilhabemöglichkeiten, die sich daraus für die Menschen mit Behinderung ergeben. Die vielfältigen Projektergebnisse sind auf der Website der BAG UB abrufbar.<sup>2</sup>

Darauf aufbauend setzte sich das Projekt WiN zum Ziel, im nächsten Schritt betriebliche und sozialräumliche Teilhabeangebote für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf auch bundesweit zu verbreiten und eine gute fachliche Qualität der Angebote sicherzustellen. Hier setzten wir auf die gezielte Qualifizierung von Fach- und Leitungskräften sowie auf die bundesweite Vernetzung und den Fachaus-



Auch das Verteilen von Flyern ist trotz Kontaktbeschränkungen möglich

Foto: ASB Bremen

tausch von engagierten Leistungsanbietern der Tagesförderung, die in der Praxis betriebliche Teilhabeangebote aufbauen bzw. weiterentwickeln möchten. Somit standen für das Projekt WiN die Bausteine „Weiterbildung“ und „Netzwerkarbeit“ fest.

Im Rahmen des Projekts wurde eine Weiterbildung mit vier Modulen entwickelt, die an ausgewählten Tagungsorten in zwei Durchläufen in 2019 und 2020 stattfinden sollte. Zudem wurde ein bundesweites „Netzwerk Betriebliche Teilhabe“ ins Leben gerufen, das sich aus Einrichtungen der Tagesförderung, aber auch der Selbstvertretung von Menschen mit Behinderung, Verbänden, Wissenschaft, Leistungsträgern und weiteren engagierten Mitgliedern zusammensetzt. Hier waren regelmäßige Treffen in Kassel zweimal pro Jahr geplant.

Das Curriculum zur Weiterbildung wird spätestens ab Oktober 2021 auf der Website der BAG UB im Rahmen der Projektdokumentation abrufbar sein. Der erste Durchlauf der Weiterbildung war schnell ausgebucht und fand mit 20 Teilnehmenden wie geplant in 2019 statt. Die Weiterbildung war ein erster Erfolg für das Pro-

jekt mit sehr guten Rückmeldungen durch die Teilnehmenden; während der Weiterbildung entstanden eine Vielzahl neuer betrieblicher Teilhabeangebote, die von den teilnehmenden Fach- und Führungskräften in ihren Einrichtungen und Projekten überwiegend aus dem Bereich der Tagesförderung initiiert wurden.

Das Gründungstreffen des Netzwerks Betriebliche Teilhabe fand bereits im Februar 2019 in Kassel statt. Mit insgesamt mehr als 50 Teilnehmenden und einem regen und praxisorientierten Austausch war auch der Beginn unserer Netzwerkarbeit ein guter Erfolg für das Projekt. Im Oktober fand das zweite Treffen statt; für 2020 und 2021 waren weitere drei Treffen in Kassel inklusive der Abschlussveranstaltung des Projekts mit dem Schwerpunkt Netzwerkarbeit geplant.

## 2. Anpassung des Projekts ab März 2020

Nach dem ersten Durchlauf unserer Weiterbildung wurden alle vorliegenden Materialien und Erfahrungen ausgewertet, und die Module wurden noch einmal für den

zweiten Durchlauf überarbeitet. Die Veränderungen betrafen vor allem die letzten beiden Module; das Thema arbeitsweltbezogene Bildung wurde erweitert, das Thema Team- und Organisationsentwicklung dagegen etwas gekürzt und mit noch mehr Praxisbezug auf die Entwicklung betrieblicher Arbeitsangebote bezogen. Auch das so entstandene Weiterbildungsangebot war mit 20 Teilnehmenden schnell ausgebucht.

Im März 2020 sollte dann der zweite Durchgang der Weiterbildung starten, das dritte Netzwerktreffen in Kassel war für April geplant – und dann kam die Pandemie.

Es dauerte eine Weile, bis wir als BAG UB die Konsequenzen für das Projekt voll umfassen konnten. Zunächst versuchte die Projektleitung, alle Veranstaltungen zu verschieben, um sowohl die Weiterbildung als auch die Netzwerktreffen doch noch vor Ort durchführen zu können. Nach mehreren neu gesetzten und z.T. erneut verschobenen Terminen realisierten wir, dass das vorerst nicht möglich sein würde: Obwohl Fach- und Führungskräfte aus anderen Bereichen der Behindertenhilfe im Verlauf der Pandemie einzelne „Fenster“ nutzen





Aushelfen im Weltladen: Betriebliche Teilhabe in Zeiten der Pandemie

Foto: Lebenshilfe Worms

konnten, um an (angepassten) Fachveranstaltungen vor Ort teilzunehmen, war dies für den Bereich der Tagesförderung nicht möglich. Die Gründe dafür waren zusammengefasst wie folgt:

- Die gesamte, wie auch immer heterogene Gruppe der Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf wurde bezogen auf Covid-19 als besonders vulnerabel definiert. Die Einrichtungen der Tagesförderung schlossen daher (wie auch die Werkstätten für behinderte Menschen) größtenteils komplett. Es gab und gibt regionale Unterschiede, aber im Großen und Ganzen war das differenzierte Angebot der Tagesförderung und damit auch das der betrieblichen und sozialräumlichen Teilhabeangebote mehr oder minder von einem Tag auf den anderen für die Zielgruppe nicht mehr zugänglich, zumindest nicht mehr im bislang gewohnten Umfang.
- Es bestand z.T. ein über mehrere Monate währendes Betretungsverbot der entsprechenden Einrichtungen für Außenstehende inkl. nahen Angehörigen sowie strikte Kontaktbeschränkungen auch für alle Mitarbeiter\_innen der Tagesförderung. Fortbildungen in Präsenz waren für die entsprechenden Fach- und Führungskräfte daher über einen langen Zeitraum nicht möglich.
- Ein Großteil der Betriebe und öffentlichen Einrichtungen, mit denen innovative Einrichtungen der Tagesförderung lange erfolgreich zusammengearbeitet hatten, schränkte ihre Außenkontakte ebenfalls stark ein oder schlossen vollständig. Betriebliche und sozialräumliche Teilhabeangebote konnte daher über lange Zeiträume nicht oder nur sehr eingeschränkt stattfinden; auch viele Kontakte zu Ansprechpartnern in Betrieben und im Sozialraum waren damit gefährdet bzw. mussten von Seiten der Tages(förder)stätten neu aufgebaut werden.
- Als die Einrichtungen der Tagesförderung wieder öffneten, wurden die Gruppen reduziert, um die Ansteckungsgefahr innerhalb der Einrichtung zu verringern. Dazu wurde in der Regel eine – vielfach noch immer anhaltende – Wechselbetreuung der Beschäftig-

ten der Tagesstätten einrichtet. Auch hier gab es regionale Unterschiede. So arbeiteten beispielsweise Einrichtungen mit einem wöchentlichen Wechsel von Gruppen (die Beschäftigten blieben somit jeweils eine Woche zuhause oder in ihrer Wohneinrichtung), in anderen dagegen wechselten die Gruppe innerhalb der Woche (die Beschäftigten waren bzw. sind in dem Fall zwei bzw. drei Tage pro Woche in der Tages(förder)stätte). Das bedeutete u.a. auch, dass feste Gruppen, die beispielsweise regelmäßig Betriebe oder öffentliche Einrichtungen besucht und dort gearbeitet hatten, auseinanderbrachen, wodurch zum Teil die Angebote selbst abgebrochen oder eingeschränkt werden mussten, da für neue Strukturen und Konzepte die Ressourcen fehlten.

- Durch die kleineren Gruppen in den Einrichtungen der Tagesförderung und zum Teil starken Anstieg an Unterstützungsbedarf in den Wohneinrichtungen wechselten viele Fachkräfte aus dem Förderbereich in den Wohnbereich, um ihre Kolleg\_innen dort zu unterstützen.

Alle genannten Aspekte führten dazu, dass die Anforderungen an Fach- und Leitungskräfte und damit die Angebote für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf sich innerhalb eines kurzen Zeitraums stark veränderten. Vor allem innovative, auf Inklusion zielende Teilhabeangebote für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf rückten in den Hintergrund. Das Thema der betrieblichen und sozialräumlichen Teilhabe wurde vielfach vollständig „auf Eis gelegt“ oder entsprechende Angebote wurden nur noch in sehr kleinem Rahmen realisiert.

Das Projekt WiN blieb dennoch im regelmäßigen Austausch mit den angemeldeten Teilnehmenden der Weiterbildung sowie mit den Mitgliedern des Netzwerks. Dabei wurde deutlich, dass das Thema der betrieblichen Teilhabe den Beteiligten weiterhin ein wichtiges Anliegen war und auch grundsätzlich die Bereitschaft hoch war, für Weiterbildung und fachlichen Austausch Zeit zu investieren. Wir erhielten keine einzige Absage von den Teilnehmenden der Weiterbildung; die Netzwerkmitglieder signalisierten ihr Interesse an einem Austausch im Online-Format.

Daher legten wir neue Termine fest und boten sämtliche Veranstaltungen fortan als online-Konferenzen bzw. -Seminare an. Ende 2020 konnte ein weiteres Netzwerktreffen mit Zoom mit dem Schwerpunkt „Betriebliche Teilhabe unter den Bedingungen der Pandemie“ stattfinden. Die Teilnehmenden nutzten das Treffen, um über die massiven Schwierigkeiten, aber auch die Möglichkeiten betrieblicher Teilhabeangebote unter den erschwerten Bedingungen zu berichten. Erstmals nach vielen Monaten konnten Fach- und Leitungskräfte sich wieder gezielt über positive Praxisbeispiele austauschen – und feststellen, dass betriebliche Teilhabe bundesweit nach wie vor tatsächlich realisiert werden konnte. Das machte den Beteiligten Mut – und es gab Zuversicht, dass es nach dem Ende der Pandemie wieder möglich sein würde, an

vorherige Erfolge inklusiver Teilhabeangebote anzuknüpfen.

Der zweite Durchgang der Weiterbildung fand ebenfalls vollständig online statt. Die 20 Teilnehmenden bildeten trotz der erschwerten Bedingungen in ihren Einrichtungen und Projekten eine engagierte und konstruktiv arbeitende Gruppe; die Weiterbildung wurde im Mai 2021, also gut ein halbes Jahr später als geplant, mit sehr guten Rückmeldungen und vielen neuen Umsetzungsideen betrieblicher Teilhabe abgeschlossen.

Darüber hinaus ermöglichte uns die Aktion Mensch, das Projekt WiN aufgrund der besonderen Bedingungen kostenneutral um drei Monate zu verlängern. Das letzte Netzwerktreffen, das gleichzeitig den Abschluss des Projekts bilden wird, wird deshalb am 13. September 2021 stattfinden – wenn alles gut geht, wieder als Präsenzveranstaltung in Kassel. Weitere Infos erhalten Sie von der Projektleitung (die Kontaktdaten finden Sie am Ende des Artikels).

### 3. Projektergebnisse

Die letzten Monate haben gezeigt: Auch in Zeiten der Pandemie ist es möglich, neue arbeitsweltbezogene Erfahrungsräume für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf zu erschließen. Die dafür erforderliche Fachkompetenz und den ebenfalls notwendigen praxisbezogenen Fachaustausch konnte das Projekt mit den Bausteinen Weiterbildung und Netzwerkarbeit erfolgreich vermitteln und unterstützen. Mit der Umsetzung in die Praxis können Erfolgsgeschichten geschaffen werden, die für Menschen mit Behinderung positive Impulse und eine Verbesserung ihrer Lebensqualität bedeuten. Aus der Sicht der BAG UB sind dies die wichtigsten Ergebnisse des Projekts WiN. Es waren zwar vielfach pandemiebedingt nicht alle Angebote realisierbar, die sich die Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf und ihre Unterstützer\_innen gewünscht hätten. Aber damit saßen die Menschen mit Behinderung mit

dem Rest der Gesellschaft sozusagen in einem Boot. Und gerade deshalb war und ist die Prüfung kleiner Schritte und Umsetzung einzelner bewährter oder auch neuer betrieblicher und sozialräumlicher Teilhabeangebote so wichtig.

Besonders hervorzuheben ist auch das anhaltende Engagement und die gute Kooperation der Kolleg\_innen aus der Praxis. Den Weg zu einer inklusiven Gesellschaft können wir nur gemeinsam gehen, und wir sind auf engagierte Mitstreiter\_innen, innovative Ideen, funktionierende Netzwerke und viel Mut in schwierigen Zeiten angewiesen. Es ist aus unserer Sicht nicht selbstverständlich, dass all dies auch unter den Bedingungen der Pandemie noch so deutlich vorhanden ist. Sowohl während der Weiterbildung als auch bei den Netzwerktreffen lautete die Frage nicht: „Können wir betriebliche Teilhabe zurzeit überhaupt umsetzen?“, sondern: „Was können wir noch betrieblich und im Sozialraum realisieren, wie machen wir das und wie können wir von anderen lernen?“ Das ist eine Haltung, die den Erfolg des Konzepts Unterstützte Beschäftigung möglich gemacht hat, und sie ist auch jetzt vorhanden, wenn es um inklusive Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf geht.

Hier unsere Projektergebnisse in der Zusammenfassung:

- Es konnten letztendlich alle geplanten Angebote des Projekts realisiert werden, wenn auch die Veranstaltungen ab Ende 2020 durchweg online stattfinden mussten.
- Durch die Projektangebote konnten wir mehr als 30 Anbieter der Tagesförderung verteilt über das ganze Bundesgebiet erreichen, die die Impulse des Projekts ganz konkret für den Aufbau bzw. die Weiterentwicklung neuer betrieblicher Teilhabeangebote genutzt haben.
- An der Weiterbildung und der Netzwerkarbeit haben insgesamt über 80

Fach- und Leitungskräfte teilgenommen, die sich im Rahmen der verschiedenen Veranstaltungen zu vielen Aspekten der betrieblichen Teilhabe sehr praxisbezogen austauschen konnten. Dadurch konnte das fachliche Know-How zum Thema betriebliche Teilhabe bundesweit noch einmal deutlich verbreitet werden, da beide Projektbausteine diesmal auf bundesweite Wirkung ausgelegt waren.

- Das hat zur Folge, dass betriebliche Teilhabe in der Praxis keine regionale Ausnahme mehr darstellt. Damit haben wir auch unser wichtigstes Projektziel erreicht, nämlich die bundesweite Verbreitung von Fachkompetenz bezogen auf den Aufbau arbeitsweltbezogener Teilhabe in Betrieben und im Sozialraum sowie die Verbreitung entsprechender Teilhabeangebote in der Praxis. Pandemiebedingt ruhen zwar viele betriebliche Teilhabeangebote zurzeit und müssen erneut angeschoben oder ganz neu aufgebaut werden. Die Angebote sind aber nicht von der Landkarte der Teilhabeangebote für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf verschwunden. Und sie beschränken sich auch nicht mehr auf einzelne regionale „Leuchttürme“, sondern sie sind zunehmend verbreitet im ganzen Bundesgebiet, da immer mehr regionale Anbieter der Tagesförderung arbeitsweltbezogene Teilhabeangebote in Betrieben und im Sozialraum in ihr Portfolio aufnehmen.
- Durch die Weiterbildungen und das bundesweite Netzwerk konnten wir weitere Multiplikator\_innen für das Thema der betrieblichen Teilhabe gewinnen, die Praxiserfahrungen, positive Beispiele, aber auch Forderungen der Interessenvertretung in ihre Einrichtungen und ggf. in weitere regionale und bundesweit wirkende Gremien tragen. Dabei hat auch die Verknüpfung der Weiterbildungen mit dem Netzwerk

als hilfreich erwiesen: Mehrere Teilnehmende der Weiterbildung traten später als Referent\_innen bei einem der Netzwerktreffen auf, um von Beispielen betrieblicher Teilhabeangebote aus ihrer regionalen Praxis zu berichten.

Als besonderes Ergebnis, zumal vorab nicht geplant, aber in der Projektumsetzung entwickelt, ist die neu aufgebaute bundesweite „Landkarte Betriebliche Teilhabe“<sup>3</sup> als Projekterfolg hervorzuheben. In die Landkarte können sich Leistungsanbieter und Projekte eintragen, die bereits betriebliche Teilhabeangebote in ihrer Region aufgebaut haben. So können einerseits Fach- und Leitungskräfte sich leichter gegenseitig finden, um gezielten Austausch und z.B. auch Hospitationen zu initiieren. Andererseits erhöht die Landkarte allgemein die Sichtbarkeit von im ganzen Bundesgebiet existierenden Angeboten zur betrieblichen Teilhabe, die einen Beitrag auf dem Weg zur Inklusion leisten. Dies kann für die Nutzer\_innen selbst und ihre Unterstützer\_innen, aber auch für die Interessenvertretung von Menschen mit Behinderung und Vorhaben der Öffentlichkeitsarbeit eine gute Hilfestellung sein.

Für die Selbstdarstellung der Anbieter haben wir eine angepasste Variante der „Seite über mich“ gewählt. Damit weisen wir zugleich auf das Konzept der Persönlichen Zukunftsplanung hin, die bei der Vorbereitung und Ausgestaltung personenzentrierter Angebote eine zentrale Rolle spielt. Sprechen Sie uns an, wenn Sie Teil der Landkarte werden möchten, wir schicken Ihnen gern weitere Informationen!

Unser Projektfazit: Mit den richtigen Mitwirkenden ist es auch in Zeiten der Pandemie möglich (und auch im Sinne der Nutzer\_innen!), neue betriebliche Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung zu schaffen – das gilt auch und gerade für Personen aus dem Bereich der Tagesförderung. Danke an alle Mitwirkenden des Projekts, ohne deren gute Praxis es kein Pro-

jekt und ohne deren Engagement es kein Vorankommen in der Praxis gäbe.

Die Nachhaltigkeit der Projektergebnisse ist sichergestellt, denn die BAG UB wird sich weiter für inklusive Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf engagieren: Es wird weitere bundesweite Netzwerktreffen mit aktuellen Informationen und der Gelegenheit zum Fachaustausch geben, auch die Netzwerkkarte wird mit dem Engagement aus der Praxis und der Unterstützung der BAG UB weiter wachsen. Bitte melden Sie sich bei Fragen oder für näheren Austausch bei der Projektleitung von WiN bzw. in der Geschäftsstelle der BAG UB in Hamburg. Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit!

**Berit Blesinger**  
koordiniert für die BAG UB das Projekt „Weiterbilden im Netzwerk“.



**Kontakt und nähere Informationen**  
BAG UB e.V.  
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg  
Tel.: 040 - 432 53 123  
Mail: [berit.blesinger@bag-ub.de](mailto:berit.blesinger@bag-ub.de)

## FUSSNOTEN

- 1 Dieser Gedanke findet sich in vielen Reden und Publikationen von Klaus Dörner, so auch z.B. in einem frühen impulse-Beitrag als „Satz, dass ich stets mit dem Letzten beginnen soll“: Dörner, Klaus (2003): Auf dem Weg zur heimlosen Gesellschaft. In: impulse 27, Sept. 2003, S. 26-29, Zitat S. 28
- 2 <https://www.bag-ub.de/seite/428581/zeit-für-arbeit!.html>
- 3 <https://www.bag-ub.de/seite/481177/landkarte-betriebliche-teilhabe.html>



# Unterstützte Beschäftigung: Der stetige Kampf ums Überleben

## Ein Erfahrungsbericht

von Andrea Seeger

### Vorsicht!

Bevor Sie weiterlesen, sollten Sie wissen: Dies ist kein wissenschaftlicher Text, sondern eine subjektive Geschichte über Pionierarbeit, Erfolge, Auszeichnungen, Ausschreibungsverfahren, Kampfgeist, Niederlagen und Systemkritik.

### Vorläufer-Projekt ab 2001 - Die Aktion Mensch förderte den Strukturaufbau vorbildlich.

Access setzt sich als Fachdienst seit 1998 für die berufliche Inklusion ein und arbeitet wirksame Konzepte aus, um mehr Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen zu schaffen. So geht z. B. im Jahr 2001 das Projekt „Betriebliches Arbeitstraining“ mit finanzieller Unterstützung der Aktion Mensch an den Start, nachdem es trotz vielfältiger Gespräche auf verschiedenen Ebenen damals nicht gelungen ist, eine Finanzierung durch Kostenträger zu erreichen.

Das Angebot wendete sich in Kooperation mit verschiedenen Werkstätten für

behinderte Menschen (WfbM) an Werkstatt-Beschäftigte und zusätzlich in Form von individuellen betrieblichen Maßnahmen an den Personenkreis der Menschen, die die Aufnahmekriterien für eine WfbM nicht erfüllten, aber für den allgemeinen Arbeitsmarkt (noch) zu wenig Fähigkeiten mitbrachten. Von Anfang an war das Unterstützungsangebot an den Qualitätskriterien des Europäischen Dachverbands „European Union of Supported Employment“ (EUSE) ausgerichtet. So war es auch selbstverständlich, dass in den ersten Tagen jeder neuen betrieblichen Qualifizierung die Einarbeitung durch einen Access-Jobcoach begleitet wurde und wöchentliche Betriebsbesuche stattfanden. So war sichergestellt, dass Unterstützungsbedarfe und evtl. Probleme im Betrieb frühzeitig erkannt und bearbeitet werden konnten. Immer freitags fand der Projekttag bei Access statt – ein begleitendes Angebot zur Reflexion der betrieblichen Qualifizierung, zur Unterstützung der Persönlichkeitsentwicklung und dem Ausbau der sozialen Kompetenzen.<sup>1</sup>

Die erzielten Vermittlungserfolge konnten sich sehen lassen. Zum Stichtag 31.12.2004 waren damals 53 % der Teilnehmenden aus den WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt worden. Mit den Teilnehmenden, die in Form von individuell für sie „gestrickten“ betrieblichen Förderlehrgängen, sog. F2-Lehrgängen, begleitet wurden, konnte dieses Ergebnis sogar noch übertroffen werden: 67 % dieser begleiteten Personen konnten einen Arbeitsvertrag unterschreiben.

### Stetige Veränderungen der Rahmenbedingungen durch Kostenträger – Anpassen und Verhandeln!

Seit Beginn steht das „Betriebliche Arbeitstraining“ (wie die gesamte Arbeit von Access) unter dem Stern der Veränderungen. Nicht unsere Arbeitsweise ist damit gemeint, die ist qualitativ hochwertig und untermauert von einem wertegeleiteten Ansatz, der die Kund\*innen ins Zentrum unserer Bemühungen stellt. Dies wird



auch immer wieder von den verschiedenen Auditor\*innen - sei es vom Prüfdienst der Agentur für Arbeit oder den Zertifizierungsdienstleister\*innen, bestätigt. Es sind die Veränderungen von Rahmenbedingungen gemeint, zumeist kommen sie aus der Politik oder von den Kostenträgern.

So wurden mit der Einführung eines neuen Fachkonzepts<sup>2</sup> am 12. Januar 2004 Kriterien für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen gesetzt. Damit wurde Gruppenmaßnahmen Priorität eingeräumt und unsere individuellen betrieblichen Einzellehrgänge (F2-Lehrgänge) durften ab 2005 von unserer örtlichen Agentur für Arbeit nicht mehr finanziert werden. Wir waren gefragt, unser Konzept auf das neue Fachkonzept anzupassen und glücklicherweise gelang es, in enger und sehr guter Kooperation, mit unseren Ansprechpartner\*innen bei der Agentur für Arbeit in Nürnberg, eine Lösung zu finden. Ab 01.01.2005 war unser „Betriebliches Arbeitstraining“ nun eine preisverhandelte „Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme“ (BvB) für Jugendliche und junge Erwachsene mit Mehrfachbehinderung und für Grenzfälle zwischen Lern- und geistiger Behinderung. Preisverhandelt hieß in diesem Falle, wir konnten einen kostendeckenden Preis, inkl. Overheadkosten, verhandeln. Aus heutiger Sicht waren das auskömmliche Zeiten mit fairen Preisen. Auch die Vermittlungsergebnisse waren weiterhin positiv: 60 % der 87 Absolvent\*innen konnten in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden. Zu bedenken ist, dass dies allesamt Kund\*innen waren, die ohne dieses Angebot vermutlich in eine WfbM eingegliedert worden wären.

**Den Erfolgen gilt die Aufmerksamkeit.**

**Die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung wird im SGB IX verankert.**

Aufgrund der sehr guten Vermittlungsergebnisse und hohen Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse erhielt und erhält Access genau wie die Hamburger Arbeitsassistenz (die bereits seit 1992 nach dem Konzept Unterstützte Beschäftigung arbeitet) eine hohe

Aufmerksamkeit. Access bekam vielfach die Chance das Konzept und die Erfolge des „Betrieblichen Arbeitstrainings“ sowohl auf Tagungen, in Workshops und auch in einschlägigen Fachzeitschriften vorzustellen. Auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie die Politik wurden aufmerksam. Verschiedene Besuche bei Access durch leitende Mitarbeiter\*innen aus dem Ministerium im Jahre 2008 folgten. Anschließend wurde von Seiten des BMAS ein Eckpunktetpapier zur bundesweiten Einführung der Unterstützten Beschäftigung verfasst, in dem die erfolgreichen Erfahrungen der Dienste Hamburger Arbeitsassistenz und Access genannt wurden. Die Geschäftsführerin von Access wurde als Sachverständige in den Ausschuss für Arbeit nach Berlin geladen, um ihre Expertise zur Verfügung zu stellen. Der § 38a SGB IX Unterstützte Beschäftigung wurde am 22.12.2008 beschlossen und trat zum 30.12.2008 in Kraft. Ausdrücklich wurde im Gesetzesentwurf erwähnt:

„Erfolgreiche Projekte [Anmerkung der Autorin: Hamburger Arbeitsassistenz und Access] in Deutschland zeigen, dass dieses Ziel [Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung] mit Unterstützter Beschäftigung erreicht werden kann. Daher soll ein Fördertatbestand geschaffen werden, der bundesweit die Anwendung Unterstützter Beschäftigung ermöglicht.“<sup>3</sup>

Die Unterstützte Beschäftigung umfasst lt. Gesetz zwei Phasen: Phase 1, die Individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ), zur Hinführung zum Beschäftigungsverhältnis, wird über die Rehabilitationsträger finanziert.<sup>4</sup> Für die Phase 2, Berufsbegleitung - nach Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrags - bezahlen in der Regel die Integrationsämter.<sup>5</sup>

Die Freude war groß, da nun ein bundesweit einheitliches Angebot eingeführt wurde, das Menschen mit Behinderungen mehr Wahlmöglichkeiten brachte. Es war gelungen, dass das Konzept Unterstützte Beschäftigung in eine gesetzlich festgeschriebene Maßnahme übergehen konnte.

Die Phase 1 „Individuelle betriebliche Qualifizierung“ wurde über die Regionalen Einkaufszentren bundesweit öffentlich ausgeschrieben. Bereits im Februar 2009

mussten die Angebote eingereicht werden, damit die Maßnahmen zum 1.5.2009 starten konnten. Selbstverständlich beteiligte sich Access als eine der Modellgeberinnen an der Ausschreibung.

**Bittere Niederlage – trotz sehr guter Qualität keine Zuschlagserteilung in 2009!**

*„Ihr Angebot erzielte eine Gesamtleistungspunktzahl von 28.800 Punkten und damit eine durchweg sehr gute Bewertung. [...] Ihr Angebot liegt außerhalb des [...] Kennzahlkorridors.“* Diese Nachricht erhielten wir von der Regionaldirektion Bayern aufgrund unserer Nachfrage, warum wir den Zuschlag für die Maßnahme InbeQ nicht erhalten hatten.

Die verantwortlichen Mitarbeiter\*innen der zuständigen Behörden haben in dem ihnen vorgegeben rechtlichen Rahmen auf der Grundlage ihrer Weisungen gehandelt. Das ist mir als Autorin dieses Artikels klar und so geht meine Kritik auch nicht an die Verwaltung, sondern an die Politik, die Rahmenbedingungen setzt, die in der Praxis große Auswirkungen haben. Doch dazu später mehr.

Was bedeutet so ein Satz für einen Träger? Wir hatten neue Büroräume angemietet, wir hatten eingearbeitetes Personal, entsprechendes Know-how sowie Qualitätskriterien entwickelt und auch weitergegeben. Im Rückblick muss ich feststellen, das war die bitterste Stunde meiner beruflichen Laufbahn. Zum Glück haben wir diese Phase überstanden.

**Neuer Anlauf in 2010 bringt den ersehnten Erfolg.**

Glücklicherweise war die Maßnahme in 2010 nochmals ausgeschrieben worden. Wir beschlossen, gemeinsam mit dem Integrationsfachdienst Mittelfranken als Bietergemeinschaft anzutreten. Diesmal waren wir erfolgreich. Seit 2010 sind wir in Mittelfranken eine eingespielte und sehr erfolgreiche Bietergemeinschaft, die in einem guten Miteinander etliche Ausschreibungen für die Individuelle betriebliche Qualifizierung gewonnen und hunderte von Menschen in Arbeit gebracht hat.

## Und wo stehen wir im Jahr 2021?

Das Gewinnen der Maßnahmen hat immer einen hohen Preis von uns verlangt, nämlich mit einem kalkulatorisch niedrigen Preis in den Wettbewerb zu gehen. Für Access kann ich sagen, dass wir mit den bisherigen Angebotspreisen lediglich unser Personal bei dem vorgegebenen Stellenschlüssel von 1:5 finanzieren konnten. Es waren jeweils keinerlei Overhead- bzw. Verwaltungskosten enthalten - aus Sorge vor dem Wettbewerb und dem erneuten Verlust der Maßnahme. Der Preis war immer niedriger als der preisverhandelte in den Jahren unserer BvB, die wir von 2004 bis 2012 durchgeführt hatten, obwohl seit 2004 mehr als 17 Jahre vergangen und die Lohnkosten gestiegen waren. Nach 2012 durften wir die BvB übrigens auch nicht mehr durchführen, weil sich wieder einmal die Rahmenbedingungen geändert hatten: BvB wurden nur noch mit Trägern preisverhandelt, die stationäre Angebote (inkl. Werkstätten, Mittagessen, Psycholog\*innen, Ärztlichem Dienst etc.) vorhielten. Wir waren also wieder raus. Leider. Als Träger haben wir seit 2010 jeweils Geld mitgebracht, um die Maßnahme InbeQ durchzuführen. Warum tun wir uns das an?

Es ist vermutlich Idealismus, unser Herzblut, das uns antreibt. Wir glauben an unsere Arbeit. Wir haben 2001 etwas begonnen, das aus unserer Sicht einen Teil zur Veränderung des Reha-Systems beigetragen hat. Für unsere Arbeit wurden wir mehrfach ausgezeichnet, z. B. 2017 als „Best Service-Provider“ für Supported Employment auf der Worldconference in Belfast.<sup>6</sup> Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen und besonderem Unterstützungsbedarf sind entstanden. Wir haben Pionierarbeit geleistet und das Modell Unterstützte Beschäftigung hat bundesweit Einzug gehalten und sich bewährt. Die Vermittlungszahlen sind bundesweit sehr gut und werden von der Bundesagentur für Arbeit hochgelobt. Unterstützte Beschäftigung hat sich etabliert und ist nicht mehr wegzudenken.

Wir wollen diese Arbeit als eine der Pionier\*innen fortsetzen. Trotzdem müssen wir akzeptieren, dass die Maßnahme InbeQ in Nürnberg in den nächsten Jahren von einem anderen Träger durchgeführt wird. Uns werden ab August 2021 keine Teilnehmer\*innen mehr zugewiesen. Für sechs Mitarbeitende von Access bedeutet das, dass sie nicht mehr als Qualifizierungstrainer\*innen in diesem Feld arbeiten können.

Ein anderer Träger ist gefordert, neues Personal aufzubauen und sich in die für ihn neue Thematik einzuarbeiten. Wir wünschen allen Beteiligten dabei viel Erfolg. Möge der Trägerwechsel im Sinne der Kund\*innen gelingen und die Qualität weiterhin hoch sein. Weder der neue Träger noch die zuständigen Mitarbeitenden bei den Behörden sind verantwortlich für die vorhandenen Strukturen und Regeln. Von etlichen Agentur-Mitarbeitenden wissen wir, dass sie es bedauern, dass sie nicht weiterhin mit einem bewährten Träger in der InbeQ zusammenarbeiten können. Um das vorhandene System zu verändern ist die Politik gefragt.

Access hat sich von Beginn an für Politik engagiert. Wir haben immer versucht, Strukturen, die Lücken oder Barrieren aufweisen, zu verändern. Und so soll es auch bleiben. Darum starten wir einen Aufruf und fordern **„Preisverhandelte Vergabe statt öffentlicher Ausschreibung für berufliche Reha-Dienstleistungen bei ambulanten Leistungsanbietern“**. Wir wollen sensibilisieren für Schwachstellen im System. Denn: Wenn wir als Träger selbst Geld mitbringen müssen, um qualitativ hochwertige Sozialarbeit zu erbringen, die einen großen Beitrag zur Chancengleichheit leistet und gleichzeitig auch mit jeder Vermittlung öffentliche Ausgaben spart sowie Steuern und Sozialversicherungsbeiträge einbringt, dann stimmt etwas nicht am System. Und das sollten wir ändern.

Die BAG UB arbeitet seit vielen Jahren mit großem Engagement daran, dass sich Vergabebedingungen ändern. Mit vereinter Kraft starten wir einen neuen politischen

Anlauf und freuen uns über Verbündete. Wer diesen Aufruf unterstützt und weitere Ideen dazu hat, wende sich gerne an die Autorin oder an Jörg Bungart von der BAG UB.

### Kontaktdaten:

Andrea Seeger: [a.seeger@access-ifd.de](mailto:a.seeger@access-ifd.de)

Jörg Bungart: [joerg.bungart@bag-ub.de](mailto:joerg.bungart@bag-ub.de)

**Andrea Seeger** ist Geschäftsführerin von Access Inklusion im Arbeitsleben gGmbH und hat aktiv an der gemeinsamen Empfehlung für Unterstützte Beschäftigung (BAR) mitgewirkt. Seit 2017 ist sie Vize-Präsidentin des Europäischen Dachverbandes für Supported Employment.



### Kontakt und nähere Informationen

Access Inklusion im Arbeitsleben GmbH  
Marthastraße 37, 90482 Nürnberg  
Tel. 0911 - 300 900 22  
Mail: [a.seeger@access-ifd.de](mailto:a.seeger@access-ifd.de);  
Internet: [www.access-inklusion.de](http://www.access-inklusion.de)

## FUSSNOTEN

- 1 Diese Qualitätskriterien fanden auch Einzug in den Anforderungskatalog der Agentur für Arbeit für die Maßnahme InbeQ, auch wenn der/die Jobcoach\*in dort Qualifizierungstrainer\*in heißt.
- 2 Vgl. Geschäftszeichen PP55-6430/ 6083/ 6304.3/ 65533/ 6681/ 1700/ 1957/ 4405/ 5300/ 6322/ 71059/ 71097
- 3 Deutscher Bundestag Drucksache 16/10487 16. Wahlperiode 07. 10. 2008
- 4 Als Leistungsträger für die InbeQ kommen neben der Bundesagentur für Arbeit, auch Träger der gesetzlichen Rentenversicherung, der gesetzlichen Unfallversicherung sowie Kriegsopferversorgung und -fürsorge in Betracht.
- 5 Weitere legitimierte Leistungsträger für die Berufsbegleitung sind die gesetzliche Unfallversicherung sowie die Kriegsopferversorgung und -fürsorge.
- 6 Der Preis wurde verliehen durch die EUSE (European Union of Supported Employment) und die EASPD (European Association of Service Providers for Persons with Disabilities).

# Vorrang für Qualität, Nachhaltigkeit und Preisgerechtigkeit!

## Preisverhandelte Vergabe auf Basis des TVöD statt öffentlicher Ausschreibung für berufliche Reha-Dienstleistungen bei ambulanten Leistungsanbietern

Von Andrea Seeger und Jörg Bungart

Während Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation wie Berufsbildungswerke und Berufsförderungswerke (geregelt in § 51 SGB IX Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation) ihre Arbeitsmarktdienstleistungen mit der Agentur für Arbeit preisverhandeln dürfen, werden berufliche Reha-Maßnahmen bei ambulanten Diensten regelmäßig in einem öffentlichen Ausschreibungsverfahren ausgeschrieben und nach einem aufwändigen Auswahlverfahren an freie Anbieter vergeben. Begründet wird dies i.d.R. mit dem EU-Vergaberecht.

Den Zuschlag für den Auftrag erhält derjenige Anbieter in einer Region, der durch Qualität und Preisangebot überzeugt. Das klingt transparent, nachvollziehbar und gerecht.

Bei näherer Betrachtung fällt jedoch auf, dass dieses Verfahren vor allem für sehr spezifische Reha-Maßnahmen, wie zum Beispiel die UB (Unterstützte Be-

schäftigung, vgl. § 55 SGB IX), die DIAM (Diagnose Arbeitsmarktfähigkeit) oder eine ambulant arbeitende rehaspezifische Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (Reha-BvB) erhebliche *Gefahren und Nebenwirkungen* mit sich bringt.

### Mindestpreise gefährden die Qualität

Minderpreise aufgrund regionaler Konkurrenzangebote gefährden die Qualität der Leistungen bei der öffentlichen Vergabe

Damit Anbieter auf dem Markt weiterhin bestehen und ihr fest angestelltes Personal sichern können und sich damit gegenüber Wettbewerbern durchsetzen können, fühlen sich etliche Anbieter gezwungen, *strategische Minderpreise, statt betriebswirtschaftlich kostendeckende Realpreise* abzugeben. Obwohl eine Dienstleistung bundesweit einheitlich hinsichtlich zu erfüllender Aufgaben und einheitlicher

Personalschlüssel ausgeschrieben wird, kommt es darauf an, wie groß in einer Region die Dichte an Mitbewerber\*innen ist. Die Agentur für Arbeit prüft nicht automatisch und systematisch, wie die abgegebenen Preisangebote kalkuliert wurden.

Unterschiede in der Preisgestaltung sind bis zu einem gewissen Grad begründbar. Allerdings gibt es z. B. bei der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung Zuschlagserteilungen, die je nach Region zwischen 800 € und über 1.300 € liegen und das bei bundesweit gleichen Ausschreibungskriterien und Qualitätsanforderungen. Es ist also zuvorderst eine Frage der Region und der dortigen Wettbewerbssituation, ob sich ein Anbieter mit einem betriebswirtschaftlich kostendeckend kalkulierten Angebot durchsetzen kann.

Zum einen ist zu hinterfragen, inwieweit der nicht unerhebliche Sachkostenteil sowie anteilige Leistungs- und Verwal-

tungsressourcen adäquat und vergleichbar berücksichtigt sind.

Zum anderen ist aus vielfältigen Berichten bekannt, dass bei vielen Leistungsanbietern Stellenschlüssel nicht eingehalten werden und/oder von abgegebenen Konzepten und Vorgehensbeschreibungen abgewichen wird. Als Grund wird genannt, dass der eingereichte Preis so niedrig ist, dass damit nicht kostendeckend gearbeitet werden kann. Auch wenn der Prüfdienst AMDL der Bundesagentur für Arbeit bei einzelnen Anbietern Prüfungen durchführt, werden i.d.R. solche Verstöße nicht aufgedeckt.

Strategisch kalkulierte Minderpreise bringen es mit sich, dass die entstehende Finanzierungslücke in der Regel entweder durch Eigenmittel (Fundraising) oder durch einen „kreativen“ Umgang mit den Verdingungsunterlagen ausgeglichen wird. Beides kann politisch nicht gewollt sein.

## Personalqualität und Personalkontinuität

Personalqualität und Personalkontinuität können bei wiederholtem Anbieterwechsel nicht gesichert werden. Nachhaltige Qualitätsentwicklung wird behindert.

Im Arbeitsfeld der beruflichen Inklusion mit Menschen mit Behinderungen und besonderen Unterstützungs- und Rehabilitationsbedarfen zu arbeiten, erfordert ein umfassendes Know how. Die an das Personal zu stellenden Anforderungen bezüglich Fachkompetenz und persönlichen Eigenschaften sind hoch und äußerst vielfältig. Expert\*innen gehen davon aus, dass es mindestens 1 bis 2 Jahre dauert, bis Personal so weit eingearbeitet ist, dass es dieser wichtigen Aufgabe gerecht werden kann.

Neben einer ressourcen- und lösungsorientierten Haltung ist Wissen aus den Bereichen Recht, Beziehungsmanagement, Hintergründe zu Behinderungen, Profiling, Hilfsmittel, Akquise, Gesprächsführungstechniken, Zuständigkeiten in der Leistungsträger-Landschaft, Förderpraxis, Konfliktmanagement, Coaching-Techniken usw. erforderlich, um eine qualitativ hochwertige Arbeit anzubieten, die den besonderen Bedürfnissen der Zielgruppe und der Betriebe gerecht wird. Dafür braucht es auch Leitungsverantwortung, die eine

fundierte Einarbeitung gewährleistet und Führung gibt.

Insbesondere wird auch das so wichtige Beziehungsmanagement mit Betrieben immer wieder durch die Ausschreibungspraxis erstickt, wenn ein erfahrener und erfolgreich arbeitender Anbieter den Zuschlag nicht erhält. Dafür hat nun der jeweils neue Anbieter die Aufgabe, sich wieder Personal, Netzwerk und Wissen aufzubauen. Die öffentliche Ausschreibung als Hauptinstrument der Vergabe arbeitsmarktorientierter Maßnahmen behindert die Entwicklung verlässlicher Prozesse der Qualitätsverbesserung.

Gute Arbeit gelingt nur mit gut qualifiziertem und motiviertem Personal und hat damit seinen Preis. Es ist deshalb in Frage zu stellen, dass für Mitarbeitende in Reha-Maßnahmen lediglich der Mindestlohn in der Weiterbildungsbranche zugrunde gelegt wird. (Stand 1.1.2021: 16,68 €, Monatslohn 2.828,46 €). Gemessen an den hohen qualitativen Anforderungen an Inhalt und Durchführung der Maßnahmen ist stattdessen eine Mindestvergütung nach TVöD, Entgeltgruppe 9, angezeigt, wie sie bei vergleichbaren Unterstützungsangeboten für die Zielgruppe Anwendung findet. In Stufe 3 entspricht das einem monatlichen Brutto von zurzeit 3.556 €. Dies wäre bezogen auf die Entlohnung der einzusetzenden Fachkräfte die Basis für eine preisverhandelte Vergabep Praxis. Die dann noch möglichen Preisunterschiede wären deutlich geringer sowie besser prüf- und nachvollziehbar und die Qualität des Angebots stünde im Vordergrund.

## Politische Forderung:

Eine öffentliche Ausschreibung ist nicht das geeignete Mittel für spezifische Reha-Maßnahmen bei ambulant arbeitenden Leistungsanbietern. Darauf wurde auch wiederholt bereits von anderen Fachleuten und Verbänden, z. B. dem Paritätischen Gesamtverband, der bag arbeit e. V. sowie der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, immer wieder hingewiesen. Bislang leider ohne Erfolg. Warum ein Unterschied zwischen ambulant und stationär arbeitenden Diensten bei der Anwendung des Vergaberechts gemacht wird, ist nicht nachvollziehbar. Personal,

das im herausfordernden Feld der beruflichen Inklusion tätig ist, benötigt Rahmenbedingungen und Wertschätzung für die besonderen Anforderungen, die diese Arbeit mit sich bringt.

Wir fordern politisch interessierte und verantwortliche Akteur\*innen auf, sich dafür einzusetzen, die beschriebene Ausschreibungspraxis zu verändern. Da dies ein Prozess ist, der politisch gewollt sein müsste, erfordert dies größte Anstrengungen auf unterschiedlichen Ebenen. Wir bitten all jene, die unsere Forderung unterstützen, Einfluss zu nehmen auf politische und strategische Entscheidungen, sich stark zu machen, um die Ausschreibungspraxis zu hinterfragen und zu verändern. Helfen Sie mit: Für eine gerechtere Auftragsvergabe, damit Qualität und Erfahrung vorrangig honoriert werden und Preisdumping keine Chance hat!

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung:

### Andrea Seeger

ist Geschäftsführerin der gemeinnützigen Access Inklusion im Arbeitsleben GmbH



### Kontakt und nähere Informationen

Access Inklusion im Arbeitsleben GmbH  
Marthastraße 37, 90482 Nürnberg  
Tel. 0911 - 300 900 22  
Mail: a.seeger@access-ifd.de;  
Internet: www.access-inklusion.de

### Jörg Bungart

ist Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.



### Kontakt und nähere Informationen

BAG UB e.V.  
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg  
Tel.: 040 - 432 53 123  
Mail: joerg.bungart@bag-ub.de  
Internet: www.bag-ub.de



# Materialien des Netzwerks Persönliche Zukunftsplanung



## „I want my dream!“

DOOSE, Stefan (2014):  
„I want my dream!“ Persönliche Zukunftsplanung. Neue Perspektiven und Methoden einer personenzentrierten Planung mit Menschen mit und ohne Beeinträchtigung. Buch mit umfassendem Materialenteil.  
24,90 €



## Kartenset

NETZWERK PERSÖNLICHE ZUKUNFTSPLANUNG (2014):  
Kartenset „Persönliche Zukunftsplanung“: Lebensstil-Karten, Hut-Karten, Dreamcards. Die Kartensets sind eine einfache Möglichkeit eine Person in ihrer Lebenssituation kennen zu lernen. Sie werden oft in Kombination mit dem Buch „I want my dream“ verwandt.  
Kartenset: 24,90 €  
Kombination: Buch „I want my dream!“ und Kartenset 39,90 €



## Käpt'n Life

DOOSE, Stefan; EMRICH, Carolin; GÖBEL, Susanne (2014):  
Käpt'n Life und seine Crew. Ein Planungsbuch zur Persönlichen Zukunftsplanung.  
24,90 € mit Ringbindung  
29,90 € als Ordner mit herausnehmbaren Seiten



## Gut Leben

EMRICH, Carolin; GROMANN, Petra; NIEHOFF, Ulrich (2012):  
Gut Leben. Persönliche Zukunftsplanung realisieren - ein Instrument.  
29,50 €



## Zukunftsplanung

KRUSCHEL, Robert / HINZ, Andreas (2015):  
Zukunftsplanung als Schlüsselement von Inklusion. Praxis und Theorie personenzentrierter Planung.  
19,90 €



## Personenzentriertes Denken

SANDERSON, Helen & GOODWIN, Gill (2013):  
Minibuch - Personenzentriertes Denken. Dt. Übersetzung Stefan Doose, Susanne Göbel, Oliver Koenig  
5,00 €



## Neue Wege zur Inklusion

HINZ, Andreas, FRIESS, Sabrina, TÖPFER, Juliane (2012):  
Neue Wege zur Inklusion - Zukunftsplanung in Ostholstein. Inhalte - Erfahrungen - Ergebnisse.  
10,00 €

Über die Homepage des Netzwerks Persönliche Zukunftsplanung können Sie Bücher und Arbeitsmaterial bestellen:

<https://www.persoeliche-zukunftsplanung.eu/materialien/material-bestellung.html>

Der Versand erfolgt über die BAG UB gegen Rechnung zzgl. Porto und Verpackung.

Bei Fragen zu Ihrer Bestellung, wenden Sie sich bitte direkt an die BAG UB unter [bestellung@bag-ub.de](mailto:bestellung@bag-ub.de).

# „... weil sie es können!“

## Validierte Kompetenzfeststellungen für Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Projekt TalentPASS

Von Claus Sasse, Jan Siefken und Jörg Bungart

**In der Ausgabe 92 haben wir über das Projekt „TalentPASS – Potenziale aufdecken, anerkennen und weiterbilden“ berichtet. Ein wichtiges Ziel des Projekts ist es, Menschen mit Behinderung, die bereits mehrere Jahre auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind, eine höchstmögliche formale Anerkennung ihrer informell erworbenen beruflichen Fähigkeiten zu ermöglichen. Das erfolgt durch validierte Kompetenzfeststellungen. Dafür kooperieren die Projektpartner in Lübeck, Hamburg, Köln, Chemnitz und Nürnberg mit den örtlichen Kammern und Trägern der Berufsausbildung. Trotz der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie konnten dabei die anvisierten Projektziele bisher weitgehend erreicht werden. Die Erfahrungen mit diesem Ansatz zeigen, dass mit den erprobten Konzepten ein neues Kapital in der Unterstützten Beschäftigung aufgeschlagen werden könnte: nach der Vermittlung in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarkts und der beruflichen Qualifizierung am Arbeitsplatz, könnte langfristig die Begleitung der individuellen beruflichen Weiterentwicklung durch Fachdienste hinzukommen: mittels validierter Kompetenzfeststellung und individueller beruflicher Weiterqualifizierung. Auf dem Weg dahin müssten aber noch einige Barrieren überwunden werden.**

### Herausforderungen durch die Corona-Pandemie

Die Arbeit im Projekt TalentPASS war im letzten Jahr – wie überall – durch die Einschränkungen im Zuge der Corona-Pandemie-Bekämpfung geprägt. Aufgrund der Lockdown-Bestimmungen mussten Kompetenzfeststellungen mit den Projektteilnehmenden teilweise oder ausschließlich online vorgenommen und die entsprechenden Voraussetzungen dafür erst einmal geschaffen werden. Das bedeutete einen erheblichen Mehraufwand für die beteiligten Projektpartner. Es mussten geeignete Onlineplattformen erprobt und die Durchführung der Kompetenzfeststellungen an die geänderten Rahmenbedingungen angepasst werden. Es hat sich aber auch gezeigt, dass sich durch die erzwungenen Veränderungen in der Durchführung neue Chancen eröffnen. So konnten sich zum Beispiel gerade Arbeitnehmer\*innen, die durch längere Anfahrtswege zu den Räumen der Fachdienste von einer Teilnahme am Projekt abgehalten worden wären, im Rahmen eines Online-Kontaktes leichter auf eine Teilnahme einlassen.

Auch die Akquise von Projektteilnehmenden war durch die Einschränkungen der Pandemie zum Teil deutlich erschwert. In vielen Betrieben stand nicht unbedingt das Thema „Berufliche Weiterqualifizierung“ im Vordergrund, sondern vor allem die Umstellung der Arbeitsabläufe, der Umgang mit Kurzarbeit oder die Verhinderung von Insolvenz. Werbemaßnahmen für das Projekt TalentPASS durch ausgelegte Flyer oder durch Informationsveranstal-

tungen waren so gut wie unmöglich.

Ebenso wurde der Einstieg in die Begleitung oder Durchführung individueller beruflicher Weiterbildungsangebote erheblich erschwert und musste verschoben werden. Das lässt sich an einem konkreten Beispiel illustrieren. Ein Projektteilnehmer in Köln hatte im Sommer 2020 eine Validierung seiner beruflichen Kompetenzen als Fachkraft im Gastgewerbe bei ValiKom erfolgreich absolviert. Gemeinsam mit dem Betrieb entstand schnell die Idee, eine Schulung als Barista zu absolvieren, bei der die Teilnehmenden lernen, Kaffeegetränke auf unterschiedliche Weise kunstvoll zuzubereiten. Diese Angebote sind in der Regel Gruppenschulungen, die Ende letzten Jahres nicht mehr durchführbar waren und für einen erfolgreichen Transfer des Gelernten ist die anschließende Anwendung im Arbeitsalltag eine wesentliche Voraussetzung, die bei dauerhaft geschlossenen gastronomischen Einrichtungen ebenfalls entfiel.

Auch der Aufbau der Kooperationen mit Validierungsstellen und die Kooperationen mit den Betrieben der teilnehmenden Arbeitnehmer\*innen wurden durch die erheblich eingeschränkten Kontaktmöglichkeiten zumindest zeitlich sehr verzögert. Die Durchführung einer Validierung soll bei TalentPASS im Rahmen einer praktischen Prüfung, im Idealfall am eigentlichen Arbeitsplatz und nicht als eine Theorieprüfung erfolgen.

Hier ist zu hoffen, dass sich die Rahmenbedingungen mittelfristig zumindest soweit verändern, dass der Zugang für die

Teilnehmende zum Projekt wieder leichter möglich wird und dass die Planung und Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen nicht mehr blockiert werden.

## Verfahrensablauf für validierte Kompetenzfeststellungen

Grundlage für die im Projekt TalentPASS durchgeführten Kompetenzfeststellungen ist ein personenzentrierter Ansatz, der zunächst alle Lebens- und Lernbereiche der Teilnehmenden in den Blick nimmt. Das bedeutet, dass die Kompetenzfeststellungen nicht auf die rein beruflichen Tätigkeiten beschränkt bleiben, sondern ein umfassendes Kompetenzprofil erstellt wird, in dem auch Talente und Fähigkeiten sichtbar werden, die die Teilnehmenden in privaten Kontexten entwickeln und die zu ihrer Gesamtpersönlichkeit dazugehören, auch wenn sie bei der Arbeit vielleicht vordergründig „nicht gefragt“ sind. Diese Form der Kompetenzerfassung dient dem Empowerment der Teilnehmenden und soll auch die Planung der anschließenden Weiterqualifizierungsoptionen auf eine möglichst breite Basis stellen. Bei der anschließenden Validierung geht es dann aber „nur“ um die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit informell erworbenen Kompetenzen. Die Validierung erfolgt durch einen Abgleich der erfassten Fähigkeiten mit den in den Berufsausbildungsplänen beschriebenen Anforderungen an eine erfolgreiche Ausbildungsprüfung und wird im Idealfall durch eine für die Berufsausbildung zuständige Institution durchgeführt. Dazu erfolgt eine Festlegung auf bestehende Ausbildungsberufe als Referenzrahmen. Aus den jeweiligen Referenzberufen ergibt sich, welche Institution für eine Validierung gewonnen werden soll. Diese Institution führt dann eine entsprechende praktische Prüfung mit den Teilnehmenden durch und bestätigt mit einem Zertifikat das Ergebnis.

Im Projekt wurde dafür ein einheitlicher Verfahrensablauf erarbeitet. Dieser beinhaltet fünf Schritte:

- a. Selbsteinschätzung der eigenen beruflichen Kompetenzen von den teilnehmenden Arbeitnehmer\*innen mit Unterstützung durch Fachdienstmitarbeiter\*innen.
- b. Fremdeinschätzung dieser Kompetenzen durch den Betrieb oder den unterstützenden Fachdienst.
- c. Erstellung einer Kompetenzbilanz aus der Selbst- und der Fremdeinschätzung.
- d. Zuordnung der festgestellten beruflichen Kompetenzen zu den entsprechenden Tätigkeitsbereichen von einem oder mehreren passenden Ausbildungsberufen.
- e. Validierung der beruflichen Kompetenzen möglichst durch eine Kammer oder einen anerkannten Träger der beruflichen Aus- oder Weiterbildung mit Zertifikaterstellung.

Wie oben bereits beschrieben, waren die im letzten Jahr begonnenen Kooperationen der Projektpartner mit den örtlichen Kammern zur Validierung der durchgeführten Kompetenzfeststellungen von den Pandemie-Einschränkungen betroffen und konnten deshalb zunächst nur eingeschränkt aufgebaut bzw. weiterentwickelt werden. Einige Herausforderungen für die Etablierung tragfähiger Kooperationen mit den Kammern liegen aber auch in ganz anderen Bereichen.

Es hat sich gezeigt, dass eine große Schwierigkeit bereits bei der Auswahl des Referenzberufs für die Validierung besteht. Nicht wenige Teilnehmende führen Tätigkeiten aus, die in der Summe nicht einem einzigen Referenzberuf zugeordnet werden können, sondern jeweils kleine Teilbereiche aus verschiedenen Berufsbildern beinhalten. Das liegt unter anderem darin begründet, dass für diese Arbeitnehmer\*innen Arbeitsplätze geschaffen und gestaltet wurden, die ihnen eine Beschäftigung im Rahmen ihrer Fähigkeiten und Neigungen

ermöglicht, ohne dass dafür eine zuvor absolvierte Berufsausbildung notwendig ist. Zum Beispiel kann eine Betriebsshelferin, die in einer Schule mit dem Hausmeister zusammenarbeitet, sowohl Tätigkeiten aus dem Bereich Garten- und Landschaftsbau ausüben, wie auch Tätigkeiten aus den Berufen Schreiner\*in, Maler\*in oder Bürofachkraft. Für diese Ausbildungsberufe wären jeweils die Landwirtschaftskammer, die Handwerkskammer oder die Handelskammer zuständig, was aber in der Praxis eine umfassende Validierung aller beruflichen Tätigkeiten eigentlich unmöglich macht. Hier bleibt für die Durchführung einer Validierung im Augenblick nur, sich auf Tätigkeitsbereiche aus einem Beruf zu beschränken.

Unabhängig davon gibt es auch zahlreiche Berufe gerade im sozialen Bereich, wo andere Träger der Berufsausbildung als Validierungspartner gewonnen werden müssen, z.B. in der Alten- und Krankenpflege oder im Bereich der Kitas. Der Aufbau von tragfähigen Kooperationen mit den Berufsausbildungsinstitutionen ist sehr zeitaufwändig, weil jede Institution von der Bedeutung des Modellprojekts und der konzeptionellen Umsetzung überzeugt werden muss, um am Ende Teilnehmende zu prüfen und ein Zertifikat dafür auszustellen. Es wird nicht möglich sein, im Rahmen des Projekts bis März 2023 an allen Projektstandorten mit allen Berufsausbildungsinstitutionen beispielhaft Validierungen zu erproben. Ziel ist aber, möglichst viele unterschiedliche Akteure mit einzubeziehen und Möglichkeiten und Barrieren in der Umsetzung von Validierungen sichtbar zu machen.

## Kammer-Anerkennung von Kompetenzen ist grundsätzlich möglich!

Bisher hat sich gezeigt, dass die Kooperationen mit den örtlichen Handels- und Handwerkskammern an den Projektstandorten zu ganz unterschiedlichen Ansätzen in der

Umsetzung der Validierungen geführt haben. Dies liegt auch in der Eigenständigkeit der jeweiligen Kammern begründet. Die wichtigste Erfahrung ist: grundsätzlich ist es möglich, dass eine Kammer nach einer Kompetenzfeststellung durch den Fachdienst die beschriebenen beruflichen Tätigkeiten und die damit verbundenen Anforderungen und Kompetenzen der TalentPASS-Teilnehmenden prüft und ein entsprechendes Zertifikat erstellt. An einem Projektstandort geht das von Seiten der Kammer nur für ganze Tätigkeitsbereiche aus einem Ausbildungsberuf im Rahmen des Kammerprojekts ValiKom, an einem anderen auch sehr viel kleinteiliger, an einem dritten Standort wäre für eine Validierung mit Zertifikat ein zuvor absolviertes Curriculum unabdingbare Voraussetzung, eine Kompetenzfeststellung durch den Fachdienst reicht der Kammer nicht aus.

Hierbei ist es wichtig zu sehen, dass es zumindest in Deutschland erst seit relativ kurzer Zeit „Bewegung“ im Bereich der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen gibt. Traditionell ist der Abschluss einer Vollausbildung das Bildungsziel. Inzwischen gibt es mit dem Angebot der Teilqualifizierungen zwar die Möglichkeit für Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen den Abschluss der Vollausbildung nicht erreichen können, eine formale Anerkennung ihrer Lernleistung zu bekommen ohne die gesamte Ausbildung absolvieren zu müssen. Aber auch hier ist die Voraussetzung, dass zunächst die Teilqualifizierung als formaler Lern- oder Ausbildungsprozess absolviert wird. Das gleiche gilt für die theoriereduzierten Ausbildungsberuf für Fachpraktiker\*innen, die inzwischen für einige Berufe zur angeboten werden. Für viele Teilnehmende des Projekts TalentPASS sind diese Angebote der Berufsausbildung aber keine adäquate Option zum Berufseinstieg. Sie konnten durch die Begleitung und Vermittlung von Fachdiensten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen und haben sich die notwendigen Fähigkeiten

für ihre beruflichen Tätigkeiten durch die oft jahrelange Arbeitspraxis erworben. Jetzt nachholend und berufsbegleitend über viele Monate eine Teilqualifizierung oder eine Fachpraktiker\*innenausbildung zu absolvieren, um diese Kompetenzen „anerkannt zu bekommen“ aber ohne tatsächlich etwas Neues zu lernen, erscheint vor dem Hintergrund der eigenen Berufstätigkeit unsinnig. Hier müsste stattdessen flächendeckend die Möglichkeit einer praxisorientierten Externenprüfung auch unterhalb des Vollausbildungsniveaus durch die Kammern eingeführt werden. Auch die im bundesweiten Kammerbereich diskutierten Modularisierungen von Fachpraktiker\*innenausbildungen könnten sich in so einem Kontext zu einer interessanten Möglichkeit entwickeln,

### „In Frankreich und Norwegen existiert ein umfassender, individueller Anspruch auf Prüfung der non-formal und informell erworbenen Kompetenzen.“

um für sogenannte „geringqualifizierte“ Arbeitnehmer\*innen einen Einstieg in die formale Anerkennung ihrer Kompetenzen zu ermöglichen. Erfreulich ist jedenfalls, dass es bei den Kooperationspartnern von TalentPASS großes Interesse gibt, die Möglichkeiten der Validierung informeller Kompetenzen gemeinsam zu erkunden.

Dass auf Seiten der Berufsbildungsinstitutionen inzwischen durchaus die Notwendigkeit gesehen wird, eine formale Anerkennung von informell erworbenen beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen, hat mit vielen Faktoren zu tun. Dazu gehören sowohl die Bemühungen auf europäischer Ebene, in allen Mitgliedsländern der EU Systeme zur Anerkennung informell erworbener Fähigkeiten zu schaffen. Dazu

gehört sicher auch der - perspektivisch noch größer werdende - Fachkräftemangel in der Wirtschaft und auch die Erkenntnis, dass starre Raster unnötige Ausschlüsse produzieren.

### Gute Erfahrungen mit ValiKom

Vor diesem Hintergrund haben bereits vor einigen Jahren verschiedene Kammern in Deutschland ein Pilotprojekt gestartet, um Menschen, die ohne Berufsabschluss auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind, die Möglichkeit zu geben, ihre informell erworbenen Kompetenzen validieren zu lassen und damit eine formale Anerkennung ihrer Fähigkeiten zu bekommen. Seit 2018 läuft dieses Projekt nun unter dem Namen „ValiKom Transfer“ an über 30 Standorten mit großem Erfolg. Es hat sich gezeigt,

dass dieses Projekt der Kammern für TalentPASS spannende Möglichkeiten bietet. Viele der bei ValiKom zur Validierung angebotenen Berufe kommen für die Teilnehmenden aus dem Projekt TalentPASS als Referenzberufe für ihre Tätigkeiten in Frage und es gab inzwischen in den letzten zwölf Monaten vier TalentPASS-Teilnehmende, die erfolgreich eine Validierung bei ValiKom absolviert und damit eine Anerkennung der Gleichwertigkeit ihrer beruflichen Kompetenzen mit den Anforderungen für einen Ausbildungsabschluss bekommen haben.

### Blick über den Tellerrand

In einer Studie der Bertelsmann Stiftung wurde untersucht, wie in anderen europä-



ischen Ländern mit der Herausforderung umgegangen wird, informell erworbene Kompetenzen zu validieren und anzuerkennen<sup>1</sup>. Die Autor\*innen untersuchen dabei sowohl die rechtlichen Ausgangsbedingungen wie auch die angewendeten Verfahren und Instrumente. In Bezug auf die rechtlichen Rahmenbedingungen kommen sie dabei zu folgender Einschätzung:

„In Frankreich und Norwegen existiert ein umfassender, individueller Anspruch auf Prüfung der non-formal und informell erworbenen Kompetenzen. Auch Aspiranten, die nicht unmittelbar einen formalen Abschluss anstreben, sondern sich ihre Kompetenzen im Sinne eines beglaubigten Portfolios bestätigen lassen wollen, können das Verfahren in Anspruch nehmen. Zugleich bleibt die Teilnahme an den Verfahren freiwillig. Die Abschlüsse sind gleichartig (d. h. nicht unterschieden von durch formale Bildung erworbenen Zertifikaten) oder gleichwertig (d. h. unterschieden, aber in ihrer Verwendbarkeit und Arbeitsmarktakzeptanz gegenüber den durch formale Bildung erworbenen Zertifikaten nicht eingeschränkt). In Dänemark, Finnland, den Niederlanden und der Schweiz ist der Anspruch auf Validierung Teil des Rechts von Erwachsenen auf Zugang zu oder Erwerb eines beruflichen Abschlusses [...]“<sup>2</sup>

Bei der Untersuchung der in den anderen europäischen Ländern angewendeten Instrumente und Verfahren stellen sie fest: Die Praxis in anderen europäischen Ländern wie Österreich und der Schweiz „zeichnet sich weitgehend aus durch standardisierte, insbesondere auf Geringqualifizierte ausgerichtete Verfahren und Instrumente der Validierung mit begrenztem Wirkungskreis (zum Beispiel solche, die regional oder für bestimmte Berufsgruppen eingesetzt werden).“<sup>3</sup>

Andere Länder wie Dänemark, Finnland, Frankreich, Norwegen und die Niederlande „zeichnen sich durch umfängliche und vielfach mit Bezug zum Arbeitsmarkt (insbesondere Niederlande) ausgestaltete

## Portrait

Serkan Özdemir, 31 Jahre, arbeitet bereits seit vielen Jahren bei dem Kölner Versand-Unternehmen G+L im Logistikbereich. Aufgrund einer Lernschwäche, die er durch ein Schädel-Hirn-Trauma erworben hat, brauchte er sehr viel mehr Zeit, sich in seinem Tätigkeitsbereich einzuarbeiten, als manche seiner Kolleg\*innen. Aber die Mühe hat sich ausgezahlt: im letzten Jahr konnte Herr Özdemir bei einer ValiKom Validierung in vier von fünf Tätigkeitsbereichen erfolgreich nachweisen, dass er die geforderten Anforderungen bewältigt. Sein Chef, Herr Ligato, war zwar auch schon vorher von ihm und seinen Leistungen überzeugt: ☑Herr Özdemir ist keiner, der sich auf seinem Handicap ausruht, im Gegenteil, er ist ein Leistungsträger.☑ Aber jetzt hat es Herr Özdemir auch schwarz auf weiß mit Zertifikat von ValiKom ☑ und bald eine neue Aufgabe: er soll die Leitung eines eigenen Bereichs der Abteilung übernehmen

Verfahren aus. Sie ermöglichen alternative Formen der Qualifizierung und Kompetenzfeststellung mit gleichartigen Abschlüssen (Finnland, Frankreich, Norwegen). In einigen Ländern konnten abgestufte Zertifikate etabliert werden, die insbesondere lernentwöhnten Gruppen den Einstieg in Bildung und Arbeit erleichtern (Dänemark, Niederlande).“<sup>4</sup>

Als besondere Schwierigkeit beschreiben die Autor\*innen, „dass sich die politischen Lösungen in ganz unterschiedlich regulierte Bildungssysteme mit langen Traditionen einbetten lassen müssen“.<sup>5</sup> Dies gilt beim Thema Anerkennung von informellen Kompetenzen sicherlich auch für die Suche nach praktischen Umsetzungsmöglichkeiten und Verfahren. Einfache Lö-

sungen gibt es nicht, auch wenn alle Beteiligten die Handlungsnotwendigkeit erkannt haben – dies zeigt sich auch bei der Umsetzung des Projekts TalentPASS.

## Blick in die Zukunft

Neben den Herausforderungen liegen in dem Versuch, Umsetzungsmöglichkeiten für die Anerkennung informeller beruflicher Kompetenzen zu erproben und an den bestehenden Rahmenbedingungen zu überprüfen aber auch große Chancen, gerade für Menschen mit Behinderung, die in sogenannten „geringqualifizierten Tätigkeiten“ beschäftigt sind. Viele von ihnen sind durch die Begleitung von Fachdiensten und das Konzept der „Unterstützten Beschäftigung“ auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gekommen und dort seit vielen Jahren beschäftigt. Es hat sich nicht nur gezeigt, dass mit dem Ansatz der Unterstützten Beschäftigung für viele Menschen eine wichtige Alternative zum vorprogrammierten Weg in eine WfbM geschaffen wurde. Es bezweifelt inzwischen auch niemand mehr, dass die entstandenen Arbeitsverhältnisse dauerhaft Bestand haben. Der Erfolg dieses Ansatzes liegt wesentlich darin begründet, dass die Arbeitnehmer\*innen gerade nicht zuerst eine Ausbildung absolvieren und dann eine Beschäftigung oder einen Betrieb suchen, sondern dass ihre berufliche Qualifizierung unmittelbar an ihrem Arbeitsplatz und bezogen auf die für ihre Tätigkeit geforderten Fertigkeiten erfolgt.

Ein unbearbeitetes Feld ist hier bisher aber der Bereich der beruflichen Weiterqualifizierung. Einigkeit besteht bei den meisten beteiligten Institutionen, dass für eine gute Weiterbildungsplanung eine Kompetenzfeststellung der Ausgangspunkt sein sollte. Sie ermöglicht sowohl, die bisherigen Lernerfolge im Rahmen der beruflichen Tätigkeit zu dokumentieren, sie ermöglicht aber auch, bisher nicht sichtbar gewordene Potenziale der Arbeitnehmenden zu entdecken. So könnte perspektivisch mit dem Ansatz von Kompetenzfest-

stellung plus Weiterbildungsplanung im Bereich der Unterstützten Beschäftigung ein neues Kapitel aufgeschlagen werden: Nach der erfolgreichen Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und der individuellen Qualifizierung am Arbeitsplatz käme nun eine langfristige Begleitung durch Fachdienste zur Begleitung der beruflichen Weiterentwicklung – im Projekt TalenPASS „Bildungscoaching“ genannt - dazu. Die Aufgabe der Bildungscoaches in den Fachdiensten wäre, Betriebe und Arbeitnehmende in Bezug auf Weiterbildungsmöglichkeiten zu beraten und zu begleiten. Wie das erfolgreich gehen kann, zeigt das Projekt TalentPASS. Die Bedeutung, die gerade die Kompetenzfeststellung in diesem Angebot für die am Projekt teilnehmenden Arbeitnehmer\*innen hat, ist dabei nicht zu unterschätzen, gerade in einem System, in dem erst eine Bescheinigung die Anerkennung von individuellen Kompetenzen und damit auch soziale Anerkennung ermöglicht. Insofern haben auch unterstützte Arbeitnehmer\*innen einen Anspruch auf diese Anerkennung, ganz einfach weil sie das können, was sie tun.

FUSSNOTEN

- 1 Bertelsmann Stiftung (Hg.). Claudia Gaylor, Nicolas Schöpf, Eckart Severing: Wenn aus Kompetenzen berufliche Chancen werden. Gütersloh 2015
- 2 a.a.O., Seite 40
- 3 a.a.O., Seite 45
- 4 ebenda
- 5 a.a.O., Seite 39

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

**Claus Sasse**  
 koordiniert mit Jan Siefken und Jörg Bungart das Projekt „TalentPASS - Potenziale aufdecken, anerkennen und weiterbilden“.



**Kontakt und nähere Informationen**  
 BAG UB e.V.  
 Schulterblatt 36, 20357 Hamburg  
 Tel.: 040 - 432 53 123  
 Mail: claus.sasse@bag-ub.de

**Jan Siefken**  
 koordiniert mit Claus Sasse und Jörg Bungart das Projekt „TalentPASS - Potenziale aufdecken, anerkennen und weiterbilden“.



**Kontakt und nähere Informationen**  
 BAG UB e.V.  
 Schulterblatt 36, 20357 Hamburg  
 Tel.: 040 - 432 53 123  
 Mail: jan.siefken@bag-ub.de

**Jörg Bungart**  
 ist Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.



**Kontakt und nähere Informationen**  
 BAG UB e.V.  
 Schulterblatt 36, 20357 Hamburg  
 Tel.: 040 - 432 53 123  
 Mail: joerg.bungart@bag-ub.de

**Impressum impulse**

Nr. 94, 01.2021  
 ISSN 1434-2715

**Herausgeber:** BAG UB  
 Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.  
 Schulterblatt 36, 20357 Hamburg  
 Tel.: 040 / 43253-123, Fax: 040 / 43253-125  
 Mail allgemein: info@bag-ub.de,  
 Mail Redaktion: impulse@bag-ub.de  
 Internet: www.bag-ub.de

**Vorsitzende:** Angelika Thielicke  
**Geschäftsführer:** Jörg Bungart

Die BAG UB ist Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband und in der European Union of Supported Employment (EUSE), im Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung und im Förderverein bidok - Netzwerk für Inklusion

**Redaktion:** Doris Haake,  
 Claus Sasse (V.i.S.d.P.), Jan Siefken,  
 Angelika Thielicke  
**Layout:** Claus Sasse

Das Fachmagazin impulse erscheint 2x jährlich und ist im Mitgliedsbeitrag der BAG UB enthalten. Anzeigenpreise erfragen Sie bei der Redaktion.

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung der AutorInnen wieder und müssen nicht mit der Auffassung der Redaktion übereinstimmen.

Die impulse finden Sie im Internet unter [www.bag-ub.de/impulse](http://www.bag-ub.de/impulse) zum Download.

