



Berufliche Bildung



Das Bild auf der Titelseite entstammt dem neuen Wörterbuch für Leichte Sprache (Herausgegeben von Mensch zuerst - Netzwerk People First Deutschland e.V.). Es stellt dort den Begriff „Arbeitsvertrag“ dar. Die ZEuB erlaubt sich, den Begriff auch auf den „Ausbildungsvertrag“ auszuweiten.

Editorial

Werner Schlummer: Berufliche Bildung 2

Schwerpunkthema: Berufliche Bildung von Menschen mit Behinderung

Gerd Grampp: Inklusive Berufsausbildung. Rechte – Verpflichtungen – Instrumente 3

Frank Rogalski: Berufliche Bildung: Eine Insel nur zum Lernen 14

Markus Metz / Marlis Heller: Berufliche Bildung im Umfeld der Gastronomie 18

Dieter Schartmann: Menschen mit (geistiger) Behinderung und Arbeitsleben 23

Werner Schlummer: Maßarbeit setzt auf Bildung 29

Arbeit ist Vielfalt. DHG-Preis 2012 ist ausgeschrieben 31

Kontext Erwachsenenbildung

Werner Schlummer: „Erwachsenenbildung inklusive“ – vielfältige Sichtweisen
in kompakter Form 32

Informationen aus der Gesellschaft Erwachsenenbildung und Behinderung 33

Internationales und Veranstaltungen

Werner Schlummer: Deutliche Veränderungen bei der Lebenshilfe 34

Veranstaltungshinweise 36

Materialien und Medien

Buchbesprechung 38

In eigener Sache

Stellenausschreibung Geschäftsstelle 39

Mitgliedschaft 40

Impressum

Berufliche Bildung

Werner
Schlummer



Im Zusammenhang mit der beruflichen Bildung von Menschen mit Behinderung taucht häufig die Abkürzung BBB auf. Diese drei Buchstaben stehen für die Bezeichnung „Berufsbildungsbe-
reich“. Diese einerseits organisatorische Einheit in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und der andererseits darin liegende konzeptionelle Anspruch vermitteln in einem üblicherweise zwei-jährigen Verfahren Kenntnisse und Fähigkeiten für die spätere Teilhabe am Arbeitsleben; außerdem beinhaltet dieser Bereich einer WfbM angemessene Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit des behinderten Menschen. Besondere Bedeutung haben diese drei Buchstaben „BBB“ aber auch hinsichtlich ihrer Botschaft: Menschen mit Behinderung sollen teilhaben an Angeboten zur beruflichen Bildung – wie Menschen ohne Behinderung auch.

Nicht erst seit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention bietet diese Thematik besondere Spannungsfelder. Herausforderungen bestehen bereits im schulischen Kontext, wenn Schülerinnen und Schüler in der Regelschule und/oder in Förderschulen auf das spätere berufliche Leben vorbereitet werden sollen. Ein Blick auf die Förderschule mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung verdeutlicht dabei auch die unterschiedlichen Gepflogenheiten in einem föderalen Schulsystem. Die in diesen Schulen üblicherweise angesiedelte letzte Phase wird je nach Bundesland ganz unterschiedlich bezeichnet: Berufsbildungsstufe, Berufsschulstufe, Berufspraxisstufe, Abschlussstufe oder auch Werkstufe. Und welcher konzeptionelle Anspruch steht jeweils hinter den

Bezeichnungen? Da soll sich noch einer auskennen.

Mit dem Ausscheiden aus der Schule hört das Lernen nicht auf. Zur Herausforderung „Lebenslanges Lernen“ gehört auch der Anspruch auf eine angemessene und die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichende berufliche Bildung. Für alle Menschen. Und hier geht es dann mit Spannungsfeldern weiter.

Das vorliegende Heft geht auf einige Aspekte bestehender Spannungsfelder ein. Der Schwerpunktbereich des Heftes bietet dazu ganz unterschiedliche Beiträge. Es geht darin um theoretische und praktische Ansprüche und Anforderungen, um konkrete Beispiele und um gesellschaftliche Formen des Umgangs mit der Thematik. Die Vielschichtigkeit der Thematik wird durch diese Beiträge engagiert unterstrichen.

In den anderen Rubriken des Heftes kommen weitere Themen zum Zuge. Dass dabei auch das Anliegen „Inklusive Erwachsenenbildung“ berücksichtigt wird, ist aus Sicht der GEB eine Selbstverständlichkeit. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine anregende und bereichernde Lektüre.

*Dr. Werner Schlummer
Schriftleiter*

Vorschau auf Heft 1/2013

Im nächsten Heft befassen wir uns mit dem Themenspektrum „Medien und Medienpädagogisches sowie E-Learning in der Erwachsenenbildung“. Die Redaktion freut sich auf Ihre Beiträge zu diesem Thema.

Inklusive Berufsausbildung

Rechte – Verpflichtungen – Instrumente

Im Untertitel des Beitrags werden die inhaltlichen Schwerpunkte deutlich: Es geht um die Rechte aller behinderten Menschen auf Bildung und Ausbildung und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen der Vertragsstaaten im UN-Übereinkommen über die Rechte behinderter Menschen (Behindertenrechtskonvention – im Weiteren: UN-Übereinkommen). Ein Instrument zur Umsetzung der Verpflichtungen ist die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF). In den fünf Kapiteln mit Umweltfaktoren enthält die ICF die Grundlagen für die Gestaltung für Maßnahmen zur Erfüllung der Verpflichtungen aus dem UN-Übereinkommen.

Bildung und Ausbildung für behinderte Menschen

Auf der Web-Site „www.einfach-teilhaben.de“ (BMAS 2012) wird in leichter Sprache die Wichtigkeit von Bildung und Ausbildung folgendermaßen verdeutlicht:

Schule

Alle Menschen haben ein Recht auf Bildung. Auch behinderte Menschen.

- Schule und Ausbildung sind wichtig für jeden Menschen.
- Wer eine gute Ausbildung hat, hat bessere Möglichkeiten bei der Arbeit.
- Deshalb ist die Ausbildung wichtig für die Zukunft von jedem Menschen.
- Auch für behinderte Menschen sind Schule und Ausbildung wichtig.
- Behinderte Menschen haben ein Recht auf eine gute Ausbildung.

Ausbildung

Jeder Mensch soll einen Beruf lernen können. Ob er behindert ist, oder ob er nicht behindert ist.

- Zum Beispiel: Gärtner oder Gärtnerin, Bäcker oder Bäckerin, Büro-Helfer oder Büro-Helferin.
- Das bedeutet: Jeder Mensch soll eine Berufs-Ausbildung machen können. Wenn er das schafft.
- Für Menschen mit Behinderung ist das sehr wichtig.
- Genau wie für Menschen ohne Behinderung.
- Menschen mit Behinderung können mit einer guten Ausbildung auch außerhalb einer Werkstatt arbeiten.
- Zum Beispiel: In einer Gärtnerei. In einer Bäckerei. Bei einer Firma im Büro.
- Jeder Mensch soll sich aussuchen können, welchen Beruf er lernen möchte.

In der alltagssprachlichen Version wird auf der Seite „einfach teilhaben“ für den Bereich *Schule und Studium* nur kurz auf die Berufsausbildung eingegangen: „Je besser die Schul- und Berufsausbildung, desto besser die Berufs- und Lebenschancen. Für behinderte Menschen gilt dies ganz besonders.“ *Zur Berufsausbildung* heißt es: „Die berufliche Bildung ist für die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktchancen von zentraler Bedeutung. Behinderte und nicht behinderte Menschen brauchen deshalb eine Berufsausbildung, die ihren Fähigkeiten und Neigungen entspricht.“ Als Form wird die Berufsausbildung im dualen System und in außerbetrieblichen Einrichtungen auf der Basis von Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung genannt. Dabei wird

Gerd
Grampp



auch auf die spezifischen Bestimmungen zur Berufsausbildung behinderter Menschen hingewiesen.

Rechte behinderter Menschen

Der Anspruch aller behinderten Menschen auf Berufsausbildung findet sich im UN-Übereinkommen (2008), in der Charta der Europäischen Union (2000) und in den Rahmenbedingungen der Vereinten Nationen (1993):

UN-Übereinkommen über die Rechte behinderter Menschen (2008)

Artikel 24 Bildung (Auszug): „(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives Bildungssystem (in der maßgeblichen englischen Version: an inclusive education system, Anm. G.G.) auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen. [...] (5) Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben. Zu diesem Zweck stellen die Vertragsstaaten sicher, dass für Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen getroffen werden.“

Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2000)

Artikel 14 Recht auf Bildung: „(1) Jede Person hat das Recht auf Bildung sowie auf Zugang zur beruflichen Ausbildung und Weiterbildung.“ (Europäische Gemeinschaft 2000)

Rahmenbedingungen (Standard Rules) der Vereinten Nationen (1993)

Bestimmung 7 Beschäftigung: „Die Aktionsprogramme der Staaten sollen folgendes beinhalten: ... c) eine entsprechende Ausbildung und Stellenvermittlung.“

Verpflichtungen der Vertragsstaaten des UN-Übereinkommens

Anders als bei den Standard-Rules von 1993 und der EU-Charta von 2000 ergeben sich für die Vertragsstaaten aus dem UN-Übereinkommen allgemeine und spezielle Verpflichtungen zur Verwirklichung der Rechte. Nach Artikel 4 verpflichten sich die Vertragsstaaten, „die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen ohne jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu gewährleisten und zu fördern.“ Diese Verpflichtungen sehen vor:

- a) „alle geeigneten Gesetzgebungs-, Verwaltungs- und sonstigen Maßnahmen zur Umsetzung der in diesem Übereinkommen anerkannten Rechte zu treffen;
- b) alle geeigneten Maßnahmen einschließlich gesetzgeberischer Maßnahmen zur Änderung oder Aufhebung bestehender Gesetze, Verordnungen, Gepflogenheiten und Praktiken zu treffen, die eine Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen darstellen;
- c) den Schutz und die Förderung der Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen in allen politischen Konzepten und allen Programmen zu berücksichtigen;
- d) Handlungen oder Praktiken, die mit diesem Übereinkommen unverein-

bar sind, zu unterlassen und dafür zu sorgen, dass die staatlichen Behörden und öffentlichen Einrichtungen im Einklang mit diesem Übereinkommen handeln;

- e) alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung aufgrund von Behinderung durch Personen, Organisationen oder private Unternehmen zu ergreifen“.

Konzepte und Instrumente zur Umsetzung der Verpflichtungen

Das UN-Übereinkommen sieht in Artikel 2 „Grundbegriffe“ mit dem „*Universellen Design*“ und den „*Angemessenen Vorkehrungen*“ zwei Konzepte für die Umsetzung der Verpflichtungen vor. Sie können im Hinblick auf das Recht auf Berufsausbildung für alle behinderten Menschen folgendermaßen formuliert werden:

- *Universelles Design* ist „ein Design von Produkten [die in der Berufsausbildung verwendet werden, Anm. G.G.], von Umfeldern und Programmen [der Berufsausbildung, Anm. G.G.] sowie von Dienstleistungen [im Rahmen der Berufsausbildung, Anm. G.G.], die von allen Menschen im größtmöglichen Umfang genutzt werden können, ohne dass eine Anpassung oder ein spezielles Design erforderlich ist. Universelles Design schließt Hilfsmittel, die von den Gruppen behinderter Menschen, die bisher ihr Recht auf Berufsausbildung nicht wahrnehmen konnten, benötigt werden, nicht aus.“
- *Angemessene Vorkehrungen* sind „notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen [von Produkten die in der Berufsausbildung

verwendet werden, von Umfeldern und Programmen der Berufsausbildung sowie von Dienstleistungen im Rahmen der Berufsausbildung, Anm. G.G.], die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen, wenn sie in einem bestimmten Fall benötigt werden, um behinderten Menschen gleichberechtigt mit anderen den Genuss und die Ausübung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten zu gewährleisten.“

Die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) wird in der Einführung als „geeignetes Instrument für die Umsetzung internationaler Aufträge bezüglich der erklärten Menschenrechte und für die nationale Gesetzgebung“ bezeichnet (DIMDI 2005, ICF Einführung, 11f). Beim UN-Übereinkommen über die Rechte behinderter Menschen geht es um die Veränderung der Bedingungen. Deshalb sind hier die Umweltfaktoren als „die materielle, soziale und einstellungsbezogene Umwelt, in der Menschen leben und ihr Dasein entfalten“ von Bedeutung. Ein kurzer Blick auf die ICF-Komponente „Umweltfaktoren“ und ihre einzelnen Kapitel soll dies verdeutlichen (vgl. DIMDI 2005, 123ff).

Kapitel 1: Produkte und Technologien

„Dieses Kapitel befasst sich mit natürlichen oder vom Menschen hergestellten Produkten oder Produktsystemen, Ausrüstungen und Technologien in der unmittelbaren Umwelt eines Menschen, die gesammelt, geschaffen, produziert oder hergestellt sind.“

Kapitel 2: Natürliche und vom Menschen veränderte Umwelt

„Dieses Kapitel befasst sich mit belebten oder unbelebten Elementen der natürlichen oder materiellen Umwelt, mit vom

Menschen veränderten Bestandteilen dieser Umwelt sowie mit Merkmalen menschlicher Bevölkerungen in dieser Umwelt.“

Kapitel 3: Unterstützung und Beziehungen

„Dieses Kapitel befasst sich mit Personen [...] die praktische physische oder emotionale Unterstützung, Fürsorge, Schutz, Hilfe und Beziehungen zu anderen Personen geben. [...] Der hier beschriebene Umweltfaktor ist nicht die Person [...], sondern das Ausmaß an physischer und emotionaler Unterstützung, die die Person [gibt].“

Kapitel 4: Einstellungen

„Dieses Kapitel befasst sich mit Einstellungen, die beobachtbare Konsequenzen von Sitten, Bräuchen, Weltanschauungen, Werten, Normen, tatsächlichen oder religiösen Überzeugungen sind.“

Kapitel 5 Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze

„Dieses Kapitel befasst sich mit

- Diensten, die Leistungen, strukturierte Programme und Tätigkeiten in verschiedenen Sektoren der Gesellschaft erbringen, um die Bedürfnisse der Menschen zu decken. (In „Dienste“ eingeschlossen sind die Personen, die die Dienste erbringen, Anm. G.G.). [...] Die von diesen Diensten bereit gestellten Güter und Dienstleistungen können allgemeiner Art sein oder angepasst und speziell entworfen.“
- „Systemen, die die administrativen Steuerungs- und Organisationsmechanismen darstellen und von Regierungen auf kommunaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene sowie von anderen anerkannten Stellen eingerichtet sind. Diese Systeme

haben den Zweck, die Dienste, die Unterstützung, strukturierte Programme und Tätigkeiten in verschiedenen Sektoren der Gesellschaft zur Verfügung zu stellen, zu organisieren, zu kontrollieren und zu steuern.“

- „Handlungsgrundsätzen, die sich aus Regeln, Vorschriften, Konventionen und Standards zusammensetzen und von Regierungen auf kommunaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene sowie von anderen anerkannten Stellen geschaffen sind. Handlungsgrundsätze regeln und regulieren die Systeme, die die Dienste, strukturierten Programme und Tätigkeiten in verschiedenen Sektoren der Gesellschaft organisieren, kontrollieren und steuern.“

Die drei Teilkapitel sind – allerdings in umgekehrter Reihenfolge – die Grundlage der Berufsbildung behinderter Menschen. Die Handlungsgrundsätze finden sich im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und in der Handwerksordnung (HwO). Als Systeme sind die Landesausschüsse für Berufsbildung, die Berufsbildungsausschüsse der zuständigen Stellen – Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Landwirtschaftskammern u. a. (vgl. § 71 BBiG) – sowie das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (vgl. § 91 BBiG) zu nennen. Dienste, die Berufsausbildung für behinderte Menschen anbieten, sind Betriebe des Arbeitsmarktes, öffentliche Arbeitgeber, Berufsbildungswerke (BBW) und Einrichtungen der außerbetrieblichen Ausbildung (BaE). Handlungsgrundsätze des Bildungs- und Ausbildungswesens sind nach der ICF „Gesetze, Vorschriften und Standards, die die Bereitstellung von Bildungs-/Ausbildungsprogrammen regeln, [...] die Struktur der lokalen, regionalen und nationalen Bildungsbehörden oder anderer autorisierter Gremien vorschreiben,

[oder] die Merkmale der Bildungs-/Ausbildungssysteme regeln“ (e5852).

Die Handlungsgrundsätze für die Berufsbildung finden sich im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und in der Handwerksordnung (HwO). Im *Berufsbildungsgesetz* (BBiG) § 64 und in der *Handwerksordnung* (HwO) § 42k wird bestimmt: „Behinderte Menschen sollen in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden“. § 65 BBiG / § 42l HwO ermöglichen die „Berücksichtigung besonderer Verhältnisse behinderter Menschen“ bei der Berufsausbildung.

Weitergehende Regelungen zur Berufsausbildung behinderter Menschen werden in § 66 BBiG/HwO § 42m getroffen: „Für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, treffen die zuständigen Stellen auf Antrag der behinderten Menschen oder ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen Ausbildungsregelungen entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Die Ausbildungsinhalte sollen unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden. Im Antrag nach Satz 1 ist eine Ausbildungsmöglichkeit in dem angestrebten Ausbildungsgang nachzuweisen.“

Berufsausbildung als universelles Design in einem inklusiven Bildungssystem

Universelles Design und angemessene Vorkehrungen sind Konzepte, die auch in den Grundlagen der Berufsausbildung zu finden sind. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung

(HwO) beschreiben Berufsausbildung im Sinne des universellen Designs. Sie ist ein „Programm“ innerhalb des vom UN-Übereinkommen geforderten inklusiven Bildungssystems (Art. 24). Mit den §§ 65 BBiG / 42l HwO, bzw. 66 BBiG/HwO 42m werden für die Berufsausbildung als Programm des inklusiven Berufsbildungssystems Anpassungen vorgenommen. Sie sind als Hilfsmittel für bestimmte Gruppen von Menschen mit Behinderungen zu verstehen, denn das universelle Design schließt diese Hilfsmittel, soweit sie benötigt werden, nicht aus (UN-Übereinkommen Art. 2).

Angemessene Vorkehrungen sind insofern Gegenstand der Handlungsgrundlagen, als in Art. 24 UN-Übereinkommen bestimmt wird, „dass angemessene Vorkehrungen für die Bedürfnisse des Einzelnen getroffen werden; Menschen mit Behinderungen innerhalb des allgemeinen Bildungssystems die notwendige Unterstützung geleistet wird, um ihre erfolgreiche Bildung zu erleichtern [und] in Übereinstimmung mit dem Ziel der vollständigen Integration (in der engl. Version Inklusion, Anm. G.G.) wirksame individuell angepasste Unterstützungsmaßnahmen in einem Umfeld, das die bestmögliche schulische und soziale Entwicklung gestattet, angeboten werden.“ Bildung soll nach dem UN-Übereinkommen darauf abzielen, „Menschen mit Behinderungen ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen und ihre Kreativität sowie ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten voll zur Entfaltung bringen zu lassen“ (Art. 24). Das vom UN-Übereinkommen geforderte inklusive Bildungssystem kann deshalb schon im Rahmen des universellen Designs zur Berücksichtigung bestimmter Gruppen eine differenzierte Struktur aufweisen. In Verbindung mit angemessenen Vorkehrungen, die sich am Unterstützungsbedarf einer bestimm-

ten Person orientieren, kann dies innerhalb des inklusiven Berufsbildungssystems sowohl spezifische Lernmittel als auch spezifische Lernformen und Lernorte umfassen.

Spezifische Lernorte sieht das UN-Übereinkommen in Artikel 26 Habilitation und Rehabilitation mit Habilitations- und Rehabilitationsdiensten vor: „Die Vertragsstaaten treffen wirksame und geeignete Maßnahmen, [...], um Menschen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, ein Höchstmaß an Unabhängigkeit, umfassende körperliche, geistige, soziale und berufliche Fähigkeiten sowie die volle Einbeziehung in alle Aspekte des Lebens und die volle Teilhabe an allen Aspekten des Lebens zu erreichen und zu bewahren. Zu diesem Zweck organisieren, stärken und erweitern die Vertragsstaaten umfassende Habilitations- und Rehabilitationsdienste und -programme, insbesondere auf dem Gebiet [...] der Bildung“.

Diese Dienste sind Teil eines universell designten Gesellschaftssystems, das es ermöglichen muss, dass sich sowohl die Umweltbedingungen als auch die Personen verändern können. Die Veränderung der Umwelt orientiert sich am Konzept der Inklusion, was bedeutet, dass die Person sich nicht verändern muss. Im Konzept der Integration verändert sich die Person, damit ihr die Teilhabe an den bestehenden Prozessen und Strukturen der Gesellschaft möglich wird (vgl. Grampp/Jackstell/Wöbke i. Vorb.).

Angemessene berufliche Bildung als Exklusion im System der Berufsbildung

Die gesetzlichen Handlungsgrundlagen und auch die Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen (BiBB 2010) schlie-

ßen grundsätzlich alle behinderten Menschen ein. Allerdings haben Personen, die „nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können“ lediglich einen Anspruch auf „angemessene berufliche Bildung“ im Berufsbildungsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen (SGB IX § 136). Das bedeutet für diese Gruppe den Ausschluss aus dem gegenwärtig praktizierten System der Berufsausbildung.

Das ist eine nach dem UN-Übereinkommen über die Rechte behinderter Menschen nicht statthafte Diskriminierung, denn in Artikel 5 „Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung“ wird verlangt: „(1) Die Vertragsstaaten anerkennen, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind, vom Gesetz gleich zu behandeln sind und ohne Diskriminierung Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz und gleiche Vorteile durch das Gesetz haben. (2) Die Vertragsstaaten verbieten jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung und garantieren Menschen mit Behinderungen gleichen und wirksamen rechtlichen Schutz vor Diskriminierung, gleichviel aus welchen Gründen. (3) Zur Förderung der Gleichberechtigung und zur Beseitigung von Diskriminierung unternehmen die Vertragsstaaten alle geeigneten Schritte, um die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen zu gewährleisten.“

In den Rahmenrichtlinien (BiBB 2010) wird auf das Diskriminierungsverbot in Art. 3 GG verwiesen: „Ziel ist es, Benachteiligungen von behinderten Menschen im Sinne des Artikels 3 Grundgesetz in Ausbildung, Umschulung und Prüfung zu verhindern. Eine Benachteiligung liegt vor, wenn behinderte und nicht behinderte Menschen ohne zwingenden Grund unterschiedlich behandelt werden und behinderte Menschen dadurch in der

gleichberechtigten Teilhabe an der beruflichen Bildung unmittelbar oder mittelbar beeinträchtigt werden“. Dies gilt natürlich auch, wenn geistig behinderte Menschen anders behandelt werden als andere Gruppen behinderter Menschen. Ziel der Rahmenrichtlinien (BiBB 2010) ist es, behinderte Menschen „zu einem berufsqualifizierenden Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu führen. [...] Wenn dies jedoch trotz geeigneter Maßnahmen und Hilfen wegen Art und Schwere der Behinderung nicht möglich ist, können Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen Anwendung finden. Deshalb müssen entsprechende Ausbildungsregelungen und -angebote geschaffen werden, die den Neigungen und Fähigkeiten von behinderten Menschen entsprechen, um ihnen dadurch Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und zum lebenslangen Lernen zu eröffnen.“

Mit dieser Formulierung erfolgt eine Anknüpfung an die Konzepte „Universelles Design“ und „Angemessene Vorkehrungen“ des UN-Übereinkommens und an die Forderung nach „geeigneten Schritten, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften um einen wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung“ [zu ermöglichen und die] „Verwirklichung des Rechts auf Arbeit sichern und fördern“ (Art. 27 Arbeit und Beschäftigung).

Die Rahmenrichtlinien (BiBB 2010) dienen dazu „eine Überprüfung, Abstimmung und bundesweite Vereinheitlichung von Ausbildungsregelungen in demselben Berufsbereich [einzuleiten], um in der Praxis erprobte Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen zu vereinheitlichen und zu vereinfachen sowie in Zahl und Übersichtlichkeit deutlich zu

konzentrieren.“ Im Rahmen dieser Zielstellung wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung bis jetzt (Juli 2012) sieben Empfehlungen für eine Ausbildungsregelung gemäß § 66 BBiG / § 42m HwO veröffentlicht. Sie bilden eine Brücke zum Fachkonzept für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen (AA 2010).

Das Fachkonzept für die Werkstatt für behinderte Menschen als Sprungbrett zur Berufsausbildung

Das Fachkonzept wird in diesem Beitrag unter dem Gesichtspunkt einer Weiterentwicklung der angemessenen beruflichen Bildung zur Berufsausbildung dargestellt. Wichtig sind einige Vorgaben für den Rahmen und die Struktur der beruflichen Bildung (vgl. Grampp 2012).

Um ein inklusives System der Berufsausbildung zu verwirklichen und allen behinderten Menschen den Zugang zur Berufsausbildung zu ermöglichen, muss die angemessene berufliche Bildung unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen und Strukturmerkmale des Fachkonzepts weiterentwickelt werden. Sie erstreckt sich mindestens auf folgende Inhalte:

Lernzeit

Anders als bei der „Regelberufsausbildung“ mit einer begrenzten Ausbildungszeit muss die Möglichkeit einer arbeitslebensbegleitenden Ausbildung bestehen. Die tatsächliche „Lernzeit“ hängt von den individuellen Bedingungen der jeweiligen Person ab. Ihre Kompetenz muss berücksichtigt, ihre Selbstbestimmung beachtet und sie muss im Rahmen

| Angemessene berufliche Bildung | |
|---|--|
| Rahmenbedingungen | Strukturmerkmale |
| <ul style="list-style-type: none"> • Zur beruflichen Qualifizierung im Berufsbildungsbereich [...] 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 • Berufliche Bildung (Fachpraxis und Theorie) soll auch auf das Wahrnehmen aufbauender und ergänzender externer Bildungsangebote hinführen (Ausbildungsregelungen §§ 66 BBiG/ 42 HwO) | <ul style="list-style-type: none"> • Erstellung von Bildungs-Rahmenplänen • Binnendifferenzierung durch Qualifizierungsstufen <ul style="list-style-type: none"> - Tätigkeitsorientierte Qualifizierung - Arbeitsplatzorientierte Qualifizierung - Berufsfeldorientierte Qualifizierung - Berufsbildorientierte Qualifizierung • Orientierung an den Ausbildungsregelungen |

der Partizipation in Entscheidungen einbezogen werden.

Lernstruktur

Wie schon im Fachkonzept angeregt, soll die Berufsausbildung modularisiert werden. In der Regelberufsausbildung wird dies bis jetzt noch nicht praktiziert, kann jedoch im universellen Design der Berufsausbildung als Hilfe für bestimmte Gruppen vorgesehen werden. Davon könnten auch weitere Gruppen profitieren.

Lernort

Die Lernorte der Regelberufsausbildung sind in der Industrie, im Handwerk, in der Hauswirtschaft und der öffentlichen Verwaltung vorhanden. Hier gibt es allerdings mit den Berufsbildungswerken spezielle „Habilitationdienste“ (Art. 26 UN-Übereinkommen), die für körperlich, psychisch, kognitiv oder sinnesbeeinträchtigte Jugendliche Berufsvorbereitung und Erstausbildung anbieten. Für Jugendliche mit erheblichen Lernschwierigkeiten, die in der Werkstatt das Angebot einer angemessenen beruflichen Bildung erhalten, sollte die Werkstatt als Lernort erhalten bleiben. Sie bietet durch den Berufsbildungsbereich und den Arbeitsbereich die Möglichkeit einer

kontinuierlichen, arbeitslebensbegleitenden Berufsausbildung.

Zielgruppe der Berufsausbildung

Alle Personen, die nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. Das bedeutet, dass niemand wegen Art oder Schwere der Beeinträchtigung von der Berufsausbildung ausgeschlossen wird.

Ziel der Berufsausbildung

Entwicklung der beruflichen Handlungsfähigkeit auf den Stufen einfache Tätigkeiten, schwierige Tätigkeiten, komplizierte Tätigkeiten, komplexe Tätigkeiten als Grundlage von Arbeit und Beschäftigung in der Werkstatt für behinderte Menschen, in Integrationsfirmen oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Zusammengefasst kann die zur Berufsausbildung weiterentwickelte angemessene berufliche Bildung über die obige Aufzählung hinaus mit folgenden Merkmalen beschrieben werden

- *Berufsbildbasierung*: Ausbildung in Anlehnung an die Rahmenregelungen und die Musterausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO
- *Modularisierung*: Abgegrenzte Bildungsbausteine mit Abschluss durch Prüfung

- *Kumulativer Abschluss*: Anerkennung der Modulabschlüsse
- *Zertifikat*: „Praktikerin/Praktiker“ in Anlehnung an die Berufsbezeichnung „Fachpraktiker/Fachpraktikerin“ der Ausbildungsregelungen nach §§ 66 BBiG und 42m HwO.

Einige Merkmale der oben skizzierten Berufsausbildung werden am Beispiel Hauswirtschaft (§§ 66 BBiG 42m HwO) verdeutlicht. Die Berufsausbildung Fachpraktikerin / Fachpraktiker Hauswirtschaft und zur Fachpraktikerin Hauswirtschaft für behinderte Personen nach § 2 SGB IX dauert drei Jahre (21 Monate, Basisqualifizierung, 6 Monate Aufbauqualifizierung, 9 Monate Schwerpunk-

tausbildung). Sie beruht auf einem Ausbildungsberufsbild und einem individuell anpassbaren Ausbildungsrahmenplan mit den Ausbildungsbereichen Verpflegung und Service, Hausreinigung und Service, Textilreinigung, -pflege und Service. Die drei Ausbildungsbereiche können als Grundlage der Ausbildung von Verpflegungs-, Hausreinigungs- und Textilreinigungspraktikerin / -praktiker genutzt werden. Für die Ausbildung zur/zum Textilreinigungspraktikerin / -praktiker werden die passenden Inhalte des Ausbildungsrahmenplans übernommen und in folgende Stufenstruktur eingearbeitet.

| Stufen: berufliche Handlungsfähigkeit | Stufen: Ausbildung |
|--|--|
| <p><i>Tätigkeitsfeldbezogene Handlungsfähigkeit</i> Kenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen als Grundlage der Ausführung komplexer – vielschrittiger – Tätigkeiten auf unterschiedlichen Anforderungsniveaus</p> | <p><i>Tätigkeitsfeld</i> Annehmen, Sortieren und Vorbereiten von Schmutzwäsche Transportieren und Lagern v. Wäsche Waschen und Trocknen v. Wäsche Glätten und Schrankfertig machen</p> |
| <p><i>Tätigkeitsgebietsbezogene Handlungsfähigkeit</i> Kenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen als Grundlage der Ausführung komplizierter – vielschrittiger – Tätigkeiten auf gleichem Anforderungsniveau</p> | <p><i>Tätigkeitsgebiete</i> Wäsche annehmen und ausgeben Wäsche waschen und trocknen Wäsche legen und bügeln</p> |
| <p><i>Tätigkeitsbereichbezogene Handlungsfähigkeit</i> Kenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen als Grundlage der Ausführung schwieriger – mehrschrittiger – Tätigkeiten auf gleichem Anforderungsniveau</p> | <p><i>Tätigkeitsbereiche</i> Wäsche transportieren Wäsche lagern Wäsche waschen Wäsche trocknen</p> |
| <p><i>Tätigkeitsbezogene Handlungsfähigkeit</i> Kenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen als Grundlage der Ausführung einfacher – einschnittiger – Tätigkeiten</p> | <p><i>Tätigkeitseinheiten</i> Waschmaschine befüllen Waschmaschine bedienen Waschmaschine entleeren</p> |

Skeptischer Ausblick

Im Rahmen dieses Beitrags ist es nur möglich, die Grundlagen eines inklusiven Berufsbildungssystems darzulegen und auf die Notwendigkeit der Weiterentwicklung der angemessenen Berufsbildung hinzuweisen. Dass Überlegungen zur Veränderung der angemessenen beruflichen Bildung schon eine gewisse Tradition haben, lässt sich am Beitrag „Berufsbildorientierung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung – Ein emanzipatorischer Ansatz der beruflichen Qualifizierung von Menschen mit geistiger Behinderung“ in Heft 2/1996 dieser Zeitschrift nachweisen (Grampp 1996).

Aus einem Überblick über die berufliche Bildung in der Werkstatt für behinderte Menschen ergeben sich Arbeitsplatzorientierung und Berufsbildorientierung als Konzepte. Arbeitsplatzorientierung steht für das „alte“ Arbeitstraining, Berufsbildorientierung für die „neue“ berufliche Bildung. „Modellhaft könnte eine berufsbildorientierte Ausbildung in einem gegliederten System von Berufsfindung, -vorbereitung, -ausbildung und -weiterbildung verwirklicht werden, das die Möglichkeit des berufslebenslangen Lernens bietet“ (Grampp 1996).

Dass mehr als fünfzehn Jahre nach dem Artikel die Berufsausbildung als Menschenrecht für alle behinderten Menschen verankert wurde, lässt hoffen, dass die damals geäußerten Vorstellungen in den nächsten zehn Jahren Wirklichkeit werden – auch wenn es dazu der Unterstützung vieler bedarf. Allerdings sind Zweifel angebracht, da im Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung des UN-Übereinkommens unter 3.1.2 Berufsorientierung und Ausbildung Folgendes nachzulesen ist:

„Eine zukunftsorientierte, die Art und Schwere einer Behinderung berücksichtigende Ausbildung ist die entscheidende Herausforderung auf dem Weg zu einem gelungenen Berufsstart. Die Ausbildungssituation für behinderte Jugendliche hat sich in den letzten Jahren zwar verbessert, allerdings ist der Anteil betrieblicher Ausbildungsmöglichkeiten nach wie vor ausbaufähig. Auch für außerbetriebliche Berufsausbildungen kann durch die Ausweitung betrieblicher Anteile die Praxisnähe der Ausbildung weiter erhöht werden.

Gerade für Menschen mit schweren körperlichen Behinderungen oder dem Förderschwerpunkt „Geistige Entwicklung“ ist der Übergang in eine Werkstatt für behinderte Menschen oft die Regel. Mit dem Förderangebot der Unterstützten Beschäftigung wurde eine Alternative, die verstärkt Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt eröffnen soll, entwickelt.“ Menschen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung sind zwar nicht mehr „schulbildungsunfähig“, aber immer noch nicht „berufsausbildungsfähig“. Die für sie vorgesehene unterstützte Beschäftigung ist eine „Ausbildungsverhinderungsmaßnahme“, die für alle mit entsprechendem Interesse in eine „unterstützte“ Ausbildung umgewandelt werden sollte. Nur so kann die Verpflichtung zur Berufsausbildung für alle behinderten Menschen nach Artikel 24 und Artikel 27 erfüllt werden.

Literatur

- AA – Agentur für Arbeit (2010): HEGA 06/10 - 02 -Teilhabe am Arbeitsleben – Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Online unter: http://www.arbeitsagentur.de/nn_165870/zentraler-Content/HEGA-Internet/A03-Berufsberatung/Dokument/HEGA-06-2010-Fachkonzept-WfbM.html [27.07.2012]
- BBiG – Berufsbildungsgesetz. Online unter: http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BJNR093110005.html [27.07.2012]
- BiBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2010): Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO. Online unter: <http://www.bibb.de/de/26171.htm9> [27.07.2012]
- BMAS – Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (2012): Internetportal „einfach-teilhabe“. Online unter: <http://www.einfach-teilhabe.de> [14.08.2012]
- BMAS – Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (2011): Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Online unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile [27.07.2012]
- BMJ – Bundesministerium der Justiz (Hrsg.) (2008): Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. In: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2008 Teil II Nr. 35, 1419-1457. Online unter: www.bundesgesetzblatt.de [27.07.2012]
- DIMDI – Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (Hrsg.) (2005): Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit. Online unter: www.dimdi.de [27.07.2012]
- EU – Europäische Union (2000): Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften C 364/1. Online unter: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_de.pdf [22.04.2009]
- GRAMPP, G. (1996): Berufsbildorientierung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Ein emanzipatorischer Ansatz der beruflichen Qualifizierung von Menschen mit geistiger Behinderung. In: Erwachsenenbildung und Behinderung. (7) H.2/1996, 8-16
- GRAMPP, G. (2012): Habilitation und Rehabilitation. In: NEUHÄUSER, G. / STEINHAUSEN, H.-C. / HÄBLER, F. / SARIMSKI, K. (Hrsg.) Geistige Behinderung. Grundlagen, Erscheinungsformen und klinische Probleme, Behandlung, Rehabilitation und rechtliche Aspekte. Stuttgart: Kohlhammer. (Erscheint 4. Quartal 2012)
- GRAMPP, G. / JACKSTELL, S. / WÖBKE, N. (in Vorb.): Teilhabe und Teilhabemanagement. Bonn: Psychiatrie-Verlag. (erscheint 2013)
- HwO – Handwerksordnung. Online unter: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/hwo/gesamt.pdf> [27.07.2012]
- SGB IX – Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Online unter: http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/ [27.07.2012]
- VN – Vereinte Nationen (Hrsg.) (1993): Rahmenbestimmungen für die Herstellung der Chancengleichheit für Behinderte. Auszug aus der Resolution [48/96] der Generalversammlung der Vereinten Nationen vom 20. Dezember 1993. Online unter: http://www.forsea.de/aktuelles/un_standard_rules.shtml. [22.04.2009]

Prof. Dr. Gerd Grampp

AFEBS Reha

Agentur für Forschung, Entwicklung, Beratung und Schulung in der Rehabilitation

Prälattenweg 5

96117 Memmelsdorf

grampp_afebs_reha@web.de

Berufliche Bildung: Eine Insel nur zum Lernen

Frank Rogalski



Sara Maring setzt das Messer millimetergenau an. Langsam dringt die Klinge ein. Feiner Schnitt. Ihr Werkzeug ist scharf, schärfer als eine Rasierklinge, und gleitet ohne Widerstand durch die Frucht. „Vorsicht“, mahnt Ausbilder Adrian Hamann, „sonst hat der Salat am Ende doch noch eine Fleischeinlage.“

Sara Maring und Annette Papst absolvieren den Berufsbildungsbereich der Lebenshilfe Braunschweig in Niedersachsen. Gemüse schneiden ist ein Modul aus dem Ausbildungsrahmenplan für Hotel- und Gastronomieberufe, für den sich beide nach einem Praktikum und eingehender Beratung entschieden haben. Beide führen die Lerneinheit in der Lerninsel der Werkstatt Kaiserstraße durch. Beides, Lerninsel wie modularisierter Rahmenplan, sind Kennzeichen der neu ausgerichteten beruflichen Bildung in der Lebenshilfe.

„Steigende Kundenanforderungen und unsere Bemühungen um die Inklusion von Menschen mit Behinderung haben uns veranlasst, unser System der beruflichen Bildung neu zu gestalten“, berichtet Ulrich Semmler. Hierzu wurde ein aufwändiges Projekt durchgeführt. „Ergebnis ist ein zukunftsfähiges Konzept, das aktuelle Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis berücksichtigt“, freut sich der Bereichsleiter Arbeit der Lebenshilfe Braunschweig.

Besonders markant ist der Beschluss, die berufliche Bildung zukünftig an einem zentralen Standort durchzuführen. „Dies bietet die Möglichkeit, die Ausbildung noch intensiver zu betreiben und Synergien zu nutzen, zum Beispiel bei der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen“, erläutert Abteilungsleiter Frank Rogal-

ski. In dem geplanten zentralen Bereich für die berufliche Bildung werden neue Lernwerkstätten errichtet. Diese nutzen sowohl Menschen im Berufsbildungsbereich wie im Arbeitsbereich. Die berufliche Bildung wird damit durchlässig, die Maxime von lebenslanger Bildung zum Programm für die Werkstatt und deren Mitarbeiter.

Neues Teilhabe-Management-System

„Unser gesamtes Ausbildungssystem wird sich künftig noch stärker am allgemeinen Arbeitsmarkt orientieren“, erklärt Rogalski, „und das, ohne die besonderen Wünsche und Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung zu vernachlässigen.“ So ermögliche es der neue Berufsbildungsbereich beispielsweise jedem noch besser, ein passendes Angebot zu finden. Dazu wurde ein Verfahren entwickelt, mit dem die Wünsche der Teilnehmer sowie deren Stärken und Schwächen erfasst werden. Zukünftig wird die berufliche Teilhabe deshalb mit Hilfe eines Teilhabe-Management-Systems noch genauer geplant, um punktgenau und systematisch Anpassungen vornehmen zu können. Dies alles erfolgt in enger Abstimmung mit der Berufsschule, wo gemeinsam eine musterhafte duale berufliche Ausbildung etabliert wird.

„Die Lehrpläne werden auf die Bedürfnisse der Menschen abgestimmt“, berichtet Rogalski weiter. Hierzu wurde ein Kurssystem etabliert. Fachliche Themen betreffen einen Beruf direkt. Überfachliche Themen sind für mehrere oder alle Berufe von Bedeutung. Beispiele hierfür

sind unter anderem EDV, Regeln zum Arbeitsschutz oder Kommunikation. Eine jährliche Bildungsfahrt bereichert das Angebot.

„Stärken der Lebenshilfe werden im neuen Konzept weiter ausgebaut“, führt Rogalski aus. Hierzu zähle insbesondere die Vielfalt der Einsatzmöglichkeiten. So wurden neben etablierten Bereichen wie Hauswirtschaft, Holz oder Metall neue Angebote aufgenommen, unter anderem Bürodienstleistungen, Fahrzeugpflege, Lagerwirtschaft und Logistik oder Zweiradtechnik.

„Jede und jeder bekommt die Zeit für das Erlernen des Berufsfeldes, die sie oder er benötigt“, erläutert Ulrich Semmler und ergänzt: „Etwas, was im Berufsbildungsbereich begonnen wurde, kann durch das modularisierte System im Arbeitsbereich fortgesetzt werden.“ Praktika auf dem Arbeitsmarkt werden allen angeboten. Alles, was gelernt wurde, wird in einem Bildungspass vermerkt und in einem eigens entwickelten Berichtsheft dokumentiert, ohne dazu schreiben können zu müssen. Die zu bearbeitenden Aufgaben sind reale Aufträge, die für Kunden bearbeitet werden.

Erweitertes Bildungsprogramm

Zahlreiche Zusatzangebote sind ebenfalls ein wichtiger Bestandteil der Bildung in der Lebenshilfe. Sport, Kunst, Musik sowie gesunde Ernährung finden sich zum Beispiel in dem Bildungsprogramm, das jährlich veröffentlicht wird. Im Industrie-Service, der Werkstatt für Menschen mit psychischen Behinderungen, steht eine neue Fortbildungsreihe zum Thema Schlüsselqualifikationen mit auf dem Programm. Für den neuen Berufsbildungsbereich wurden auch

Angebote für Menschen mit besonderen Behinderungen entwickelt. So bietet die Lebenshilfe jetzt beispielsweise spezielle berufliche Bildung für Menschen mit schweren und multiplen Behinderungen an. Zwei Gruppen stehen insbesondere für Menschen mit Autismus zur Verfügung.

Um Abschlüsse zu ermöglichen, werden besondere Berufe entwickelt, so genannte „Autonome Berufe“. Erste Beispiele sind der Alltagshelfer, zum Beispiel für Einsätze in Altenheimen, und der Helfer im Kindergarten. Darüber hinaus strebt die Lebenshilfe an, reguläre Abschlüsse nach dem Berufsbildungsgesetz durch die Kammern vergeben zu lassen. Entsprechende Gespräche mit der Handwerkskammer und der Industrie- und Handelskammer führten zum Einsatz von Qualifizierungsbausteinen, die jetzt gemeinsam erarbeitet werden. Fortbildungen zum Thema Schweißen, Computer oder Pflege von älteren Menschen finden weiterhin Platz im Bildungsangebot. Zu der besonderen Ausrichtung der Ausbildung kommen umfangreiche Aktivitäten in Sachen Kooperation mit Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes hinzu. Mit einem regionalen Großbetrieb ist ein Austausch der Auszubildenden geplant. „Durch die Aktion ‚Braunschweig bewegt‘ werden Partner für Ausbildungspatenschaften angesprochen“, berichtet Michael Schumann vom Fachdienst betriebliche Integration. Diese Abteilung kümmert sich intensiv um die Vermittlung der Mitarbeiter der Werkstatt in Betriebe.

Die Agentur für Arbeit ist eng in das Geschehen eingebunden. Die Arbeit des Fachausschusses, der über die Aufnahme von Menschen in die Werkstatt befindet, wurde neu gestaltet. Gemeinsam werden Ziele festgelegt, wenn es zum Beispiel um Praktika auf dem Arbeitsmarkt

geht. „Diese haben wir bislang sehr gut erfüllen können“, freut sich Schumann. In jedem Jahrgang führten rund 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer Praktika durch, womit die Lebenshilfe eine gute Position in Niedersachsen einnehme.

Sara Maring und Annette Pabst in der Lerninsel der Kaiserstraße bereiten sich derweil auf ihren nächsten Einsatz vor. Zwar hat die Lerninsel wenig mit Urlaub und Erholung zu tun, wie es die zweite Silbe vermuten lässt. „Aber Spaß macht es in jedem Fall“, freuen sich die beiden. Und Fachkraft Adrian Hamann ergänzt: „Mit dem neuen System werden wir noch zielgerichteter ausbilden können. Vielfach halten unsere Teilnehmer punktuell so sogar mit Auszubildenden des Arbeitsmarktes mit.“

Beispiel: Qualifizierung zum Alltagshelfer in der Seniorenhilfe

Neue Arbeitsfelder für Menschen mit Behinderung zu entwickeln, ist nicht einfach, aber eine Aufgabe, die die Lebenshilfe Braunschweig mit viel Engagement umsetzt. Mit ihrem Qualifizierungskonzept zum „Alltagshelfer in der Seniorenhilfe“ bietet sie zum Beispiel die Chance, durch ein Schulungspaket mit unterschiedlichen Praktika persönliche und berufliche Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

Integriert wurden die Teilnehmer in Arbeitsabläufe von Trägern der Altenhilfe, um deren Mitarbeiter bei Tätigkeiten wie gemeinsamem Kochen, Einkaufen und Wohnung säubern zu unterstützen – nicht jedoch bei der Pflege. Kooperationspartner der Lebenshilfe Braunschweig sind unter anderem das Seniorenheim des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) Braunschweig-Salz-

gitter, die Stiftung Thomaehof Braunschweig oder das Mütterzentrum Salzgitter.

„Unsere Praktikanten waren sehr motiviert, extrem ehrgeizig, pünktlich, kritikfähig und immer guter Laune. Ein Gewinn – vor allem für die Senioren, die zum Teil unter schwerer Demenz leiden“, resümiert Elin Schriever, Leiterin eines DRK-Seniorenheimes. Gemeinsam mit Ingrid Konefka-Franz von der Stiftung Thomaehof nennt sie aber auch Bedingungen: „Wir haben für entsprechend lange Einarbeitungszeiten, Bezugspersonen in jedem Team sowie klare Strukturen in den Arbeitsabläufen gesorgt.“

Neun Monate dauert die Ausbildung. Auch dann gehören die praktische Qualifikation in mindestens zwei Einrichtungen der Altenhilfe sowie 18 Qualifizierungsblöcke à 2 Tage sowie die Begleitung durch den Fachdienst Betriebliche Integration der Lebenshilfe Braunschweig wieder zum Konzept. Eine Fülle von Themen wird mit internen und externen Referenten vermittelt, z. B. Grundkenntnisse der Altenpflegehilfe, hauswirtschaftliche Grundkenntnisse, Hilfen im Alltag oder Personal- und Arbeitshygiene, Umgang mit Krankheit und Tod oder in Not- und Hilfesituationen.

Weitere Konzepte entstehen

In Gesprächen mit den Kammern werden derzeit weitere spezielle Angebote entwickelt. Hierzu wird auf Qualifizierungsbausteine für verschiedene Gewerke zurückgegriffen. Diese ermöglichen es auch Menschen mit Handicaps, Bestandteile von regulären Berufsausbildungen zu absolvieren. Die Bausteine werden von den Kammern geprüft und genehmigt.

Dazu kommen vereinfachte Ausbildungen für die Mitarbeiter in der Werkstatt, genannt „Autonome Berufe“. Hierzu werden Ausbildungsrahmenpläne an die Möglichkeiten behinderter Menschen angepasst. Neben dem Alltagshelfer arbeitet die Lebenshilfe an einem autonomen Beruf in der Großküche, im Einzelhandel, in der Hauswirtschaft und im Berufsfeld Lager und Logistik. Alle Ausbildungen enden mit einer internen Prüfung und können die Basis für eine spätere Ausbildung nach § 66 Berufsbildungsgesetz dienen. Letztere wird mit der Ausbildung zum Fachpraktiker Küche ab September praktiziert.

Unter dem Stichwort „Modularisierung“ werden Bestandteile des Ausbildungsrahmenplans auch für Mitarbeiter mit schweren Behinderungen angepasst. Für die Gewerke Hauswirtschaft sowie Lager und Logistik sind so bereits individuelle Ausbildungspläne entstanden, mit denen die Mitarbeiter am Produktionsprozess teilhaben können.

*Frank Rogalski
Abteilungsleiter
Lebenshilfe Braunschweig gGmbH
Kaiserstr. 18, 38100 Braunschweig
frank.rogalski@lebenshilfe-braunschweig.de*



Es kommt auf mehr an als auf Geschicklichkeit und Hygiene in der „Lehrküche“ des Berufsbildungsbereiches der Lebenshilfe Braunschweig.

Berufliche Qualifizierung im Umfeld der Gastronomie

Ein europäisches Projekt

Markus
Metz



Marlis
Haller

Das Projekt „HANDY-skills“

Zusammen mit verschiedenen Einrichtungen der Behindertenhilfe aus Frankreich, Spanien und Italien ist die Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten GmbH (GWW) in Sindelfingen seit etwa einem Jahr Projektpartner einer „Leonardo da Vinci-Partnerschaft“ zum transnationalen Austausch im Rahmen des europäischen Förderprogramms „Lebenslanges Lernen“. Das durch die „Nationale Agentur für Europa“ geförderte Projekt heißt HANDY-skills. Die Begriffe „Handy“ und „Skills“ sind zum Projektnamen geworden, da einer der Kooperationspartner bereits sehr weitreichend „neue Medien“ einsetzt und dabei z. B. Arbeitsanweisungen und Informationen für Menschen mit Behinderung auf deren Handys überspielt, die der behinderte Mitarbeiter dann jederzeit am Arbeitsplatz abrufen kann.

Die europäischen Kooperationspartner

Die Projektleitung hat der französische Verband FEGAPEI. Zum Verbund gehören außerdem der französische Projektpartner ADAPEI du Bas Rhin aus Straßburg sowie das spanische Unternehmen GRUPO Gureak und die italienische Organisation Elpendu.

Stärken des französischen Partners liegen besonders in der Fähigkeitsanalyse von Menschen mit Behinderung und in der Begleitung von externen Arbeitsplätzen. Die Einrichtung verfügt über eine

Großküche und liefert an verschiedene Standorte Essen aus. Ziel ist es, dieses Geschäftsfeld stärker nach außen auszurichten.

Die Aktivitäten des spanischen Partners sind vielfältig. Projektrelevant sind insbesondere die Catering-Dienstleistungen und der Tankstellenservice, der dort mit Menschen mit Behinderung realisiert wird. Die Grupo Gureak ist besonders innovativ im Einsatz moderner Technik bei Schulungsangeboten und im Alltag (z. B.: Arbeitsanweisungen für Beschäftigte mit Behinderung über Handy).

Der italienische Partner ist ein Zusammenschluss von sozialen Genossenschaften. Sie bieten vor allem Schulungen sowie Beratungsleistungen an und führen Projekte und wissenschaftliche Erhebungen durch.

Das Sindelfinger Unternehmen GWW engagiert sich seit vielen Jahren in der beruflichen Bildung für Menschen mit Behinderung und ist aktiv in der Gastronomie (z. B. mit der Holanka Cafèbar in Sindelfingen und dem Stadtcafé in Böblingen).

Projektrahmen

Das Projekt läuft von August 2011 bis Juli 2013. Die GWW bringt sich insgesamt an acht Arbeitstreffen in Europa aktiv ein. Davon finden sechs Treffen bei den Kooperationspartnern statt. Mit den Straßburgern sind vier gemeinsame Schulungseinheiten für Menschen mit Behinderung geplant, zwei an jedem Partner-Standort.

Grundgedanke des transnationalen Austausches ist das Kennenlernen der Arbeitsweisen und der Arbeitsgrundlagen der Projektpartner. Wir führen einen fachlichen Diskurs über Schulungsmethoden und entwickeln gemeinsam Schulungsbausteine für den Gastronomiebereich.

Der Bereich der geschützten Arbeit ist stark von der allgemeinen wirtschaftlichen Lage abhängig. Dies gilt vor allem im Zusammenhang mit industrieller Zulieferung. Deshalb erschließt die GWW neue Geschäftsfelder vor allem auch im Dienstleistungssektor.

Unter diesem Fokus bietet der Gastronomie Sektor eine Vielzahl von Arbeitsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. In der GWW werden Menschen mit Behinderungen im Servicebereich Gastronomie bereits seit drei Jahren geschult.

Tätigkeiten in der Gastronomie

Ziel des Projektes ist die gemeinsame Entwicklung von Schulungsbausteinen im Austausch mit den europäischen Partnern und mit jeweils professionellen nationalen Partnern aus der Gastronomie. Durch gezielte Schulung und Qualifizierung im Berufsfeld sollen die Eingliederungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung im Beschäftigungsumfeld der Gastronomie erhöht und damit die Chancen auf einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich verbessert werden. Zudem nutzt die GWW den Projektansatz, um das relativ neue Beschäftigungsfeld Gastronomie, derzeit mit seinen zwei Cafebetrieben in Sindelfingen und Böblingen, besser zu erschließen.

Qualifizierung in der Praxis

Für die Mitarbeiter (Menschen mit Behinderung) und die zuständigen Personalkollegen der GWW nahm das Projekt bereits in der Planungsphase Fahrt auf. Wir konnten namhafte professionelle Partner aus der Region für eine Kooperation gewinnen. Unter anderem arbeiten wir zwischenzeitlich mit dem „Landhaus Feckl“ in Ehningen, dem Hotel und Restaurant „Zum Reußenstein“ in Böblingen, dem Restaurant „Linde“ in Affstätt und der Hochland Kaffee Hünzelmann GmbH & Co KG bei der Umsetzung von Qualifizierungs- und Schuleinheiten zusammen.

„Das macht Lust auf mehr!“ Darin waren sich alle Teilnehmer nach den ersten fachpraktischen Schulungen bei den lokalen Partnern aus der Gastronomie einig. Die GWW-Beschäftigten mit Behinderung der Holanka-Bar in Sindelfingen und des Stadtcafés in Böblingen werden als Teilnehmer des HANDY-skills-Projektes qualifiziert.

Der Start der Schulungen mit den lokalen Partnern ist in mehrfacher Hinsicht sehr gut gelungen: Persönliche Lernerfolge, Zufriedenheit der Teilnehmer und aus Sicht der Praxis, Kompetenzsteigerung am individuellen Arbeitsplatz in unseren Cafebetrieben.

Dies war für alle Beteiligten Grund genug, an diesem Modell – neben der Weiterentwicklung der klassischen Fortbildungsangebote im Rahmen der GWW – festzuhalten und weitere Schulungen mit externen Partnern vom Fach umzusetzen. Unter dieser Prämisse veranstaltete die GWW z. B. im April 2012 ein gemeinsames Kochen mit Schülern des Hauswirtschaftlichen Berufsschulzentrums Böblingen (Mildred Scheel Schule).

„Inklusives“ Kochen in Böblingen

Zwei Fach-Lehrerinnen der Mildred Scheel Schule stellten in Absprache mit unserer Projektgruppe eine Unterrichtseinheit unter das Motto: französisch Kochen. Vorbereitung und Durchführung erfolgten gemeinsam mit der Klasse und unseren Projektteilnehmern. Die Schüler nahmen das „Projekt“ sehr ernst, zumal es für jeden Einzelnen zu einer Benotung führte. Sie hatten sich sehr gut auf ihre Unterrichtspartner aus der GWW vorbereitet: Französische Rezepte waren recherchiert, ausgewählt und minutiös durchgeplant. Gekocht wurden die Gerichte des Menüs in Kleingruppen. Einzelne Berufsschüler übernahmen die Verantwortung für ihre Gruppe aus Mitschülern und GWW-Mitarbeitern. Die Verantwortung lag natürlich auch im rechtzeitigen Fertigstellen der Gerichte, damit die hungrigen Gäste bewirtet werden konnten. „Das Team der GWW

wurde sehr gut von der Klasse aufgenommen, und das gemeinsame Kochen war eine schöne neue Erfahrung“, so das Resümee einer Teilnehmerin.

Mit Sternekoch in der Trainingsküche

Ein besonderes Highlight im europäischen Projekt war eine Schulung in der Trainingsküche eines Sternekochs. Sternekoch Franz Feckl bereitete in seiner Gastronomie in Ehningen mit den Teilnehmern einen Gemüseintopf mit Fleischeinlage zu. Er erklärte, wie ein Huhn zerlegt wird, wie das Gemüse vorzubereiten ist, wie eine Fleischbrühe anzusetzen ist. Die Teilnehmer hörten aufmerksam zu und erhielten einen kleinen Einblick, was es heißt, auf hohem Niveau zu kochen. Die einen schnitten die Zutaten, andere kochten die Brühe oder zerlegten das Fleisch, während die weiteren Teilnehmer zusammen mit



Eine Schulungssituation in der Küche des Sternekochs (Foto: Steffen Müller).

Manuela Feckl den Tisch für das gemeinsame Mittagessen herrichteten.

Bonjour, ca va?

Der nächste Schritt war eine „Schulungs-Reise“ zum Kooperationspartner nach Frankreich. Dafür waren die Erfahrungen in „heimischen“ Gastronomiebetrieben sehr hilfreich, konnten doch nicht nur Kenntnisse und Fertigkeiten ausgebaut werden, sondern auch das Selbstvertrauen gestärkt und Begeisterung bei jedem Einzelnen für die Gastronomie weiter entfacht werden. Für die vier GWW-Mitarbeiter aus dem Gastronomie-Servicebereich kam auch das Thema Sprache und Verständigung hinzu. Mit Redewendungen wie „Guten Tag, wie geht's? Compris [sprich: kopri] – verstanden; délicieux [delisiö] – lecker!“ bereiteten sie sich mit ihren beiden Fachkräften während der Fahrt zur Schulung vor. Die meisten besuchten zum ersten Mal das Nachbarland. Entsprechend gespannt waren sie, was sie in Haguenau, 25 km nördlich von Strasbourg, erwarten würde.

In gemischten deutsch-französischen Teams bereiteten die Teilnehmer dann an vier Schulungs-Tagen verschiedene Gerichte zu und servierten sie den Gästen. Für das gegenseitige Lernen in den Teams war hilfreich: Die GWW-Mitarbeiter verstehen sich gut auf's Servieren, sind sie doch täglich in den Cafés der GWW im Einsatz; die Franzosen kochen täglich 400 Menüs für die eigenen Werkstätten sowie für Pflegeheime. Die alte Großküche von Adapéi in Sélestat diente als Trainingsküche. Ein idealer Ort, um die verschiedenen Kreationen eines schmackhaften Menüs für unterschiedlich große Gruppen von Gästen zuzubereiten. Dass die Teams ordentliche

Arbeit geleistet hatten, erfuhren sie später durch das Lob der Gäste, die sie nach allen Regeln der Kunst freundlich bewirtet hatten.

Auch nach dieser Einheit im europäischen Projekt ist deutlich geworden: Es wird noch manch spannende Erfahrung und Diskussion geben. Wir bekommen Einblick in die Arbeitsweise und Arbeitsmethoden der Projekt-Partner. Wir werden so manche Sichtweise, von der wir heute noch überzeugt sind, hinterfragen müssen. Wir werden Neues entdecken und uns überlegen, ob wir das auch umsetzen wollen und, falls ja, dann auch realisieren. Die Teilnehmer, ob nun Mitarbeiter mit Behinderung oder Personal, bezeichnen das Projekt bereits jetzt als eine riesige Chance, über den Tellerrand eines Café-Alltags hinaus schauen zu dürfen.

Bildung – Ein Grundrecht für Alle

Das europäische Projekt ist für die GWW in mehrfacher Hinsicht bedeutsam. Mit acht Berufsbildungsstandorten in zwei Landkreisen, der Unterstützten Beschäftigung, dem Jobcoaching für Bildungsteilnehmer und einem zentralen Fortbildungsreferat bietet die GWW ein breites, teilweise integratives Angebotspektrum für Menschen mit Behinderung und für ihr Personal. Neben den fachlichen Anforderungen an eine moderne Bildungseinrichtung stehen Entwicklungsthemen im Fokus des Jahres 2012 wie: Neue Medien und Internet, Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, Bildungsangebote für Menschen mit Autismus, Kooperation mit Schulen und Bildungspartnern aus der Wirtschaft. Der Berufsbildungsbereich hat dabei die Aufgabe, eine Umgebung zu

schaffen, welche die berufliche und persönliche Bildung und Qualifizierung für Menschen mit einer Behinderung optimal ermöglicht. Unsere Fachkräfte für Berufliche Bildung haben den Auftrag, Chancen für persönliche Entwicklung zu bieten. Das tun sie, indem sie den Erwerb von geistigen, körperlichen und sozialen Fähigkeiten und Fertigkeiten fördern und Kenntnisse vermitteln: also Lernen mit beruflicher Orientierung und Qualifikation verknüpfen. Dies geschieht auf der Grundlage einer gemeinsam mit dem Teilnehmer abgestimmten Eingliederungsplanung in mindestens einem passgenauen Berufsbild. Im Berufsbildungsbereich (BBB) der GWW bieten wir Menschen mit einer Behinderung vertiefenden Einblick und grundlegende berufliche Qualifizierung in diversen Berufsfeldern. Darüber hinaus ist die GWW anerkannter Ausbildungsbetrieb für verschiedene Berufe.

Ein interessantes Geschäftsfeld bietet die GWW mit ihren Gastronomiebetrieben; und mit dem Projekt Handy-skills nimmt das Berufsbild des „Restaurant-Fachmanns“ Einzug in unsere Berufliche Bildung. Im Rahmen des Berufsbildungsbereichs bereiten wir Interessenten entsprechend auf die Tätigkeiten im gastronomischen Service vor. Die Qualifizierungsinhalte orientieren sich an der bundesweit anerkannten Berufsausbildung, und die Unterweisung erfolgt – soweit es die Inhalte und individuellen Kompetenzen der Teilnehmer zulassen – im dualen System (Theorie und Praxis im Wechsel). Die Fachschulung in Kleingruppen wird durch begleitete individuelle Praxisphasen im Betrieb ergänzt. Im Mittelpunkt steht dabei die persönliche und berufliche Weiterentwicklung der Teilnehmenden zur Verbesserung ihrer Beschäftigungschancen. Das Projekt bietet die Möglichkeit, einen individuellen

Bildungsrahmenplan für den Berufsbildungsbereich differenziert zu entwickeln und zu modularisieren. So können die vier Stufen des Fachkonzeptes für den BBB – von der Tätigkeitsorientierung über die Arbeitsplatzorientierung, die Berufsfeld- bis hin zur Berufsbildorientierung – mit fachbezogenen Tätigkeiten für die fachpraktische Unterweisung abgebildet werden. Außerdem entwickelt das Projektteam entsprechende Schuleinheiten in modularer Form, die zu den Lernfeldern des Rahmenplanes passen.

Mit dem Engagement im Rahmen des Projektes haben wir uns auf den Weg gemacht, Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung im Servicebereich der Gastronomie zu erschließen. Unser Ziel ist es dabei, Menschen mit einer Behinderung den Weg zu öffnen, von einer grundlegenden beruflichen Orientierung und Qualifizierung über die Vorbereitung auf eine Ausbildung bis hin zur Option eines anerkannten Berufsabschlusses.

Die Gastronomie bietet auch außerhalb der GWW eine Vielzahl von Beschäftigungsmöglichkeiten. Diese gilt es, durch entsprechende Qualifikation, auch für Menschen mit Behinderung zugänglich zu machen.

*Markus Metz
Bereichsleiter Bildung*

*Marlis Haller
Sachgebietsleitung Organisationsprojekte*

*GWW – Gemeinnützige Werk- und
Wohnstätten GmbH
Gottlieb-Binder-Straße 3
71088 Holzgerlingen
markus.metz@gww-netz.de*

Menschen mit (geistiger) Behinderung und Arbeitsleben

Lehrer bereiten auf Alternativen zur Werkstatt für behinderte Menschen vor

„Non scolae, sed vitae docemus“ – so könnte man das im Original dem römischen Philosophen Seneca (4 v. Chr. – 64 n. Chr.) zugewiesene Zitat „non vitae, sed scholae discimus“ abwandeln, um den Auftrag und die Mitverantwortung von Lehrern für die Vorbereitung auf das Arbeitsleben zu verdeutlichen. Dies gilt auch für Schulen, die von Menschen mit geistiger Behinderung besucht werden. Für diese ist der große Schritt von der Förderschule oder einer integrativen Schule in das Erwerbsleben auf einem Weg – trotz vielfach bestehender anderer Möglichkeiten – immer noch vorgezeichnet: die allermeisten wechseln direkt von der Schule in die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und werden dort ihr Erwerbsleben verbringen. Im folgenden Beitrag wird die Thematik der Vorbereitung auf das berufliche Leben in der „abgebenden Institution Schule“ beleuchtet, und es werden Effekte von Erwachsenenbildung auf das alltagspraktische Handeln von Lehrerinnen und Lehrern im Kontext einer vom Landschaftsverband Rheinland (LVR) gemeinsam mit dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) konzipierten Fortbildungsreihe dargestellt.

So holzschnittartig die Formulierung eines direkten Weges aus der Förderschule in die WfbM auch klingen mag, so bildet sie doch immer noch die weitgehende Realität ab: Nach Erhebungen des Landschaftsverbandes Rheinland wechselten im Schulentlassjahrgang 2009/2010 von 564 Schülerinnen und

Schülern mit dem Förderschwerpunkt „geistige Entwicklung“ 488 direkt in die WfbM und bei 34 Personen war die Perspektive unklar (bleiben zuhause, haben sich arbeitslos gemeldet oder „Sonstiges“). Nur in Ausnahmefällen wurde direkt ein Arbeitsplatz in einem Betrieb erreicht (9 Personen) oder die Förderklasse in einem Berufskolleg besucht (N=16) (vgl. LVR 2011). Somit ist – trotz vielfältiger Bemühungen – die WfbM immer noch der Beschäftigungsort, an dem die allermeisten Menschen mit geistiger Behinderung arbeiten.

Dass dies im Jahre 2012 eigentlich nicht mehr unbedingt sein müsste, ist aus der Literatur hinlänglich bekannt – die *individuellen* Möglichkeiten haben sich in den letzten Jahren deutlich erweitert und diversifiziert (vgl. Schartmann 2011). Von zentraler Bedeutung sind dabei immer die individuelle, zielgerichtete Vorbereitung des Menschen mit Behinderung sowie des aufnehmenden Betriebs, vor allem aber eine individuelle, auf das Passungsverhältnis von Arbeitsfähigkeiten und Arbeitsplatzanforderungen abgestimmte Unterstützung bei der Arbeitsaufnahme und vor allem in den ersten Wochen der Beschäftigung (vgl. Schartmann/Bieker 2011).

Auf der *strukturellen* Ebene haben zahlreiche Modellprojekte in den letzten Jahren gezeigt, welche Wege eingeschlagen werden müssen, um Menschen mit Behinderung Alternativen zur Arbeit in der WfbM anbieten zu können. Hier ist es von besonderer Bedeutung, die an dem Prozess beteiligten Personen und Institu-

Dieter Schartmann



tionen miteinander zu vernetzen und zu einem gemeinsamen und konzertierten Vorgehen zu bewegen und dieses miteinander abzustimmen. Wenn alle Prozessbeteiligten ihre jeweiligen Ressourcen in den Prozess zielgerichtet und ergebnisorientiert einbringen, dann steigen die Chancen von Menschen mit geistiger Behinderung deutlich an, einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden.

Vorbereitung der Schüler frühzeitig beginnen

Die Vorbereitung auf ein Arbeitsleben außerhalb der WfbM muss sehr frühzeitig in der Schulzeit beginnen – idealerweise setzt diese spätestens drei Jahre vor der Schulentlassung ein. In manchen Schulen beginnt die notwendige Auseinandersetzung mit der nachschulischen Lebenssituation in den beiden wichtigsten Handlungsfeldern Arbeit und Wohnen sogar schon fünf Jahre vor Schulentlassung und beinhaltet vor allem die Förderung der Fähigkeiten im Bereich Selbstständigkeit.

Beim Zusammenwirken der Prozessbeteiligten kommt es darauf an, jede „Partei“ in ihrer ureigenen Rolle wahrzunehmen, die jeweiligen Handlungsmöglichkeiten und Handlungsvoraussetzungen (auch die rechtlichen!) zu respektieren und darauf hinzuwirken, dass sich alle auf das gemeinsame Ziel verständigen: Menschen mit einer geistigen Behinderung mehr Alternativen zur Arbeit in einer WfbM anzubieten.

An dem Prozess des Übergangs von der Schule in das Erwerbsleben sind – neben dem Menschen mit Behinderung als entscheidende Person - vor allem die Eltern beteiligt. Eltern spielen bei Menschen mit Behinderung ebenso wie bei Menschen

ohne Behinderung die zentrale Rolle bei der Wahl nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz – zumal sie häufig auch als gesetzliche Betreuer eingesetzt sind. Desweiteren ist natürlich auch die Agentur für Arbeit zu nennen, die als sozialrechtlich verantwortlicher Leistungsträger den Menschen mit Behinderung in seinem Berufswahlprozess unterstützen soll.

Häufig werden auch Lehrerinnen und Lehrer in diesem Zusammenhang genannt – deren Rolle wird aber gerade beim Übergang von der Schule in das Erwerbsleben systematisch unterschätzt. Sie nehmen aber de facto eine Schlüsselposition ein: Immerhin kennen die Lehrerinnen und Lehrer „ihre“ Schülerinnen und Schüler in der Regel über mehrere Jahre, können ihren jeweiligen Entwicklungsstand einschätzen und haben eine Vorstellung davon, welchen Weg die Schülerinnen und Schüler nach der Schulentlassung nehmen können. Darüber hinaus sind sie für viele Eltern und den Menschen mit Behinderung Vertrauenspersonen, mit denen sie viele Jahre zusammengearbeitet haben. Zudem sind Lehrerinnen und Lehrer häufig über viele Jahre im Schuldienst und verfügen somit über eine langjährige Erfahrung, welche Möglichkeiten es nach der Schulentlassung gibt.

Die langjährige Erfahrung kann aber auch gleichzeitig ein Hindernis darstellen: Lehrerinnen und Lehrer, die im Jahre 2012 beispielsweise seit 20 Jahren im Schuldienst sind, haben ihre Ausbildung in den 1980er- oder 1990er-Jahren gemacht – zu einem Zeitpunkt, als über Alternativen zur Arbeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen die allerersten Erfahrungen gesammelt wurden, die aber noch nicht an den Universitäten in Deutschland gelehrt wurden und somit in die Ausbildung der Lehrerinnen und Lehrer eingeflossen sind. Insofern können

viele Lehrerinnen und Lehrer nicht über das notwendige Wissen verfügen, welche Möglichkeiten der Unterstützung der beruflichen Teilhabe heutzutage gegeben sind und – vor allem – wie diese durch sie selber vorbereitet und unterstützt werden können. Manche Lehrperson bleibt dem Gedanken unnötig treu: „Ein Mensch mit einer geistigen Behinderung ist am besten in einer WfbM aufgehoben.“

Des Weiteren ist festzustellen, dass manche Lehrerinnen und Lehrer sich zwar mit einem hohen persönlichen Engagement für ihre Schülerinnen und Schüler während der Schulzeit einsetzen, dass aber die nachschulische Situation einfach viel zu wenig im Fokus des Interesses steht. Dies ist häufig nicht verwunderlich, wenn man sich die hohen Anforderungen anschaut, mit denen Lehrerinnen und Lehrer in ihrem Arbeitsalltag konfrontiert werden.

Zudem vermitteln einige Förderschulen immer noch den Eindruck, in sich selbst geschlossene Systeme zu sein – und sich wenig der sozialen Welt, der Region zu öffnen. Es fällt manchmal der Gedanke offensichtlich immer noch schwer, die Schülerinnen und Schüler auf ein „Leben ohne Institution“, sei es die WfbM oder das Wohnheim, vorzubereiten.

Insofern gilt es, Lehrerinnen und Lehrern die Relevanz ihrer Rolle und ihren Einfluss auf die Berufswahlentscheidung deutlich zu machen: *non scolae, sed vitae docemus* – nicht für die Schule, sondern für das Leben lehren wir! Dies ist der Auftrag.

Um möglichen Missverständnissen vorzubeugen: Lehrerinnen und Lehrer sollen nicht künftig die besseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Berufsberatung werden; auch sollen sie nicht die Dienstleistungen eines Integrationsfachdienstes übernehmen. Lehrerinnen und Lehrer sollen sich aber im System

der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung auskennen, die gesetzlichen Rahmenbedingungen kennen und die regionalen Unterstützungssysteme – neben der regional zuständigen WfbM – kennen. Sie sollen ihre Rolle in dem Prozess einnehmen und sich in die Vorbereitung der beruflichen Teilhabe einbringen.

Fortbildung für Lehrer

Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) hat – gemeinsam mit dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) – eine Fortbildungsreihe für Lehrerinnen und Lehrer entwickelt, mit der diese auf den Übergangsprozess besser vorbereitet werden können. In insgesamt acht Modulen (die jeweils 1,5 Tage dauerten) wurden den Lehrerinnen und Lehrern über ein Jahr lang – die erste Staffel wurde im Schuljahr 2006/2007 durchgeführt – folgende Inhalte vermittelt:

Das erste Modul hat den Nutzen von Kooperation zum Gegenstand. Es vermittelt den teilnehmenden Lehrerinnen und Lehrern, wie wichtig die Kooperation beim Prozess „Übergang Schule-Beruf“ ist. Keine der Prozessbeteiligten kann den anforderungsreichen Prozess alleine bewältigen – man ist auf die Kooperation miteinander angewiesen. Wer welchen Part übernehmen kann, thematisiert dieses Modul.

Modul 2 stellt die Methode der „Persönlichen Zukunftsplanung“ (PZP) vor und übt sie ein. Mit der persönlichen Zukunftsplanung ist ein Instrument entwickelt worden, mit dessen Hilfe die Wünsche und Vorstellungen von Menschen mit Behinderung in Bezug auf ihre eigene Zukunft und vor allem mit ihnen gemeinsam reflektiert und umgesetzt werden kann.

Wie sich Menschen mit Behinderung bewusst mit ihrer Behinderung und ihrem Körper auseinandersetzen können und wie Lehrerinnen und Lehrer sie dabei unterstützen können, steht im 3. Modul im Vordergrund. Auch die Frage, wie man mit Reaktionen auf die Behinderung durch nicht-behinderte Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen umgehen kann, ist Gegenstand dieses Moduls.

Das 4. Modul widmet sich dem Förderrecht und den Fördermöglichkeiten, die den jeweiligen Institutionen (Agentur für Arbeit, Integrationsamt) zur Verfügung stehen. Auch erläutert das Modul die Unterstützungsmöglichkeiten der Integrationsfachdienste.

Ein weiteres Modul thematisiert das „Denken und Handeln im betrieblichen Kontext“; es geht darum, den teilnehmenden Lehrerinnen und Lehrern die Grundzüge des betriebswirtschaftlichen Denkens zu vermitteln. Das Ziel ist: mit dem Kopf der Betriebe denken. Nur wenn Lehrerinnen und Lehrer mit der betrieblichen Realität vertraut sind, können sie ihre Schülerinnen und Schüler darauf vorbereiten.

Im 6. Modul wird eine Methode vorgestellt, mit der systematisch die Arbeitsfähigkeiten von Menschen mit den Arbeitsanforderungen von Arbeitsplätzen verglichen werden können und Möglichkeiten der Fähigkeitsförderung aufgezeigt werden (MELBA).

Das vorletzte Modul widmet sich der Zusammenarbeit mit Eltern an der Schnittstelle „Schule-Beruf“: Welche Aspekte sind in der Beratung der Eltern wichtig? Welche Bedenken gibt es bei Eltern, wenn das Kind eine Arbeitsstelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt annehmen sollte? Wie kann man diesen sinnvoll begegnen? Und wie kann man Eltern dafür begeistern, ihre Kinder zu unterstützen – und unter welchen Voraus-

setzungen kann dies am besten gelingen? Im letzten Modul steht die Moderation des Übergangsprozesses im Vordergrund: Was bedeutet zum Beispiel die Loslösung auch für die Lehrerin/den Lehrer? Wie sind die weiteren Schnittstellen zu gestalten – wer hat welche Aufgabe?

Forschung zur Fortbildung

Die Durchführung der „Lehrerfortbildungsreihe“ wurde von dem Sozialforschungsinstitut infas im Auftrag der beiden Landschaftsverbände evaluiert. Im Folgenden werden einzelne zentrale Ergebnisse aufgegriffen und diskutiert. Weitere – auch durchaus interessante Teilergebnisse – finden sich im Abschlussbericht (vgl. infas 2009).

An der ersten Staffel der Reihe (2006/2007) haben insgesamt 34 Lehrerinnen und Lehrer aus unterschiedlichen Förderschul-Bereichen teilgenommen. Diese wurden insgesamt dreimal befragt: einmal vor dem Beginn der Fortbildungsreihe, einmal direkt nach Abschluss und einmal ein Jahr nach dem Ende der Fortbildungsreihe. Da immer dieselben Personen mit dem identischen Instrument befragt worden sind, lassen sich – im Sinne einer kleinen Längsschnittstudie – kleinere Entwicklungstendenzen ableiten.

Die Fortbildungsreihe wurde von den Lehrerinnen und Lehrern insgesamt als sinnvoll und wichtig erachtet. Die Zufriedenheit lag – bei einer Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 10 (sehr zufrieden) – bei allen Befragungen bei weit über 8. Die einzelnen Module wurden unterschiedlich bewertet: Am besten schnitten die Module ab, die betriebliche Ansätze zum Gegenstand hatten; am schlechtesten wurde das Modul zur „Persönlichen Zukunftsplanung“ eingeschätzt – dies

hatte aber keinen inhaltlichen Grund, sondern andere Gründe. Auch waren die Teilnehmenden im Ergebnis so mit der Fortbildung zufrieden, dass 88 % ihren eigenen Kolleginnen und Kollegen die Teilnahme empfehlen würden.

Interessant ist vor allem der Einstellungswandel der Lehrerinnen und Lehrer im Laufe der 3 Befragungsphasen zu den realistischen Chancen, die ihre behinderten Schülerinnen und Schüler nach Schulabschluss auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Äußerten vor der Fortbildung noch 82 % der Befragten, dass „Werkstätten für behinderte Menschen einen Schutzraum bieten, den behinderte Menschen benötigen“, so waren dies in der 1. Nachbefragung nur noch 75 % und in der 2. Nachbefragung nur noch 65 %.

Und auf die Frage, ob „es im Zweifelsfall besser ist, einen Schulabsolventen in einer Werkstatt für behinderte Menschen unterzubringen als ihn den Unsicherheiten in einem normalen Betrieb zu überlassen“, antworteten in der Vorbefragung 41 % mit „ja“ und in der 2. Nachbefragung nur noch 15 % mit „ja“.

Und eine letzte Zahl in diesem Zusammenhang: Sahen in der Vorbefragung die Lehrerinnen und Lehrer für rund 25 % ihrer Schülerinnen und Schüler überhaupt keine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, so sahen sie dies in der 2. Nachbefragung nur noch für 3 % ihrer Schülerinnen und Schüler.

Ohne diese Ergebnisse über zu bewerten, zeigen sich dennoch interessante Tendenzen. Durch die Fortbildungsreihe haben sich die Einstellungen und Meinungen von Lehrerinnen und Lehrern bezüglich der „Integrationsmöglichkeiten“ ihrer Schülerschaft verschoben: Wurden vor der Absolvierung der Fortbildung die Chancen deutlich schlechter eingeschätzt, hat sich durch die Vermitt-

lung von Fördermöglichkeiten, Methoden und Instrumenten diese Einstellung optimistischer entwickelt. Interessant ist, dass diese Effekte nicht nur unmittelbar nach der Fortbildungsreihe gemessen wurden, sondern sich mit größerem zeitlichen Abstand zum Abschluss der Fortbildung nochmals verstärkt haben. Man kann daraus schließen, dass die Fortbildung einen Nachhaltigkeitseffekt besitzt. Ein weiterer Antwortkomplex bezog sich auf die Umsetzbarkeit der Fortbildungsinhalte und auf die nächsten Schritte, die nach Abschluss der Fortbildung von den Teilnehmenden gegangen wurden: 91 % hatten die Schulleitung/das Kollegium mobilisiert, 82 % hatten ihr eigenes Vorgehen als Lehrerin/Lehrer überdacht und 79 % hatten Kontakt zum regionalen Integrationsfachdienst aufgenommen. Als besonders hilfreich wurde dann der Kontakt zum regionalen Integrationsfachdienst bewertet (zu 80 %), während die Gespräche mit der Schulleitung/dem Kollegium nicht so positiv bewertet wurden (zu 64 % als „sowohl schlecht als auch gut“ bzw. „eher schlecht“). Insgesamt sahen 91 % der Teilnehmenden, dass Hindernisse bei der Umsetzung der gelernten Inhalte an der Schule bestehen. Die Umsetzung in den schulischen Alltag scheint also auf institutionelle, systembedingte Hürden zu treffen. Auch dies bestätigt die oben angesprochene „Beharrungstendenz“ von Institutionen in Bezug auf die Einstellung zu den Chancen der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Auf der anderen Seite waren 62 % der Befragten in der 2. Nachbefragung der Meinung, dass ihre Aktivitäten sich für einzelne Schülerinnen und Schüler bereits positiv ausgewirkt hätten, und auch gut 60 % äußerten, dass das Schulkonzept bereits verändert worden wäre.

Positive Wirkungen

Die Evaluation der Lernergebnisse zeigt verschiedene positive Wirkungen der Fortbildungsreihe. Insbesondere verdeutlicht sie, dass – zum Teil verfestigte – Meinungen zu bestimmten Sachverhalten (hier: die Chancen für Menschen mit Behinderung, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein zu können) durch gezielte Erwachsenenbildungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen bei Multiplikatoren – also den mitverantwortlichen Lehrerinnen und Lehrern – aufgeweicht, zum Teil sogar verändert werden können. Vor dem Hintergrund der Bedeutung einer frühzeitigen Vorbereitung von Schülerinnen und Schülern mit Behinderung auf das spätere berufliche Leben lassen die Ergebnisse der Evaluation der Lehrerfortbildungsreihe auch den Schluss zu, zukünftige Lehrerinnen und Lehrer bereits in der eigenen Ausbildungsphase intensiver mit dieser Thematik zu konfrontieren. So sollten Inhalte aus der Fortbildungsreihe nicht erst „im Nachhinein“ vermittelt, sondern direkt in die Ausbildung integriert werden. Während z. B. in der ersten Staffel der Fortbildungsreihe vier Fünftel der teilnehmenden Lehrer aus Förderschulen mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung kamen und die übrigen Lehrer in Förderschulen für sinnesbehinderte Schüler unterrichteten, wurde in der 2. und 3. Staffel der Förderschwerpunkt geistige Entwicklung in diese Thematik einbezogen.

Von besonderer Bedeutung ist es daher, dass bereits in den Hochschulen, die Lehrer ausbilden, über alle Förderschwerpunkte hinweg ein besonderes Augenmerk auf die heutigen Möglichkeiten der beruflichen Teilhabe behinderter Menschen gelegt wird. Es geht um die Vermittlung von Know-how über die

Unterstützungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten, für die Lehrerinnen und Lehrer mitverantwortlich sind. Denn Lehrerinnen und Lehrer lehren nicht für die Schul(zeit), sondern für das Leben.

Literatur

- Infas (2009): Fortbildungsreihe für Lehrerinnen und Lehrer an Förderschulen zur Verbesserung des Übergangs Schule-Beruf für behinderte Schülerinnen und Schüler – Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung im Auftrag der beiden Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe, Bonn: Eigendruck. Online unter: <http://www.lvr.de/app/suche/268d3b99-690c-42dd-9a3a-7627608ce80d.asp> [03.09.2012]
- LVR – Landschaftsverband Rheinland (2011): Vorlage 13/1755. Online unter: http://dom-zv22/notesapp/zv/lvis/lvr_recherche.nsf/0/51B90315A6807E4DC125793C0039B2E0?OpenDocument&Query=kliniken&SearchOrder=&SearchMax=&SearchWV=TRUE&SearchThesaurus=FALSE&count=15 [03.09.2012]
- SCHARTMANN, D. (2011): Individuelle Unterstützungsformen behinderter Menschen im Arbeitsleben; In: BIERMANN/BONZ (Hrsg.): Inklusiv Berufsbildung, Schneider –Verlag
- SCHARTMANN, D.; BIEKER, R. (2011): Teilhabe am Arbeitsleben – Integrationsfachdienste für Menschen mit Behinderung; In: BIEKER/FLEURECKE (Hrsg.): Träger, Arbeitsfelder und Zielgruppen der Sozialen Arbeit, Kohlhammer-Verlag

*Dr. Dieter Schartmann
Dipl. Päd.; Leiter des Medizinisch-
psychosozialen Fachdienstes
Landschaftsverband Rheinland, Köln
dieter.schartmann@lvr.de*

Maßarbeit setzt auf Bildung

Werkstätten-Tag 2012 der BAG:WfbM unterstreicht Bedeutung beruflicher Bildung.

Das Schlüsselwort war: Maßarbeit. Dazu hatte der Vorstand der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen (kurz: BAG:WfbM) im vergangenen Jahr ein Strategiepapier verabschiedet, mit dem er „neue Chancen“ mit dem Sozialunternehmen Werkstatt für behinderte Menschen skizziert und die Weiterentwicklung der Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben verdeutlicht. „Maßarbeit für alle“ war in diesem Sinne auch das Leitmotiv des Werkstätten-Tages 2012, zu dem rund 2500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus ganz Deutschland und benachbarten Ländern Ende September nach Freiburg kamen. Die Kongressteilnehmer setzten sich im Rahmen von über 110 Vorträgen und Workshops mit den Aspekten Wandel, Chancen und Verantwortung auseinander und gaben wichtige Impulse für Veränderungsprozesse der Arbeitswelt von Menschen mit Behinderung und sozial Benachteiligten.

Wichtiges Thema beim Freiburger Kongress der BAG:WfbM war auch die berufliche Bildung von Menschen mit Behinderung. So verdeutlichten allein rund 15 Workshops und Arbeitsgruppen, dass eine Maßarbeit für Menschen mit Behinderung nicht ohne entsprechende Qualifizierung gelingen kann. So befassten sich die entsprechenden Angebote mit der gesamten Thematik bzw. Teilaspekten der beruflichen Bildung.

Zentrale Aussagen dazu machte die Veranstalterin im Themenschwerpunkt 2 der Tagung – Einheitliche Standards für Teilhabeleistungen: „Bildung und berufliche Qualifizierung sind so zu gestalten, dass

die Teilhabe am Arbeitsleben möglich ist – unabhängig davon, ob sie in der Tagesförderstätte, der Werkstatt oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt stattfindet. Dabei stellt sich immer wieder die Frage, nach welchen Standards oder entlang welcher Richtlinien berufliche Bildung erfolgen kann und soll. Einheitliche Standards in der beruflichen Bildung fördern die Erlangung, Sicherung und den Ausbau der individuellen Kompetenzen mit dem Ziel, ein weitgehendes persönliches Maß an Selbstständigkeit im Arbeitsleben zu erreichen. Information, Konsultation, Beteiligung, Mitbestimmung, Mitverantwortung, Selbstbestimmung und Sinnhaftigkeit sind in diesem Zusammenhang zentrale Stichpunkte“.

Die BAG formulierte dazu folgende Leitfragen: Welche erfolgreichen neuen Bildungs- und Qualifizierungsmodelle gibt es? Wie lässt sich die berufliche Bildung auch für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf realisieren? Wie lassen sich Bildung und Produktion vereinbaren? Welche Chancen können Außenarbeits- und Praktikumsplätze für Bildungsansätze bieten?

Dabei reichte das thematische Spektrum der in diesem Schwerpunkt angebotenen Workshops vom Deutschen Qualifikationsrahmen und seine Bedeutung als Bildungsstandard für die Qualifizierung in Werkstätten über die Auseinandersetzung mit der Standardisierung der beruflichen Bildung in der Werkstatt bis hin zum Aufruf „Selbstverständlich Bildung!“ und dem damit gemeinten Einbeziehen von

Werner
Schlummer



Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in Bildung.

Auch im Themenschwerpunkt „Individuelle Teilhabeleistungen garantieren“ waren Angebote zur beruflichen Bildung platziert: „Diskriminierung beenden! Teilhabe an Beruflicher Bildung und Arbeit von Menschen mit schwerer geistiger und/oder mehrfacher Behinderung sicherstellen“ und „Ausbildung oder Werkstatt? – Erfahrungsberichte aus Österreich“.

Im Themenschwerpunkt „Einbeziehung und Mitbestimmung“ setzte sich der Workshop „Alle reden von Bildung – Bildungsangebote von Beschäftigten für Beschäftigte“ in Leichter Sprache mit der Bildungsthematik auseinander. Und schließlich bot der Themenschwerpunkt „Förderung von Kooperationen“ Anregungen, das Feld der beruflichen Bildung auch hinsichtlich Kooperationsmöglichkeiten zu betrachten. So verdeutlichte

ein Workshop die positiven Wirkungen aus der engen Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen und Werkstätten. Modelle, Projekte und Beispiele aus Baden-Württemberg ermöglichten schließlich auch einen Einblick in die Thematik Berufsvorbereitung und betriebliche Integration.

Weitere Informationen zum Kongress der BAG: WfbM unter:
<http://www.bagwfbm.de/>

*Dr. phil. Werner Schlummer
Universität zu Köln
Humanwissenschaftliche Fakultät
Department Heilpädagogik und
Rehabilitation
Arbeitsbereich Geistigbehindertens-
pädagogik
Klosterstraße 79 b
50931 Köln
werner.schlummer@uni-koeln.de*



Arbeit gestalten – für eine inklusive Gesellschaft. Das war das Thema des 12. Bundeskongresses der Werkstätten für behinderte Menschen vom 26. bis 28. September 2012. Rund 2.500 Kongressteilnehmer waren zum Zukunftsforum nach Freiburg gekommen. Foto: Uwe Niklas

Arbeit ist Vielfalt

DHG-Preis 2012 ausgeschrieben

Unter dem Motto: „Arbeit ist Vielfalt! Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit spezifischem Unterstützungsbedarf“ hat die Deutsche Heilpädagogische Gesellschaft (DHG) den DHG-Preis 2012 ausgeschrieben.

Ausgezeichnet werden Projekte, die sich auf erwachsene Menschen mit spezifischem Unterstützungsbedarf beziehen und die eine auf Arbeit und Beschäftigung ausgerichtete Teilhabe am Arbeitsleben dieses Personenkreises fördern und bereits in die Praxis umgesetzt wurden.

Insgesamt kann es sich beispielsweise um Projekte handeln

- in Werkstätten für behinderte Menschen,
- in Förder- und Betreuungsgruppen oder Tagesförderbereichen,
- in Integrationsfirmen oder betrieblichen Organisationsformen des allgemeinen Arbeitsmarktes,
- in Dienstleistungsangeboten,
- im Bereich der Nachbarschaftshilfe oder kommunaler Aktivitäten,
- in Vereinen und Freizeitangeboten, im kulturellen oder religiösen Leben vor Ort,
- im Bereich von Aktivitäten von Menschen mit spezifischem Unterstützungsbedarf für das Gemeinwohl.

Die Verbindung von arbeitsweltbezogener Tätigkeit mit dem Bedürfnis nach Selbstverwirklichung und Anerkennung ist für diesen Personenkreis nur unter erschwerten Bedingungen einzulösen. Dem kann entgegengewirkt werden, wenn Arbeit als Prozess begreifbar und gestaltbar wird, der sowohl geistig-mentale als auch praktische und gegenstandsbezogene Anteile integriert. Die Rahmenbedingungen müssen dem jewei-

ligen Entwicklungsstand entsprechend gestaltet sein.

Dies erfordert auch im Alltag von Einrichtungen und Organisationen sowie an unterschiedlichsten Arbeitsplätzen eine Verständigung über einen Arbeitsbegriff, der Arbeit als Vielfalt versteht und entsprechende Arbeitsmöglichkeiten und Teilhabechancen vorsieht.

Gute Umsetzungsbeispiele können sein:

- innovative Projekte zur Gestaltung von Arbeits- und Beschäftigungsplätzen,
- Beispiele aus den Bereichen berufliche Bildung und Weiterbildung,
- Beispiele aus dem Bereich arbeitsbegleitende Maßnahmen,
- Arbeits- und Beschäftigungsangebote, die soziale und kulturelle Beziehungen ermöglichen,
- Arbeits- und Beschäftigungsangebote, die gesellschaftlichen Austausch, das Zusammenarbeiten, Begegnung und Zusammenleben von Menschen mit und ohne Behinderung ermöglichen,
- individuelle Arbeits- und Beschäftigungsangebote, die ggf. auch durch eine besondere Gestaltung (z.B. TEACCH-Ansatz) sonst ausgegrenzten Personen die Aufnahme von Arbeitstätigkeiten ermöglichen.

Der DHG-Preis ist mit insgesamt 3.000 Euro dotiert.

Einsendeschluss ist der 30.4.2013.

Rückfragen und Bewerbungen an:

Prof. Dr. Friedrich Dieckmann

Katholische Hochschule

Nordrhein-Westfalen

Piusallee 89, 48147 Münster

f.dieckmann@katho-nrw.de

Weitere Informationen:

www.dhg-kontakt.de

„Erwachsenenbildung inklusive“ Vielfältige Sichtweisen in kompakter Form

Es gibt einen beflügelnden Aufwind, um innovative Ideen zur inklusiven Erwachsenenbildung zu befördern. Fachtagungen, diverse Gespräche in Fachkreisen und Publikationen tragen seit geraumer Zeit dazu bei. Dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) ist mit seiner Zeitschrift „DIE II / 2012“ in sehr kompakter Form ein wichtiger Beitrag für diese Thematik gelungen. Das Magazin liefert zum Thema „inklusive Erwachsenenbildung“ ein breites, informatives und anregendes Spektrum zur Vielfalt der gesamten Thematik.

Eingeführt wird die Auseinandersetzung durch folgende Erläuterungen: „2009 hat Deutschland die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ratifiziert und sich dazu verpflichtet, ein inklusives Bildungssystem zu gewährleisten. Für die deutsche Erwachsenenbildung öffnet sich damit ein Handlungsfeld, das meist von der Behindertenhilfe beackert wurde und wird. Zugleich stellt dies die Erwachsenenbildung vor große Herausforderungen: Das Heft beschäftigt sich auf den Ebenen von System, Organisation und Didaktik mit den Anforderungen des Inklusionsgebotes an die deutsche Erwachsenenbildung. Dabei wird deutlich, dass Inklusion Grenzen hat und dass oft erst die zielgruppenbezogenen Angebote das für Inklusion nötige Empowerment schaffen.“

Ausgerichtet auf diese thematische Einführung sind insgesamt sieben Beiträge von Autorinnen und Autoren mit unterschiedlichem beruflichen Hintergrund. Mit dem Stichwort „Inkludierende Erwachsenenbildung“ befasst sich Monika Kil, wissenschaftliche Mitarbeiterin des DIE und Leiterin des For-



schungs- und Entwicklungszentrums am DIE. Sie stellt mikrodidaktische Betrachtungen an und skizziert Herausforderungen.

Ein interdisziplinäres Gespräch über Erwachsenenbildung für Menschen mit Behinderungen führt Peter Brandt vom DIE mit den Experten Martin Kronauer (Professor an der Hochschule für Wirtschaft und Recht, Berlin), Karl-Ernst Ackermann (emeritierter Professor am Institut für Rehabilitationswissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin), Reinhard Burtscher (Professor für Heilpädagogik an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen, Berlin) und Eduard Jan Ditschek (Direktor a. D. der Volkshochschule Berlin-Mitte).

Unter dem Titel „Zwischen den Stühlen“ skizziert Karl-Ernst Ackermann herausfordernde Aspekte einer Erwachsenenbildung für Menschen mit geistiger Behinderung. „Inklusion als Herausforderung für die Organisation“ ist ein erster Teil

überschrieben, mit dem Klaus Meisel und Eduard Jan Ditschek Wege zur inklusiven Erwachsenenbildung beschreiben. „Neue Perspektiven für Programmplanung und Angebotsrealisierung“ verdeutlicht Michael Galle-Bammes in Teil II der begonnenen Wege-Beschreibung. Eine Fortsetzung liefert Christian Papadopoulos, indem er sich in Teil III mit der „Barrierefreiheit als didaktische Herausforderung“ auseinandersetzt.

Ein weiteres Mal kommt Karl-Ernst Ackermann zu Wort, indem er Inklusion

angesichts schwerer und mehrfacher Behinderung und im Lichte dänischer Erfahrungen vorstellt. Seine zentrale Botschaft: Unteilbar, aber doch begrenzt. Einen praktischen Einblick in inklusive Bildungssettings bietet schließlich der Beitrag „Zusammen lesen ist besser als alleine“.

Bestellung zum Preis von 13,90 Euro (zzgl. Versandkosten) unter: service@wbv.de

Werner Schlummer, Köln

Die VHS ist für alle da – oder?

Die allgemeine Erwachsenenbildung ist aktuell darauf aufmerksam geworden, dass das Thema der Inklusion in der Weiterbildung auch die Bildungsarbeit mit erwachsenen behinderten Menschen umfasst. Vielfach fühlen sich Dozent(inn)en nicht oder nicht hinreichend informiert und vorbereitet, um ihre Kurse so zu gestalten, dass z. B. auch Menschen mit geistiger Behinderung daran ebenso mit Gewinn teilnehmen können wie andere Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Die Frage „Die Volkshochschule ist für alle da – oder?“ sollte mit einem klaren „Aber ja!“ beantwortet werden. Dafür wesentlich ist allerdings, dass Dozent(inn)en für inklusive Seminare

gut ausgerüstet sind. Die „Gesellschaft Erwachsenenbildung und Behinderung e. V. - GEB“ wird daher gemeinsam mit dem „Bildungsinstitut inForm“ der Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V. ein Angebot für Fachkräfte aus dem Management ebenso wie für Dozentinnen und Dozenten der allgemeinen Erwachsenenbildung auflegen. Es informiert über Erscheinungsformen relevanter Behinderungen und gibt Handreichungen für die Vorbereitung und Durchführung von inkludierenden Kursen.

Weitere Informationen zu diesem Angebot stehen ab Frühjahr 2013 auf der Homepage der GEB zur Verfügung - unter: www.geseb.de.

Große Nachfrage zur GEB-Fortbildung

Erfreulich viele Nachfragen sind bei der „Gesellschaft Erwachsenenbildung und Behinderung e. V.“ zum GEB-Fortbildungsangebot zur Fachpädagogin / zum Fachpädagogen eingegangen. Die GEB wird deshalb noch im Winter 2012/2013 eine inhaltlich aktualisierte Fortbildung starten. Alle Interessenten, die sich bis-

lang bei der GEB angemeldet haben, werden per Email informiert. Weitere Interessentinnen und Interessenten wenden sich per Email unter dem Stichwort „Fortbildung Fachpädagogik Erwachsenenbildung“ an Karl-Ernst Ackermann unter:

karl-ernst.ackermann@gmx.de.

Deutliche Veränderungen bei der Lebenshilfe

Mitgliederversammlung beschließt neuen Namen und wählt neue Vorsitzende

Werner
Schlummer



Die Bundesvereinigung Lebenshilfe hat eine neue Vorsitzende und einen neuen Namen. Hinter dieser schlichten Nachricht liegt eine zweitägige Mitgliederversammlung, bei der engagiert, teilweise kontrovers, letztlich aber sehr konstruktiv beraten und diskutiert wurde. Beim Treffen der Vertreter der Orts- bzw. Kreis- sowie Landesverbände wählten die Mitglieder im September in Marburg die Bundestagsabgeordnete Ulla Schmidt zur neuen Bundesvorsitzenden. Sie löst Robert Antretter ab, der nach zwölf Jahren Vorsitz nicht wieder kandidierte. Am ersten Tag der Mitgliederversammlung beschloss die Versammlung mit 81,16 Prozent der Stimmen nach etwa eineinhalbstündiger Diskussion auch die Namensänderung in „Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V.“.

Was bei der Mitgliederversammlung 2011 in Berlin bei der Verabschiedung des neuen Grundsatzprogrammes in den Diskussionen bereits deutlich geworden war, prägte auch am 21. September 2012 etliche Wortbeiträge in der Marburger Stadthalle: eine konsequente Ausrichtung der Lebenshilfe auf Inklusion und damit die Berücksichtigung der Interessen von Menschen mit Behinderung. Dabei zeigte die Diskussion zur Namensänderung mit über 30 Wortmeldungen aber auch auf, dass der Personenkreis von Menschen mit geistiger sowie schwerer und mehrfacher Behinderung weiterhin im Mittelpunkt des Lebenshilfe-Engagements steht. Nicht zuletzt, so die Befürworter der Streichung des Begriffs „Menschen mit geistiger Behinderung“ aus dem bisherigen Namen, stehe dieser Personen-

kreis als Auftrag und Kernaufgabe im Grundsatzprogramm.

Mit ihrem eindeutigen Votum will die Selbsthilfeorganisation noch deutlicher die „Marke Lebenshilfe“ stärken – eine Marke, mit der das Engagement der Lebenshilfe identifiziert und definiert werde, so etliche Diskussionsbeiträge. Der Begriff „Lebenshilfe“ müsse allerdings, so eine andere Wortmeldung während der Mitgliederversammlung, zukünftig verstärkt durch Öffentlichkeitsarbeit entsprechend „aufgeladen“ werden.

Mit lang anhaltendem Applaus und stehenden Ovationen wurde Robert Antretter als Vorsitzender verabschiedet, zum Ehrenvorsitzenden der Bundesvereinigung Lebenshilfe gewählt und mit der erstmalig verliehenen Tom-Mutters-Medaille ausgezeichnet.

Die neue gewählte Bundesvorsitzende Ulla Schmidt forderte in der Mitgliederversammlung der Bundesvereinigung Lebenshilfe die mehr als 500 Delegierten aus ganz Deutschland auf, sich für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und der Inklusion zu engagieren: „Wir müssen Verbündete finden, um Menschen mit Behinderung noch stärker in die Mitte unserer Gesellschaft zu holen.“ Mit der Lebenshilfe will Schmidt die Strukturen der Gesellschaft so verändern, „dass eine Willkommenskultur herrscht, dass jede und jeder das Beste aus seinem Leben machen kann, dass jede und jeder am Tisch Platz haben kann“.

Beiträge aus der Diskussion um die Namensänderung

- „Die Marke Lebenshilfe steht für Ideen, Visionen und für das Leben.“
- „Wir haben mit ‚Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung‘ ein Alleinstellungsmerkmal.“
- „Im Zeitalter der UN-Behindertenrechtskonvention müssen wir uns als Verein und auch in den Einrichtungen öffnen.“
- „Man muss sich für die Bezeichnung ‚geistig behindert‘ nicht schämen. Eine Namensänderung ändert nicht automatisch die Einstellung im Kopf.“
- „Lebenshilfe als Begriff stärken – er ist ein Qualitätsbegriff.“
- „Für einen Verein für geistig Behinderte findet man weniger Mitglieder.“
- „Im Grundsatzprogramm sind Auftrag und Kernaufgabe der Lebenshilfe geklärt. Die Verantwortung liegt bei uns.“
- „Menschen mit Behinderung haben heute eindeutig Position bezogen – dies müssen wir berücksichtigen.“
- „Mit der Namensänderung stehen wir am Anfang einer Debatte; die Konsequenzen müssen nun auf Orts-, Kreis- und Landesverbandsebenen umgesetzt werden.“

Weitere Informationen zur Mitgliederversammlung der Lebenshilfe unter:
<http://www.lebenshilfe.de>

Dr. phil. Werner Schlummer
Universität zu Köln
Humanwissenschaftliche Fakultät
Department Heilpädagogik und Rehabilitation
Arbeitsbereich Geistigbehindertenpädagogik
Klosterstraße 79 b
50931 Köln
werner.schlummer@uni-koeln.de



Die Bundstagsabgeordnete und ehemalige Bundesgesundheitsministerin Ulla Schmidt aus Aachen ist neue Bundesvorsitzende der Lebenshilfe.



Robert Antretter, MdB a. D. aus Backnang, wurde mit lang anhaltendem Applaus und stehenden Ovationen als Bundesvorsitzender verabschiedet. Die Lebenshilfe-Mitglieder wählten ihn am Ende seiner zwölfjährigen Amtszeit in Marburg einstimmig zum Ehrenvorsitzenden der Lebenshilfe. Als erster wurde er auch mit der nach dem Lebenshilfe-Gründer benannten Tom-Mutters-Medaille ausgezeichnet. Seine Verdienste und sein Engagement für die Lebenshilfe würdigten u. a. die frühere Bundstagspräsidentin Prof. Dr. Rita Süßmuth und der Lebenshilfe-Bundesgeschäftsführer i. R. Dr. Bernhard Conrads. (Fotos: Hans D. Beyer)

Veranstaltungshinweise

Verständigung und Kommunikation im Erwachsenenalter GEB-Jahrestagung

25. - 27. Oktober 2012, Ev. Tagungsstätte Wildbad
Rothenburg o. d. Tauber
Weitere Informationen: www.geseb.de

Professionell reden lernen über Sexualität

Begleitete Sexualität: Vom Leitbild zur gelebten verantwortungsvollen Konzeption
06.11.2012, Institut inForm, Bundesvereinigung Lebenshilfe
Marburg
Weitere Informationen: www.lebenshilfe.de

Consozial 2012

14. Fachmesse und Congress des Sozialmarktes
7. - 8. November 2012, Messezentrum,
Nürnberg
Weitere Informationen: www.consozial.de/index.php?section=301

Kursleiter in der Erwachsenenbildung

Beginn eines neuen vierteiligen Fortbildungsangebotes der GEB für Menschen mit Behinderung, 1. Teil
21. - 23. November 2012, Ev. Tagungsstätte Wildbad,
Rothenburg o. d. Tauber
Weitere Informationen: www.geseb.de

„Wir können nicht alles – Aber wir können was!“

Fachtagung des BeB zur Begleitung von Menschen mit Behinderung im Sozialraum
22. - 23. November 2012, Leipzig
Weitere Informationen:
Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e. V.
info@beb-ev.de

Interpädagogica

34. Bildungsfachmesse für Lehrmittel, Ausstattung, Kultur und Sport
von der Kleinkindpädagogik bis zum kreativen, lebensbegleitenden Lernen
22. - 24. November 2012
Salzburg
Weitere Informationen: www.interpaedagogica.at

Kultur für alle - Literatur einmal anders

Fachtagung des KuBus e. V.
23. - 24. November 2012, Tagungszentrum „Haus der Kirche“
Kassel-Wilhelmshöhe
Weitere Informationen: info@kubus-ev.de

Heilpädagogische Diagnostik

Erkenntniswege zum Menschen, 46. Bundesfachtagung des Berufs- und Fachverband
Heilpädagogik e.V. - BHP
23. - 25. November 2012
Berlin
Weitere Informationen: www.heilpaedagogikwirkt.de/

Menschen mit geistiger Behinderung im Maßregelvollzug

Fachtagung 2012 der Deutschen Heilpädagogischen Gesellschaft
6./7. Dezember 2012, Berlin
Weitere Informationen: www.dhg-kontakt.de/tagungen.htm

Berufsbildung 2012

Berufsbildungsmesse und 12. Bayerischer Berufsbildungskongress
10. - 13. Dezember 2012
Nürnberg
Weitere Informationen:
Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB) München
literaturstand@isb.bayern.de

Leben bis zuletzt

Interdisziplinäre Tagung Leben pur 2013 zu Sterben, Tod und Trauer bei Kindern, Jugendlichen
und Erwachsenen mit komplexen Behinderungen
1./2. März 2013, Hamburg
15./16. März 2013, München
Weitere Informationen: www.stiftung-leben-pur.de

Werkstätten:Messe 2013

Werkstätten für behinderte Menschen zeigen Leistung - Vielfalt – Qualität
14. - 17. März 2013, Messezentrum,
Nürnberg
Weitere Informationen: www.werkstaettenmesse.de

Buchbesprechung

„Teilhabe von Menschen mit geistiger Behinderung“

Klaudia Erhardt, Katrin Grüber: Teilhabe von Menschen mit geistiger Behinderung am Leben in der Kommune. Ergebnisse eines Forschungsprojekts. 2011, 148 S.; Freiburg: Lambertus. 16,80 €. ISBN 978-3-7841-2053-9

Um die Themen Teilhabe, Selbstbestimmung und Vielfalt dreht sich das Buch der Autorinnen Klaudia Erhardt und Katrin Grüber. Ihren Schwerpunkt haben die beiden Autorinnen dabei auf das Leben in der Kommune gelegt, das sie anhand einer Reihe von Projekten vor Ort vorstellen.

Hintergrund des Buches ist die „Initiative für selbstbestimmte Teilhabe“, die der Deutsche Caritasverband (DCV) in den Jahren 2009 bis 2011 ins Leben gerufen hatte. Im Buch wird diese Initiative aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung dargestellt, mit der seinerzeit das Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft (IMEW) beauftragt worden war. Die Studie bezieht im Sinne des Auftrags ein breites Spektrum ein, durch das sehr fundiert theoretische Grundlagen und Aspekte berücksichtigt und die konkret untersuchten Praxisprojekte kritisch beleuchtet werden. In ihrer Systematik gehen die Autorinnen auf relevante Aspekte eines inklusiven Gemeinwesens ein. Hier schafft das Autorinnenpaar eine besonders anregende Basis für einen Zugang zu und für das Verstehen von kommunalen Rahmenbedingungen und das Veränderungspotenzial im Kontext eines auf Inklusion ausgerichteten Anspruchs.

Von zentraler Bedeutung im Buch sind die erläuterten fünf Dimensionen, die für die Studie als Kriterien maßgeblich waren: Aufhebung von Segregation, Normalisierung (Bürger unter Mitbürgern), Empowerment, Normalisierung (Bezie-



Klaudia Erhardt, Katrin Grüber

Teilhabe von Menschen mit geistiger Behinderung am Leben in der Kommune

LAMBERTUS

hung zwischen Menschen mit und ohne Behinderung) sowie Nachhaltigkeit und Reichweite. Schließlich beschreiben und bewerten die Autorinnen neun Projekte, die vor allem im Bereich Kultur, Freizeit und Gemeinschaftsleben angesiedelt sind. Die Beschreibungen bieten vielfältige Anregungen für den eventuellen Transfer auf andere Regionen und Träger und sind somit als Impulsgeber in Sachen Teilhabe von Menschen mit geistiger Behinderung von besonderem Wert. Die Autorinnen haben ein Buch geschrieben, das sich in recht kurzer Zeit lesen lässt und dessen Botschaften nachhaltig wirken dürften.

Werner Schlummer, Köln



Gesellschaft Erwachsenenbildung und Behinderung e.V.

Die Geschäftsführung und Büroorganisation der Gesellschaft Erwachsenenbildung und Behinderung (GEB) wurde über die letzten zehn Jahre hinweg sehr zuverlässig und kompetent von Almuth Mix durchgeführt. Da sich Almuth Mix verstärkt neuen Aufgaben zuwenden wird, kann sie ihre Honorartätigkeit für die GEB in Zukunft leider nicht mehr wahrnehmen.

Das Präsidium der GEB sucht deshalb eine(n)

Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter

für Aufgaben in der Geschäftsführung und Büroorganisation der Gesellschaft Erwachsenenbildung und Behinderung e.V.

Es handelt sich hierbei um eine Honorartätigkeit, die auf der Basis der Ehrenamtspauschale vergütet wird.

Aufgabenbereiche:

- Kontaktstelle für telefonische und schriftliche Anfragen
- Schriftverkehr der GEB und Postversand
- Mitgliederverwaltung (Adressdatei, Mitgliedsbeiträge)
- Versand von Publikationen (Bücher, Zeitschrift)
- Zahlungsverkehr

Eine Mitgliedschaft in der GEB ist erwünscht, ist jedoch keine unabdingbare Voraussetzung.

Da die GEB ihren Sitz in Berlin hat, wäre eine räumliche Nähe der/des künftigen Mitarbeiterin / Mitarbeiters vorteilhaft.

Interessenten wenden sich bitte an:

Karl-Ernst Ackermann, Präsident der GEB
Email: ackermann@geseb.de

Mitgliedschaft

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zur Gesellschaft
Erwachsenenbildung und Behinderung e.V., Deutschland.
Im Beitrag ist das Abonnement der
Zeitschrift „Erwachsenenbildung und Behinderung“
enthalten.

Jahresbeiträge:

€ 40,00 für Einzelpersonen, € 90,00 für Institutionen,
€ 24,00 für Studenten, € 11,00 für Menschen mit Behinderungen

Name:

Vorname:

Straße:

PLZ:

Ort:

Tel.:

Beruf:

Unterschrift:

Abo-Bestellung

Hiermit bestelle ich die Zeitschrift „Erwachsenenbildung und Behinderung“
im Abonnement. Preis: € 16,00 (zuzüglich Porto und Versandkosten)

Name:

Vorname:

Straße:

PLZ:

Ort:

Tel.:

Beruf:

Unterschrift:

Bitte einsenden an:

Gesellschaft Erwachsenenbildung
und Behinderung e.V., Deutschland
Postfach 870228 - 13162 Berlin

Mitgliedschaft und Abonnement

sind auch über die Homepage www.geseb.de abwickelbar.

Impressum

Die Zeitschrift Erwachsenenbildung und Behinderung erscheint zweimal jährlich und wird herausgegeben von der Gesellschaft Erwachsenenbildung und Behinderung e.V., Deutschland.

Internet

Homepage: www.geseb.de

E-Mail: kontakt@geseb.de

Präsident

Prof. Dr. Karl-Ernst Ackermann

Postfach 870228, 13162 Berlin

E-Mail: ackermann@geseb.de

Bestellung und Versand Publikationen

Almuth Mix, Postfach 870228, 13162 Berlin

E-Mail: bestellung@geseb.de

Beiträge und Anzeigen

Almuth Mix

Postfach 870228, 13162 Berlin

E-Mail: mix@geseb.de

Schriftleitung

Werner Schlummer, Köln

Verlag

Gesellschaft Erwachsenenbildung und Behinderung e.V., Deutschland, Postfach 870228, 13162 Berlin

Bankverbindung

Pax-Bank Berlin: BLZ 37060193, Konto-Nr. 6000791014

Vorbehalte und Rechte

Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt.

Alle dadurch begründeten Rechte bleiben erhalten.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge, die nicht ausdrücklich als Stellungnahme des Herausgebers gekennzeichnet sind, stellen die persönliche Meinung des Verfassers dar.

Redaktionsschluss

15. Februar und 15. August und nach Vereinbarung.

Manuskript

Bitte bei der Geschäftsstelle einreichen: mix@geseb.de.

Weitere Informationen siehe „Manuskript-Hinweise“ auf der Homepage www.geseb.de.

Gestaltung und Satz

Klaus Buddeberg, Kommunikation Barrierefrei

Heinrich-Barth-Str. 13, 20146 Hamburg

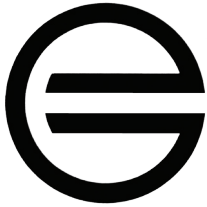
www.klausbuddeberg.de

Druck

alsterpaper, Wiesendamm 22a, 22305 Hamburg

www.alsterarbeit.de

ISSN 0937-7468



Gesellschaft Erwachsenenbildung
und Behinderung e.V.,
Deutschland

Hefte der Jahrgänge 1990 bis 2006

Über die Jahre war die Nachfrage nach einigen Ausgaben der Zeitschrift Erwachsenenbildung und Behinderung so groß, dass die Hefte mehrerer Jahrgänge mittlerweile vergriffen sind.

Sie haben aber nun die Möglichkeit, die Hefte in digitaler Form zu beziehen. Die Jahrgänge 1 bis 17 unserer Zeitschrift „Erwachsenenbildung und Behinderung“ liegen als PDF-Dokumente vor. Sie können einzelne Hefte, zum Preis von Euro 3.- pro Heft, bzw. die gesamten Jahrgänge 1 bis 17 komplett zum Preis von insgesamt Euro 30.- über unsere Geschäftsstelle in Berlin bestellen.



Bestellungen an:
Gesellschaft Erwachsenenbildung und Behinderung e.V.
Deutschland
Postfach 870228, 13162 Berlin
bestellung@geseb.de