

BERUFSKARRIEREN NEU DENKEN



Ein Leitfaden zur
beruflichen Inklusion
durch Qualifizierungs-
bausteine



Inhaltsverzeichnis

Ein Leitfaden zur beruflichen Inklusion durch Qualifizierungsbausteine von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen am Beispiel der **Berufsbilder** in den Bereichen Lagerlogistik und Hotel- und Gaststättengewerbe

Abkürzungsverzeichnis.....	3
Grußwort von Minister Manne Lucha MdL.....	4
Vorwort Frau Kirsten Vollmer, Bundesinstitut für Berufsbildung.....	6
1. Qualifizierungsbausteine – Neue Perspektiven der beruflichen Bildung für Menschen mit Behinderung in Baden-Württemberg.....	9
2. Qualifizierungsbausteine.....	12
2.1 Verortung der Qualifizierungsbausteine im System der beruflichen Bildung von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen.....	12
2.2 Fahrplan zur Entwicklung und Implementierung von Qualifizierungsbausteinen.....	16
2.3 Wie kann ein Qualifizierungsbaustein aufgebaut sein?.....	19
2.4 Qualifizierungsbausteine in Baden-Württemberg.....	22
3. Akteure zur Realisierung eines Qualifizierungsbausteines.....	34
3.1 Interne Akteure.....	34
3.2 Externe Akteure.....	38
4. Herausforderung Finanzierung.....	42
5. Schlusswort.....	46
Weiterführende Informationen.....	51

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung:	Bezeichnung:
AZAV	Verordnung über die Voraussetzungen und das Verfahren zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung)
BAG WfbM	Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen
BAVBVO	Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung)
BBB	Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BiBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme
GWW	Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten GmbH Sindelfingen
HwO	Gesetz zur Ordnung des Handwerks
HWK	Handwerkskammer
IFD	Integrationsfachdienst
IHK	Industrie- und Handelskammer
KVJS	Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg
SGB	Sozialgesetzbuch
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WVO	Werkstättenverordnung
OWB	Oberschwäbische Werkstätten
SBBZ	Sonderpädagogisches Bildungs- und Beratungszentrum

Grußwort von Minister Manne Lucha MdL

Liebe Leserinnen und Leser,

das Projekt „Chancen durch Vielfalt“ fördert die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen, insbesondere von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen. Das Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg unterstützt dieses Projekt gleich aus mehreren guten Gründen:

Zum einen ist es für Menschen mit Behinderungen – wie für alle Menschen – wichtig, durch eigene Arbeit selbstständig zu ihrem Lebensunterhalt beizutragen. Neben der finanziellen Absicherung möchten sie sich im Beruf verwirklichen können und eine erfüllende, befriedigende Tätigkeit ausüben. Arbeit verschafft einen Platz in der Gesellschaft, bringt soziale Anerkennung und ist eine wichtige Voraussetzung, damit Inklusion auch in allen anderen Lebensbereichen gelingen kann.

Zum anderen greift das Projekt „Chancen durch Vielfalt“ unmittelbar die Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention auf. Artikel 27 der Konvention fordert, Menschen mit Behinderungen berufliche Bildung zu ermöglichen. Genau das steht im Mittelpunkt des Projekts und macht es so wertvoll. Auf Grund seiner Bedeutung wurde das Projekt auch in den Aktionsplan der Landesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Baden-Württemberg aufgenommen.

Mein besonderer Dank gilt den beiden Projektträgern, der GWW Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten GmbH sowie der Hofgut Himmelreich gGmbH, dass sie „Chancen durch Vielfalt“ angestoßen und diesen Leitfaden erstellt haben. So können Berufskarrieren nicht nur neu gedacht, sondern die bereits bestehenden erfolgreichen Modelle der beruflichen Bildung nun landesweit bei den entsprechenden Kammern, Arbeitgeberverbänden, Agenturen für Arbeit, Werkstattträgern und den Bildungsträgern behinderungsspezifischer Maßnahmen kommuniziert und angewandt werden.

Ihr
Manne Lucha MdL



Minister für Soziales und Integration Baden-Württemberg



Begrüßung durch Minister Manne Lucha Minister für Soziales und Integration in Baden-Württemberg

Liebe Leserinnen und Leser,

für alle Menschen ist es wichtig,
eine passende Arbeit zu haben.
Damit sie ihr eigenes Geld verdienen
und zufrieden sind.

Es gibt einen Vertrag über die Rechte von Menschen mit Behinderung.

In dem Vertrag steht:

Menschen mit Behinderung sollen die gleichen Rechte haben
wie Menschen ohne Behinderung.

Zum Beispiel sollen auch Menschen mit Behinderung
berufliche Bildung bekommen.

Chancen durch Vielfalt ist vor allem ein Projekt
für Menschen mit Lernschwierigkeiten.

Bei Chancen durch Vielfalt geht es darum:

Menschen mit Lernschwierigkeiten sollen
eine gute und für sie passende berufliche Bildung bekommen.

Damit sie besser am Arbeitsleben teilhaben können.

Ich danke besonders den beiden Unternehmen

GWW und Hofgut Himmelreich für diesen Leitfaden.



Vorwort Kirsten Vollmer, Bundesinstitut für Berufsbildung - Stabstelle Berufliche Bildung behinderter Menschen

„Chancen durch Vielfalt“ – Welch gelungener Titel. Menschen sind unterschiedlich und so bedarf es auch einer entsprechenden Vielfalt an Möglichkeiten, Angeboten und Wegen, die ihnen gerecht wird.

Berufliche Bildung behinderter Menschen steht grundsätzlich vor der Herausforderung, für individuelle, spezifische Ausgangslagen, Bedürfnisse und Bedarfe passfähige Antworten zu finden und zugleich allgemein anerkannte, vergleichbare (Berufs)abschlüsse zu ermöglichen.

Für die duale Berufsausbildung bieten Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung mit ihrem Dreiklang aus Priorität der Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen, der Anwendung von Nachteilsausgleich bei Durchführung und Prüfung der Ausbildung und den Fachpraktiker/-innen-Berufen als Instrument zur Ausbildung bei besonderer Art und Schwere der Behinderung einen Rechtsrahmen, der die zu leistende Gratwanderung ermöglichen soll. „So allgemein wie möglich, so speziell wie nötig“ – nach wie vor formuliert dieser sprichwörtlich gewordene Satz die Aufgabe, die es zu leisten gilt – eine Aufgabe, die manchmal wie ein Spagat erscheint.

Als Kompass zur Ausgestaltung des Rechtsrahmens eignen sich insbesondere die berufsbildungspolitisch wie berufsbildungspraktisch maßgeblichen Kriterien Anschlussfähigkeit, Durchlässigkeit, Zugänglichkeit und Individualisierung.

Doch nicht für jeden behinderten Menschen kommt aufgrund der Auswirkungen seiner Beeinträchtigung eine „klassische“ Berufsausbildung in Frage. So sind unter Inklusions- und Teilhabegesichtspunkten selbstverständlich auch jene Zugänge zu beruflicher Bildung einzubeziehen, die nicht unter den rechtlichen Rahmenbedingungen der klassischen dualen Berufsausbildung erfolgen. Hier kommt vor allem den Werkstätten für behinderte Menschen mit ihren fast 300.000 behinderten Menschen, aber auch allen anderen Lern-, Berufsbildungs- und Beschäftigungsorten für Menschen mit ausgeprägtem Förder- und Unterstützungsbedarf besondere Bedeutung zu.

Indem die berufliche Bildung dort deutlicher und konkreter auf die duale Berufsausbildung auf der Grundlage von Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung ausgerichtet und anrechenbar wird, können ganz im Sinne der genannten Inklusionsindikatoren Anschlussfähigkeit, Durchlässigkeit, Zugänglichkeit und Individualisierung Brücken gebaut und Übergänge erleichtert werden. Auf diese Weise kann der Lern- und Beschäftigungsort Werkstatt, der gemäß aktuell erneuerter Auffassung der Bundesregierung auch zukünftig unverzichtbar ist, näher an die klassische duale Berufsbildung herangerückt werden. So können Werkstätten von ihrem vermeintlichen oder tatsächlichen Charakter einer „Sonderwelt“ verlieren. So können grundsätzlich Leistungen zur beruflichen Teilhabe, wo auch immer sie erbracht werden, ob innerhalb oder außerhalb einer Werkstatt, enger mit den Ordnungsmitteln und Strukturen der „allgemeinen“ Berufsbildung verzahnt werden.

Vorwort von Kirsten Vollmer

Bundesinstitut für Berufsbildung

Manche Menschen mit Behinderung können keine normale Ausbildung in einem Unternehmen machen. Sie müssen mehr gefördert und unterstützt werden als andere Menschen mit Behinderung. Diese Menschen lernen zum Beispiel in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung oder in Organisationen der beruflichen Bildung. Allerdings ist das Lernen in einer Werkstatt nicht wie eine gültige Ausbildung. Das will das Projekt Chancen durch Vielfalt ändern. Dafür gibt es passende Lern-Einheiten für Menschen mit Behinderung. Die Lern-Einheiten heißen Qualifizierungsbausteine. Ziel des Projekts Chancen durch Vielfalt ist, dass alle Menschen mit Behinderung lebenslang lernen und ihre Kompetenzen anerkannt werden. Mit den passenden Qualifizierungsbausteinen kann das jetzt möglich werden.



Mit dem Projekt „Chancen durch Vielfalt“ und diesem Leitfaden haben sich die Projektverantwortlichen daran gemacht, diese Angebote beruflicher Bildung in Richtung gesetzlich geregeltes, allgemeingültiges Ausbildungssystem weiterzuentwickeln. Dafür haben sie die Chancen, die sich seit der Einführung von Qualifizierungsbausteinen bieten, ergriffen und sind gleichermaßen kreativ als auch strukturiert vorgegangen. Ihr Ziel lautet, die Bildungsleistungen und Qualifizierungen werkstattübergreifend transparent und vergleichbar zu machen. Ihr Ziel heißt: Anerkennung.

Anerkennung in der Vielschichtigkeit und Mehrdimensionalität, die das Wort beinhaltet:
Sowohl die Identifizierung, sichtbarmachende Vergleichbarkeit und Verwertbarkeit von Qualifikationen und Kompetenzen, als auch Wertschätzung, die über diese hinausreicht.
Dieses doppelte – oder mehrfache – Ziel teilen sie mit anderen Ansätzen und Initiativen.

Anerkennung von Vielfalt heißt Anerkennung von vielfältigen Wegen. Zu dieser Vielfalt gehören Wege in die Werkstatt, Wege innerhalb der Werkstatt, Wege aus der Werkstatt heraus, Wege in die Werkstatt zurück und Wege, die nie in eine Werkstatt führen. Das Wegenetz so anzulegen, dass es Umwege als auch Abkürzungen und Richtungswechsel erlaubt, nicht in Sackgassen führt und konkreten Menschen ermöglicht, sich zurechtzufinden und den für sie geeigneten Weg darin zu finden - das ist und bleibt eine spannende, eine bereichernde Aufgabe. Zugleich fehlt diesem Wegenetz etwas Entscheidendes ohne Menschen, die darin für andere, die der Unterstützung bedürfen, Lotsen- und Anwaltschaften übernehmen, Baustellen erkennen und diese beseitigen und die Ausschau halten nach neuen Wegen und nicht nur die eingetretenen bewahren wollen.
So ist auch dieser Leitfaden entstanden....

Möge er die gewünschte und verdiente Aufnahme und Fortentwicklung erfahren.

Vielen Dank für die Einladung zu diesem Vorwort und gutes Gelingen.

Herzlichen Gruß
Kirsten Vollmer
Bundesinstitut für Berufsbildung

1. Qualifizierungsbausteine – Neue Perspektiven der beruflichen Bildung für Menschen mit Behinderung in Baden-Württemberg

Grundvoraussetzung für eine Chance auf Beschäftigung stellt die Anerkennung von Kompetenzen in Form einer beruflichen Qualifizierung dar. Für die Zielgruppe der Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen der GWW Sindelfingen und des Hofguts Himmelreich bieten Qualifizierungsbausteine die Möglichkeit einer formalen Kompetenzanerkennung. Sie verlassen die (Förder-) Schule in den meisten Fällen ohne qualifizierenden Schulabschluss¹. Dies kann der Tatsache entgegenwirken, dass Menschen mit Behinderungen signifikant häufiger von Erwerbslosigkeit bzw. prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind als Menschen ohne Behinderungen². Bei Umzug oder Wunsch den Arbeitsplatz zu wechseln, hilft die klare Benennung der Kompetenzen bei der Vermittlung.

Die erste Auflage dieses Leitfadens aus dem Jahr 2016 diente als Impulsgeber vor allem für die Entwicklung vergleichbarer Standards für Qualifizierungsbausteine in Baden-Württemberg. Zudem sollten weitere Berufsfelder der beruflichen Bildung für die Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen zugänglich gemacht werden. Die zweite Auflage konkretisiert die Kriterien, die bei einer erfolgreichen Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungsbausteinen für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen zu beachten sind. Anhand von Umfrageergebnisse wird der aktuelle Stand der Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen in Baden-Württemberg aufgezeigt und Beispiele gelingender Praxis verdeutlichen mögliche Vorgehensweisen.

Aktuell werden Qualifizierungsbausteine bei der Heranführung an Arbeit durch Berufsvorbereitende Maßnahmen umgesetzt. Ziel ist es jedoch, (berufs-) lebenslanges Lernen zu ermöglichen und Qualifizierungsbausteine auch als weiterführende berufliche Bildungsmaßnahme zu etablieren.

Durch Qualifizierungsbausteine kann eine transparente und nachvollziehbare Beschreibung der Fähigkeiten und Fertigkeiten für (potentielle) Arbeitgeber erfolgen. Als mögliche Arbeitgeber sind hier neben den Werkstätten für behinderte Menschen insbesondere Unternehmen, öffentliche Einrichtungen und Integrationsbetriebe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gemeint.

Qualifizierungsbausteine müssen den Vorgaben der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung entsprechen und sollten sich inhaltlich mindestens auf Niveaustufe drei (berufsfeldorientiert)³ der harmonisierten und binnendifferenzierten Bildungsrahmenpläne der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen befinden (mehr dazu im Kap. 2).

¹ vgl. Niehaus, Mathilde/Kaul, Thomas (2012): Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf. Band 14 der Reihe Berufsbildungsforschung.

Abrufbar im Internet: https://www.bmbf.de/pub/band_vierzehn_berufsbildungsforschung.pdf (04.08.2016)

² vgl. Bundesagentur für Arbeit (2015): Borschüre „Die Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen“, S.8.

Abrufbar im Internet: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/Broschuere/Brosch-Die-Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen-2015.pdf> (05.08.2016)

³ Hierbei ist Bezug auf den zugrundeliegenden Rahmenlehrplan zu nehmen.

⁴ Hierbei wird Bezug auf die Binnendifferenzierung der Bildungsrahmenpläne genommen. Berufsfeldorientiert bedeutet, dass die Person erlernte Arbeitsschritte beherrscht oder erlernte Inhalte wiedergeben kann und diese in bekannten Situationen anwenden kann. Siehe hierzu auch: <http://www.bagwfbm.de/article/2389>

Ein zentraler Punkt dieses Leitfadens bleibt die Beschreibung der internen und externen Akteure, die zum Gelingen einer formalen Kompetenzanerkennung maßgeblich beitragen. Institutionelle Rahmenbedingungen und die wichtigsten handelnden Akteure (wie z. B. Kostenträger und Arbeitgeberverbände) stellen hierbei die Basis dar. Die pädagogische Begleitung, die fachliche Vermittlung der theoretischen und praktischen Inhalte, die administrativen Aufgaben sowie Ansprechpartner in der Praxis werden in Kapitel 3 näher erläutert.

Die formale Kompetenzanerkennung durch das Heranführen der Teilnehmenden an die Inhalte eines zugrundeliegenden Ausbildungsberufs durch Qualifizierungsbausteine kann nur dann erfolgreich realisiert werden, wenn die Herausforderung der Finanzierung grundlegend geregelt ist. Dieser Sachverhalt wird in Kapitel 4 näher erörtert. Neben bestehenden Problemlagen werden auch die bereits vorhandenen Grundlagen in Kürze dargestellt. Verdeutlicht wird dies durch Fallbeispiele.

Der Leitfaden dient darüber hinaus als Grundlage der flächendeckenden Einführung und des systematischen Ausbaus von Qualifizierungsbausteinen in Baden-Württemberg für Organisationen, interessierte Akteure und das im April 2017 gegründete Netzwerk „Qualifizierungsbausteinen in Baden-Württemberg“. Dieses Netzwerk, welches bei halbjährlichen Treffen und über eine virtuelle Plattform von www.ueberaus.de (Gruppe: „Chancen durch Vielfalt“- Qualifizierungsbausteine in Baden-Württemberg) zusammenarbeitet, wird den Leitfaden als Basis zur Weiterentwicklung nutzen.



Was sind Qualifizierungsbausteine?

Viele Menschen mit Behinderung verlassen die Schule ohne einen Schul-Abschluss. Ohne Schul-Abschluss haben sie weniger Chancen auf einen Arbeitsplatz.



Die Menschen mit Behinderung der GWW und die Menschen mit Behinderung vom Hofgut Himmelreich können sich beruflich qualifizieren.

Andere Arten von beruflicher Qualifizierung sind:

Ausbildung oder Weiterbildung.

Für eine berufliche Qualifizierung gibt es die Qualifizierungsbausteine.

Das sind bestimmte Teile von einer Berufs-Ausbildung.

Das Hofgut Himmelreich hat Qualifizierungsbausteine aus dem Berufs-Bereich Hotel und Gaststätten.

Die GWW hat Qualifizierungsbausteine aus dem Berufs-Bereich Lagerlogistik.

Warum sind Qualifizierungsbausteine wichtig für die Teilhabe am Arbeitsleben?

Die Menschen mit Behinderung erlernen Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Diese werden aufgeschrieben.

So können sich die möglichen Arbeitgeber informieren, was die Menschen mit Behinderung können.

2. Qualifizierungsbausteine

2.1 Verortung der Qualifizierungsbausteine im System der beruflichen Bildung von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen

Qualifizierungsbausteine sind bestimmte Teile einer Ausbildung. Die einzelnen Auszüge die vermittelt werden, orientieren sich nach dem dazugehörigen Berufsbild und dem zugrundeliegenden Rahmenlehrplan.

Qualifizierungsbausteine sollen demnach das Duale System der Berufsausbildung an der Stelle unterstützen bzw. ergänzen, wo dieses deutlich „exkludierend“ wirkt. Es geht um eine formale Kompetenzerkennung für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen.

Sie sind nicht gleichzusetzen mit Teilqualifizierungen oder anrechenbaren Ausbildungsbausteinen. Auch kann eine klare Abgrenzung zur Thematik der Fachpraktiker-Ausbildung nach § 66 Berufsbildungsgesetz (BBiG)/§ 42m der Handwerksordnung (HwO) aufgezeigt werden.

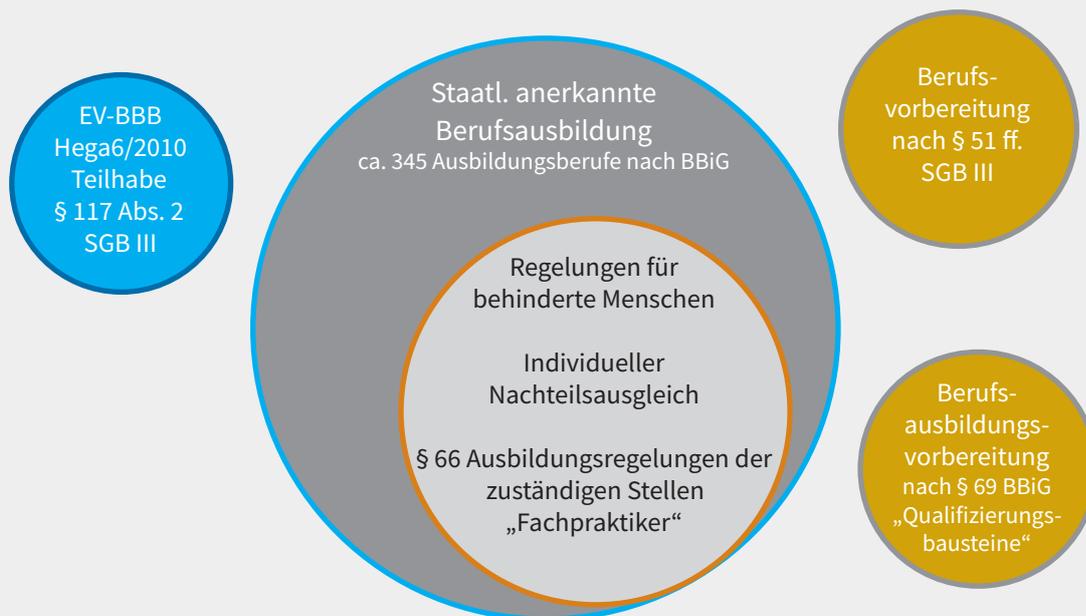


Abbildung 1: Schematische Darstellung der beruflichen Bildung

Qualifizierungsbausteine sind rechtlich im Berufsbildungsgesetz (§ 69 BBiG) und in der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung (BAVBVO) verankert. Die Qualifizierungsbausteine sollen zur Vermittlung von Grundlagen zum Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit eingesetzt werden. Dies geschieht durch zeitlich und auch inhaltlich abgegrenzte Lerneinheiten. Diese Lerneinheiten sind angepasst an die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmenden bzw. der Zielgruppe. Die Inhalte sind an anerkannte Ausbildungsberufe angelehnt und werden anhand der Bildungsrahmenpläne der entsprechenden Ausbildungsberufe entwickelt .

⁵Vgl. § 69 Abs. 1 BBiG

Die Qualifizierungsbausteine

Auf was ist zu achten?

Qualifizierungsbausteine sind bestimmte Teile von einer Berufs-Ausbildung.

Die Menschen mit Behinderung lernen viele Dinge, die auch in der Berufs-Ausbildung gelehrt werden. Und sie lernen die wichtigsten Dinge für die Arbeitswelt.

Die Qualifizierungsbausteine sind so gemacht, dass die Menschen mit Behinderung gut lernen können. Zum Beispiel gibt es Lern-Unterlagen in leicht verständlicher Sprache.



Exkurs: Was sind Teilqualifizierungen

Beitrag von Bernd Heggenberger, OWB

Im Laufe des Projekts tauchte mehrfach die Frage nach der Abgrenzung von Qualifizierungsbausteinen zu Teilqualifizierungen auf. Dieser Exkurs soll daher für begriffliche Klarheit sorgen und erläutern, was unter Teilqualifizierung verstanden wird. Es gibt etwa 1,5 Millionen junge Erwachsene, bei denen eine reguläre Ausbildung mit einem hohen Abbruchrisiko verbunden ist. Hinzu kommen bildungsferne langzeitarbeitslose Menschen, geflüchtete Menschen und Menschen mit Behinderungen.

Für diese Personenkreise können Teilqualifikationen sehr vorteilhaft sein. Dabei werden anerkannte Facharbeiterberufe je nach Beruf in fünf bis sieben Module gegliedert, die sich am Ausbildungsrahmenplan orientieren. Die Module sind vorgegeben und bundesweit gleich. Wenn alle Module abgeschlossen sind, gleicht dies der Regelausbildung. Im Gegensatz zu Qualifizierungsbausteinen, die sich auf Niveaustufe 3 „Berufsfeldorientiert“ der harmonisierten Bildungsrahmenpläne der BAG WfbM befinden, orientieren sich die Module der Teilqualifikation im vollen Umfang und Niveau an den Ausbildungsrahmenplänen (Niveaustufe 4 „Berufsbildorientiert“).

Teilqualifikation ist eine Ausbildungsart, die derzeit bundesweit erprobt wird. Die IHK Bodensee-Oberschwaben gehört zu den Pilot-IHKs und hat gemeinsam mit den Oberschwäbischen Werkstätten Teilqualifikationen entwickelt und erprobt.

Die OWB beschäftigen überwiegend Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung. Als Bildungsträger bietet sie berufliche Qualifizierung auch für langzeitarbeitslose oder geflüchtete Menschen.

Die Teilqualifikation ist ideal: Die Teilnehmer absolvieren ein Modul und nehmen das Erlernte in ihren Arbeitsalltag mit. Jedes Modul ist in sich abgeschlossen und endet mit einem Zertifikat.

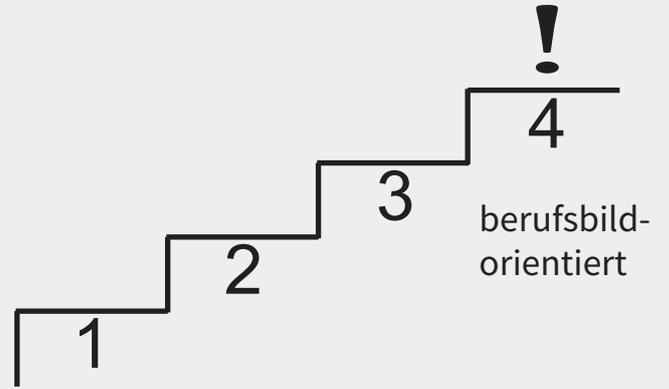
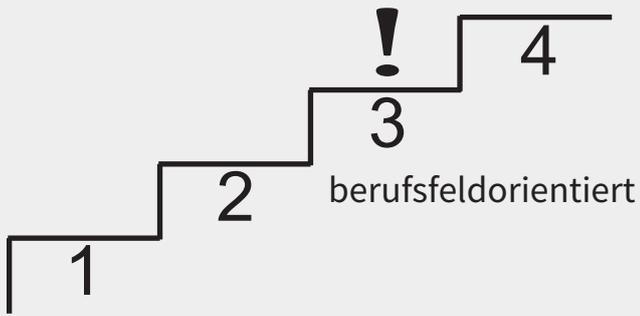
Die Teilnehmer können dadurch schrittweise die Kompetenzen in einem Berufsfeld erwerben.

Für Unternehmen kann dies von Vorteil sein, da die Teilnehmenden zielgerichtet qualifiziert werden und so mit den Anforderungen im Unternehmen wachsen können. Dadurch kann die Lücke zwischen ungelernter Arbeit und Ausbildung schrittweise überbrückt werden, in Einzelfällen sogar bis zum regulären Ausbildungsabschluss.⁶

⁶Weitere Informationen zur Teilqualifizierung erhalten Sie von Bernd Heggenberger von den Oberschwäbischen Werkstätten (E-Mail: Bernd.Heggenberger@owb.de).

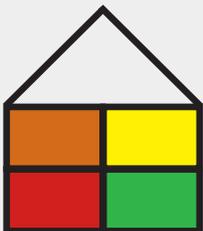
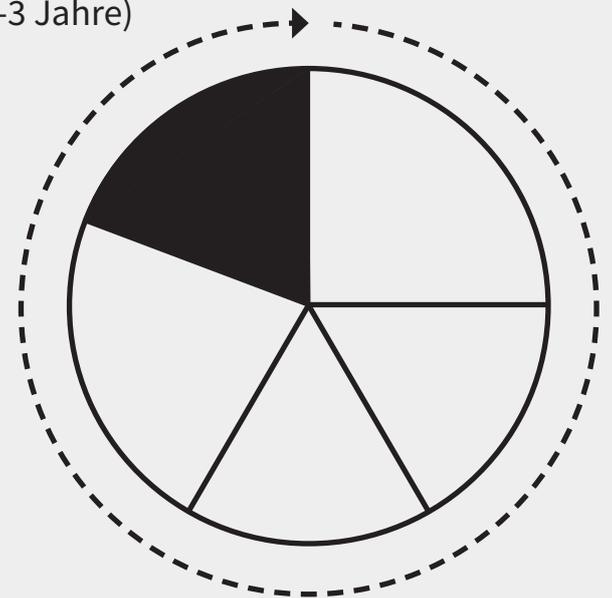
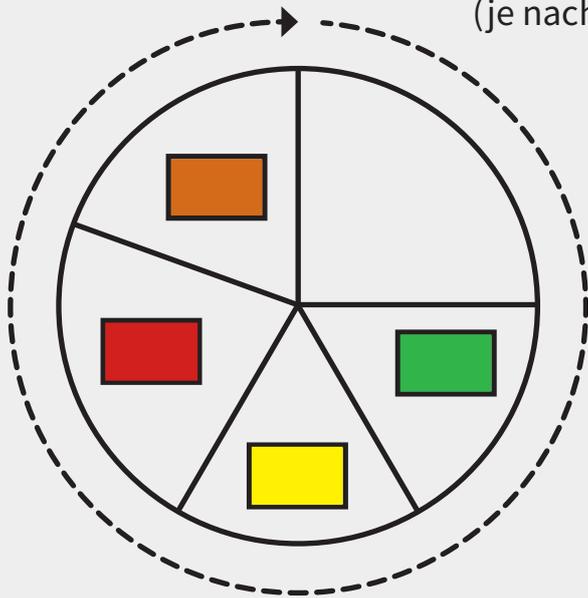
Qualifizierungsbausteine

Teilqualifizierung

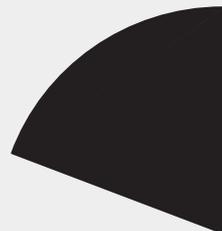


Ausbildungsdauer

(je nach Berufsbild 2-3 Jahre)



Qualifizierungsbaustein



Teilqualifizierung

2.2 Fahrplan⁷ zur Entwicklung und Implementierung von Qualifizierungsbausteinen

Die Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen folgt dem aus dem Qualitätsmanagement bekannten Demingkreis bzw. PDCA-Zyklus: Nach der Konzeptentwicklung (Plan) folgt die Durchführung (Do) sowie die Anerkennung und Evaluation (Check). Die Ergebnisse aus der Evaluation fließen anschließend wieder in die Überarbeitung des Konzepts ein (Act). Damit wird gewährleistet, dass Form und Inhalte sich stets den sich wandelnden betrieblichen und gesetzlichen Änderungen anpassen und eine kontinuierliche Verbesserung in Bezug auf strukturelle und teilnehmendenbezogene Bedarfe erfolgt. Zur Entwicklung und Dokumentation der Qualifizierungsbausteine gehören:

Vorweg die Zusammenfassung, was zur Entwicklung und Dokumentation eines Qualifizierungsbausteine gehört:

- Eine Dokumentation des „Qualifizierungsbildes“:
 - o Angaben zur Bezeichnung,
 - o zugrundeliegender Ausbildungsberuf (Name und Zuordnung), Datum der Anerkennung, Fundstelle in der Ausbildungsverordnung,
 - o Qualifizierungsziel,
 - o Angabe der Dauer in Zeitstunden (140 – 420 Stunden),
 - o zu vermittelnde Tätigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse mit Zuordnung zu den Fertigkeiten und Kenntnissen des Rahmenlehrplanes,
 - o Beschreibung der Art der Leistungsfeststellung.
- Die Qualifizierungsinhalte müssen einen verbindlichen Bezug zu Ausbildungsinhalten haben. Zudem sollten sich diese mindestens der Niveaustufe drei (berufsfeldorientiert) der Bildungsrahmenpläne zuordnen lassen. Das Niveau sollte nicht nur die inhaltliche Ausgestaltung der Tätigkeiten, sondern auch eine zeitliche Vorgabe beinhalten, in der diese ausgeführt werden müssen.
- Lehrplan und Lehr- und Lernmaterialien, die zielgruppengerecht ausgearbeitet sind.

⁷ Eine detaillierte Anleitung zur Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen und eine Datenbank zu „Good-Practise“-Beispielen finden Sie unter: https://www.ueberaus.de/wws/9.php#/wws/qualifizierungsbausteine.php?s_id=83502820360944267249373317331760

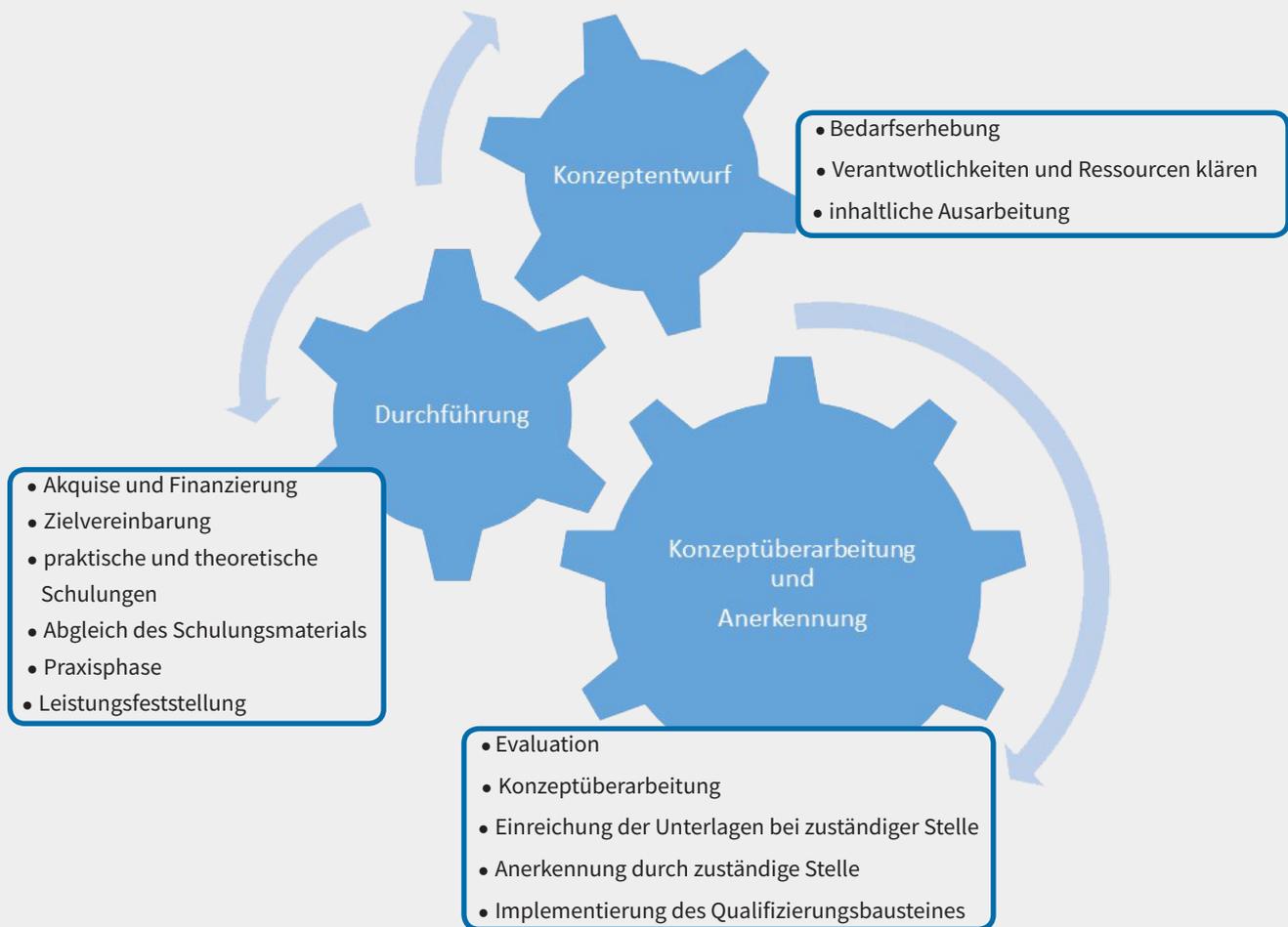


Abbildung 3: Bausteinentwicklung, Ege/Ott 2017

Konzeptentwurf

- Bedarfsabfrage/ Bedarfserhebung
 - a. Welches Berufsbild?
 - b. Bzw. welche Bereiche im Berufsbild? welche beruflichen Kompetenzen sind für den Arbeitsplatz erforderlich?
 - c. Miteinbezug der Leitung, Fachkräfte/ Arbeitgeber, Lehrpersonal, und mögliche Teilnehmende
- Verantwortlichkeiten und Ressourcen klären
 - a. Unterstützung, bestenfalls Initiierung von der Leitung des Bildungsträgers (Vision des Unternehmens berufliche Bildung für Zielgruppe zu verbessern)
 - b. Aufgabenverteilung (Hauptverantwortliche/r, Entwicklungsteam, fachliche, pädagogische und organisatorische Verantwortliche)
 - c. Ressourcen und Kapazitäten: Finanzierung, Räumlichkeiten, Schulungsmöglichkeiten, Teilnehmende
 - d. Einbezug der verantwortlichen Stelle und Klärung der Erwartungen

- Inhaltliche Ausarbeitung
 - a. (Internet-)Recherche nach Qualifizierungsbausteinen (Qualifizierungsbild und Art und Weise der Schulung) bei anderen Bildungsanbietern
 - b. Entscheidung über Inhalte des Qualifizierungsbildes: Anforderung an berufliche Kompetenzen mit Ausbildungsrahmenplan bzw. des Bildungsrahmenplan des Bezugsberufes abgleichen (Filter)
 - c. Entscheidung über Struktur und Art und Weise der Qualifizierung (u.a. Lehrplan, Personalplanung)
 - d. Entscheidung über Art und Weise der Leistungsfeststellung
 - e. Übersicht über das Lehr- und Lernmaterialien, dieses auf Zielgruppe und Arbeitsplatz anpassen und bestehend aus Praxisübungen und Theorie.
 - f. Ggf. Qualifizierung des Personals

Durchführung des Qualifizierungsbausteines

- Teilnehmendenakquise
- Ggf. Finanzierung klären
- Zielvereinbarung mit Teilnehmenden und Arbeitgeber/ Fachkraft
- Schulungen in Praxis und Theorie mit Praxisphasen im Arbeitsbereich/ Betrieb
- Abgleich der Lehr- und Lernmaterialien mit den tatsächlichen Bedürfnissen, Fertig- und Fähigkeiten der Teilnehmenden bei den Schulungen und dem Bedarf am Arbeitsplatz
- Bei bestandener theoretischer und praktischer Leistungsfeststellung erhält der Teilnehmende ein Zertifikat, bei nicht bestandener eine Teilnahmebescheinigung

Evaluation, Konzeptüberarbeitung und Anerkennung

- Evaluation der Durchführung des Qualifizierungsbausteines
- Vervollständigung des Konzeptes und einzureichenden Unterlagen: Qualifizierungsbild, Lehrplan und –material, Beschreibung der Leistungsfeststellung
- Einreichung der Unterlagen des Qualifizierungsbausteines bei der zuständigen Stelle
- Anerkennung des Qualifizierungsbausteines von der zuständigen Stelle
- Implementierung des Qualifizierungsbausteines in das berufliche Bildungssystem des Bildungsträgers

2.3 Wie kann ein Qualifizierungsbaustein aufgebaut sein?

Die Grundstruktur und die abgegrenzten Lerneinheiten sind systematisch aufeinander aufbauend und mit einem zeitlichen Rahmen zu versehen. Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht einen solchen Aufbau grafisch:

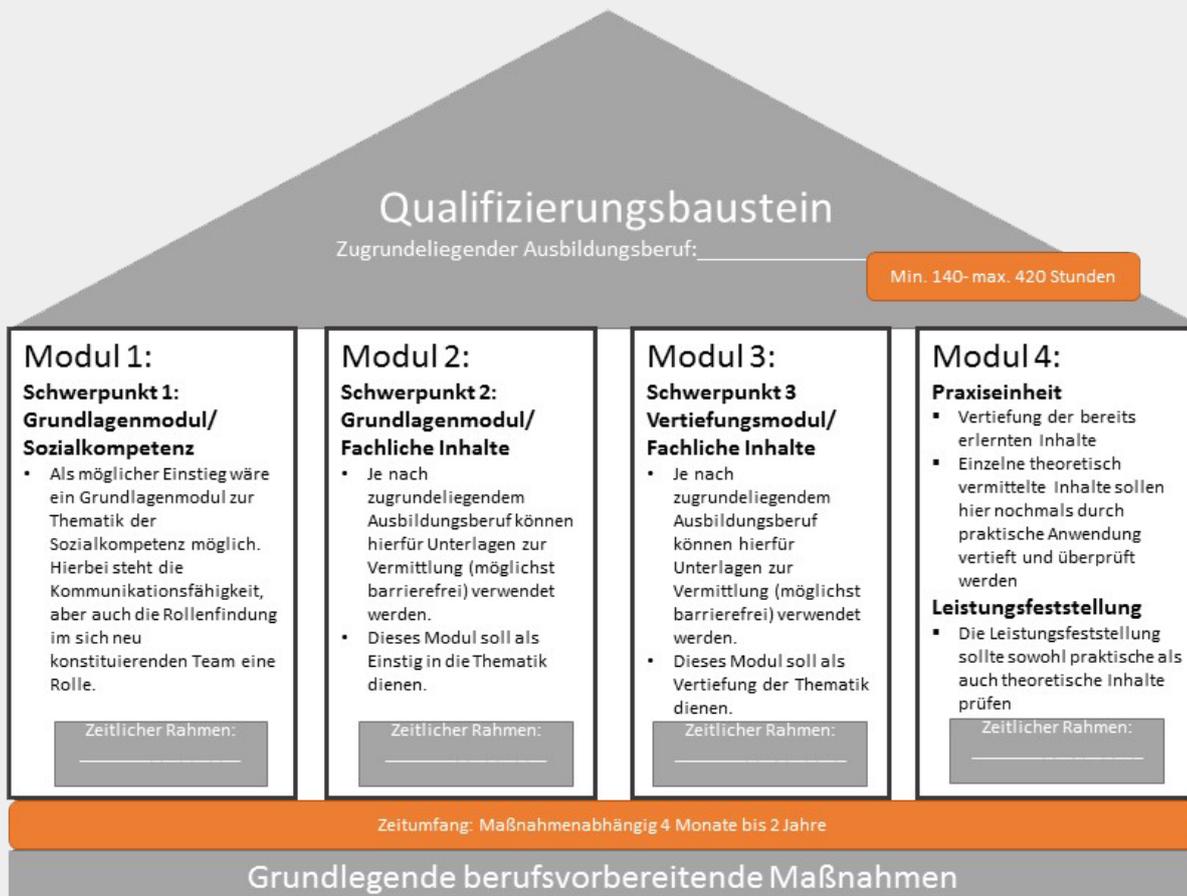


Abbildung 2: Exemplarische Darstellung der Struktur eines Qualifizierungsbausteins (Ege, GWW 2016)

Die Darstellung versteht sich als Möglichkeit, einen Qualifizierungsbaustein aufzubauen. Der zeitliche Rahmen kann hier variieren. Die grundlegenden berufsvorbereitenden Maßnahmen können in individuellen Zeiträumen stattfinden. Der Mindestumfang von 140 Stunden kann bspw. in vier bis sieben Monaten durchgeführt werden. Bei 420 Stunden kann in begründeter Ausnahme eine Dauer von bis zu zwei Jahren angesehen werden. Diese Werte sind als empfohlene Dauer anzusehen, die Ausführung kann demnach länger dauern. Ebenso ist es möglich, pro Modul nicht die Querschnittsthemen der fachlichen Inhalte zu behandeln, sondern pro Modul nur ein Thema. Diese Empfehlungen sind auch dann gültig, wenn Qualifizierungsbausteine als weiterbildendes Bildungsangebot durchgeführt werden.

Die Rahmenbedingungen sollten folgendermaßen ausgelegt sein:

Leistungsfeststellung

Die Leistungsfeststellung ist mit der zuständigen Stelle (Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Regierungspräsidium etc.) abzustimmen.

Neben einem theoretischen, schriftlich oder mündlich durchzuführenden Teil, der vorzugsweise nach Regeln des „Leicht Lesen“/„Leichte Sprache“ gestaltet ist, gibt es einen praktischen Teil. Somit kann die Transferleistung der theoretisch erlernten Inhalte überprüft werden. Da Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen im Laufe ihrer Bildungsbiografie in der Regel noch keine oder nur sehr wenige Berührungspunkte mit Prüfungssituationen hatten, empfiehlt sich im Vorfeld eine Simulation der Leistungsfeststellung.

Die zu erbringende Leistung muss der Niveaustufe drei (berufsfeldorientiert) entsprechen. So ist eine Vergleichbarkeit der Leistung möglich. Laut BAVBVO kann das Qualifizierungsziel „mit gutem Erfolg“ oder auch „mit Erfolg“ abgeschlossen werden, um eine Differenzierung der Leistungsstufen möglich zu machen. Kann der Teilnehmende die Leistung zum Zeitpunkt der Leistungsfeststellung nicht erbringen, so kann eine Teilnahmebescheinigung ausgestellt werden. Selbstverständlich kann nach Absprache eine Wiederholung der Leistungsfeststellung durchgeführt werden.

Bescheinigung

Die formale Kompetenzanerkennung wird durch die verliehene Bescheinigung nachgewiesen. Nach BAVBVO wird die Bescheinigung vom Bildungsträger und nicht von der anerkennenden Stelle ausgestellt.

Lehr- und Lernmaterialien

Die Lernsettings können sehr unterschiedlich gestaltet und passgenau auf die individuellen Bedürfnisse der einzelnen Personen zugeschnitten sein. Wichtig ist die Verzahnung von praktischen und theoretischen Inhalten, wie es auch schon in der obigen Abbildung zur „Darstellung der Grundstruktur eines Qualifizierungsbausteines“ (Abb. 1) aufgezeigt wurde, sowie der Lernort „Betrieb“. Unterschiedliche methodische und didaktische Vorgehensweisen stehen bei der Vermittlung der Lerninhalte zur Verfügung. Vorrang haben handlungsorientierte Methoden. Aufbereitete Materialien mit Präsentationssoftware, E-Learning-Inhalten, aber auch mit Flipcharts, Bildern oder Leporellos können eine Möglichkeit zur Vermittlung darstellen. Als Ausgangspunkt zur Erstellung der Inhalte und der dazu passenden didaktischen Vorgehensweise sollte daher die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Teilnehmenden angesehen werden.

Als mögliche Hilfsmittel können zielgruppengerechten Unterrichtsmaterialien von capito in Leicht Lesen (LL-Sprach-Niveau nach GERS: A1 – B1), vom Netzwerk Leichte Sprache e.V. oder auch der Übersetzungsbüros der Lebenshilfe hinzugezogen werden.

Capito befasst sich mit der barrierefreien Gestaltung und Übersetzung von Texten in Leicht Lesen. Zahlreiche Lehr- und Lernmaterialien, die sich an den zugrundeliegenden Lernfeldern der Qualifizierungen orientieren, sind bereits von capito in Leicht Lesen erstellt worden.

Wie kann ein Qualifizierungsbaustein aufgebaut sein?

Ein Qualifizierungsbaustein dauert wenigstens 4 Monate und soll höchstens 2 Jahre dauern.

Ein Qualifizierungsbaustein kann zum Beispiel in 4 verschiedene Lern-Einheiten aufgeteilt sein.



1. Der gute Umgang mit anderen Menschen
2. Die Grundlagen zu den fachlichen Inhalten
3. Die Vertiefung der erlernten fachlichen Inhalte
4. Der praktische Teil und die Prüfung

Nach der Prüfung bekommen die Teilnehmenden ein Zertifikat.

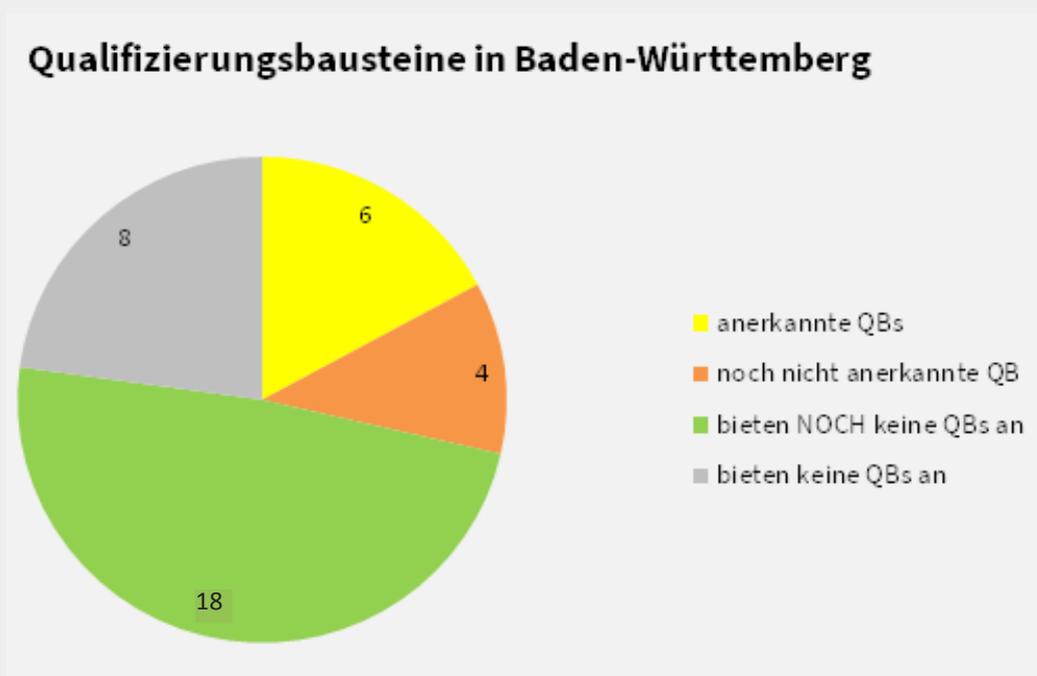
Welche Voraussetzungen gibt es?

1. Die Leistung der Teilnehmenden feststellen:
 - Das erlernte Wissen der Teilnehmenden wird überprüft.
 - Es gibt einen schriftlichen oder mündlichen Teil und einen praktischen Teil.
2. Die Bescheinigung über die erlernten Inhalte:
 - Die Teilnehmenden erhalten nach der Prüfung eine Bescheinigung.
3. Die Lehr- und Lern-Materialien:
 - Die Lern-Umgebung ist so gestaltet, dass sich die Teilnehmenden wohl fühlen.
 - Die Lehr- und Lern-Materialien sollen so gemacht sein, dass die Menschen mit Behinderung gut damit arbeiten können.
 - Zum Beispiel gibt es schon Lern-Unterlagen in leicht verständlicher Sprache.

2.4 Qualifizierungsbausteine in Baden-Württemberg

2.4.1 Ergebnisse der Onlineumfrage zu Qualifizierungsbausteinen in Baden-Württemberg

Bei der Recherche zu Qualifizierungsbausteinen in Baden-Württemberg fällt zunächst auf, dass auf der bundesweiten Datenbank des Bundesinstitutes für berufliche Bildung lediglich zwei Bausteine der GWW für Baden-Württemberg eingetragen sind. Somit kann davon ausgegangen werden, dass die Datenbank (noch) nicht als repräsentativ ist. Weder Bildungsanbieter, die mit Qualifizierungsbausteinen arbeiten, noch die Kammern, die sie bestätigen, haben eine Meldepflicht an das BIBB. Im Jahr 2003 erfolgte zwar eine Empfehlung des Hauptausschusses an die Kammern, bestätigte Bausteine an das BIBB zu melden; diese Empfehlung verlor aber schon bald an Antriebskraft: 92% der Bausteine in der Datenbank wurden 2007 und früher bestätigt.



Das Projektteam hat daher eine Umfrage bei Bildungsanbietern in Baden-Württemberg durchgeführt. Der Rücklauf betraf 36 Fragebögen, wovon 33 Werkstätten für behinderte Menschen waren. Sechs Einrichtungen arbeiten bereits mit anerkannten und vier mit noch nicht anerkannten Qualifizierungsbausteinen. 18 Bildungseinrichtungen sind in der Erarbeitungsphase und haben vor, in naher Zukunft Qualifizierungsbausteine in das berufliche Bildungsangebot aufzunehmen. Angelehnt an diese Berufsbilder werden Qualifizierungsbausteine entwickelt bzw. umgesetzt: Lagerlogistik (5)⁸, Metallbau (4), Garten- und Landschaftsbau (3), Koch (3), Elektronik (2), Schreiner, Schlosser, Hauswirtschaft, Montage, Bürokommunikation (jeweils 1). Die insgesamt 22 Qualifizierungsbausteine werden überwiegend im Kontext des BBB (9) und des Arbeitsbereiches (5) der WfbM angeboten, sowie in zwei Fällen im Kontext einer BvB (Reha).

Rahmenbedingungen

Der Stundenumfang beträgt laut Umfrage 140 bis 390 Stunden, welche in Blockunterricht (4) oder wöchentlichen Einheiten (7) und durch individuelle Begleitung (5) umgesetzt wird. Die Lerneinheiten werden innerhalb von vier bis 52 Wochen vermittelt. Hierbei wird im Mittelwert 25% Theorie und 75% Praxis vermittelt. Als Lernorte werden Werkräume des BBB und des Arbeitsbereiches der WfbM (je 7),

⁸In Klammern werden jeweils die Anzahl von Nennungen aufgeführt.

Schulungsräume des Bildungsträgers (7), Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes (6) und Schulungsräume von Berufsschulen (3) aufgezählt. Als Lehr- und Lernmaterial wird überwiegend mit selbstentwickeltem (9), aus dem Internet (5) oder zugekauften (5) Bildern, Illustrationen und Grafiken sowie Material in leichter Sprache/ leicht Lesen gearbeitet. Material des Fachpraktikers oder Regelberufes wird seltener hinzugezogen.

Fachkräfte

Durchführende Fachkräfte der Qualifizierungsbausteine sind hauptsächlich Sozialpädagog_innen, Arbeiterzieher_innen, Fachpraktiker aber auch Pädagogen, Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung, Jugend- und Heimerzieher, BBB-Bildungsbegleiter, Mitarbeiter mit SPZ-Ausbildung im Arbeitsbereich sowie Ausbilder/Meister. Die Fachkräfte müssen motiviert, sozial, kommunikativ, team- und kritikfähig sein und zielorientiert arbeiten. Zudem werden grundlegende Fachkenntnisse und die Fähigkeit der Selbstreflexion vorausgesetzt. Weniger wichtig sind pädagogische Kenntnisse, Kenntnisse im Umgang mit digitalen Medien und die Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA).

Teilnehmende

Die Teilnehmenden der Qualifizierungsbausteine sollten mindestens 18 Jahre sein. Bei zwei Anbietern ist die Teilnahme bis einem Alter von 25 Jahre, bei den Anderen bis zu 65 Jahren möglich. Die Teilnehmenden sollten aufgrund eigener Motivation und Interesse freiwillig an dem Angebot teilnehmen. Des Weiteren muss die Finanzierung geregelt sein und/oder Teilnehmende einer beruflichen Bildungsmaßnahme sein. Von den Teilnehmenden wird Durchhaltevermögen, motorische und sozial-kommunikative Kompetenz erwartet. Fachliche Vorkenntnisse, Grundfertigkeiten, Flexibilität, körperliche Leistungsfähigkeit oder dass der Teilnehmende im entsprechenden Fachbereich arbeitet sind zweitrangig.

Leistungsfeststellung

Die Leistungsfeststellung wird überwiegend mündlich (9) und praktisch (7), aber auch schriftlich (4) und theoretisch (4) vom Bildungsträger (7) oder einem externen Prüfer (2) abgenommen. Es findet bei fünf Trägern eine Differenzierung nach Bestehen mit Erfolg – mit guten Erfolg und nicht bestehen mit Teilnahmebescheinigung (3), nach Notenschlüssel von eins bis sechs (1) oder nach Niveaustufen eins bis vier (1).

Finanzierung

Die Finanzierung ist durch bestehende Maßnahmen (9), die Agentur für Arbeit (6), Eigenmittel des Bildungsträgers (5), den Arbeitsbereich der WfbM (4), Spenden (2) oder in einem Fall den Arbeitgeber finanziert.

Pro und Contra: Qualifizierungsbausteine

Qualifizierungsbausteine können eine Orientierung darüber geben, welche Bildungsinhalte vermittelt wurden und welche Fertigkeiten eine Person mitbringt. Somit wird die Verbindung zu einer formalen und zertifizierten beruflichen Anerkennung für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung hergestellt.

Qualifizierungsbausteine ermöglichen die Aneignung von fundiertem und weitgefächertem beruflichem Wissen und Kompetenzen. Dadurch wird neben der Arbeit auch Vermittlungsmöglichkeiten in andere Arbeitsbereiche, eine Inklusionsfirma, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt oder in eine Berufsausbildung verbessert. Zudem wird das Selbstbewusstsein gestärkt.

Qualifizierungsbausteine können zudem ein Teil zur qualitativen Weiterentwicklung sowie zur Personalentwicklung der durchführenden Fachkräfte in sozialen Einrichtungen beitragen.

Schwierigkeiten ergeben sich in Berufsfeldern, welche keinem klaren Berufsbild zuzuordnen sind, wie es bei Hausmeisterhelfern der Fall ist: „Einen Qualifizierungsbaustein für das Thema „Hausmeisterhelfer“ zu entwickeln, erweist sich als äußerst kompliziert. Dies haben die Gespräche mit IHK und HWK ergeben. Doch gerade hier wäre ein Baustein mit Zertifikat für die Zielgruppe, die einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz suchen, sinnvoll. Wir prüfen derzeit noch, ob wir bei diesem Thema weitermachen möchten.“

Gegen die Implementierung von Qualifizierungsbausteinen könnte eine zu geringe Anzahl der Teilnehmenden sprechen, ebenso wie der zu erbringende Aufwand oder eine zu geringe zur Verfügung gestellte zeitliche und personelle Ressource. Als weitere Gründe wurden ein bereits bestehendes und v.a. individuelles Bildungssystem, eine nicht passende Zielgruppe, dass Vermittlungshemmnisse nicht ausbildungs-, sondern beeinträchtigungsbedingt sind und es kein anerkanntes Verfahren in Baden-Württemberg vorliegt, genannt. Wichtig sei zudem, „dass keine Doppelstrukturen zu bereits bestehenden Qualifizierungsmaßnahmen angestrebt werden. Meiner Meinung nach sollten die Qualibausteine sich lediglich als Zusatzqualifikation für TN der BBB oder Arbeitsbereich der WfbM auszeichnen, um ihnen eine bessere Möglichkeit zur Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.“

Außerdem ist das Wissen über Qualifizierungsbausteine noch nicht überall bekannt.

Bildungsträger in Baden-Württemberg, die bereits mit Qualifizierungsbausteinen arbeiten

Bildungsträger	Ansprechperson	Qualifizierungsbaustein(e) im Berufsbild
Hagsfelder Werkstätten und Wohngemeinschaften Karlsruhe gGmbH	Albrecht Gerstner (gerstner@hwk.com)	Lagerlogistik
WfbM Lebenshilfe Bruchsal	Lucas Heretsch (lucas.heretsch@lebenshilfe-bruchsal.de)	Garten und Landschaftsbau Koch/Köchin
WfbM Johannes-Diakonie Mosbach	Lisa Vogelmann (lisa.vogelmann@johannes-diakonie.de)	Schreiner Schlosser Lagerlogistik Koch
Therapeutikum, Arbeits- und Wohnstätten GmbH	Eduard Hoch (eduard.hoch@therapeutikumheilbronn.de)	Lagerlogistik Metallbau
Kurpfalz-Werkstätten der Lebenshilfe Wiesloch	Vanessa Kuhn (v.kuhn@lebenshilfe-wiesloch.de)	Garten und Landschaftsbau Hauswirtschaft Montage Bürofachkraft
Evangelische Heimstiftung GmbH	Johannes Katein (J.Katein@ev-heimstiftung.de)	Elektronik Metallbau
Gemeinnützige Wohn- und Werkstätten GmbH	Katrin Ege (bildung@1a-zugang.de)	Lagerlogistik Metalltechnik Service/Koch (In Arbeit)
Akademie Himmelreich	Mathias Schulz (schulz@akademie-himmelreich.de)	Koch

2.4.2 Beispiele gelingender Praxis

Die Beispiele gelingender Praxis fokussieren die ausgewählten Berufsfelder des Hotel- und Gaststättengewerbes und der Lagerlogistik. Die bereits erwähnten Vorgaben der BAVBVO werden in praktischer Form anschaulich gemacht.

Bei beiden Trägern sind die Qualifizierungsbausteine in unterschiedliche Rahmenbedingungen eingebettet. Beim Hofgut Himmelreich ist dies bisher eine behindertenspezifische Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB-Reha nach § 51 i.V.m. § 117 SGB III). In Zukunft werden die Qualifizierungsbausteine als weiterführendes berufliches Bildungsangebot für Berufstätige angeboten. Bei der GWW werden die Qualifizierungsbausteine im Rahmen der beruflichen Bildung und der Tätigkeit im Arbeitsbereich der WfbM angeboten (§ 41, Abs. 2 und § 136 Abs. 2 SGB IX i.V.m. § 5 WVO). Beide Möglichkeiten können hier als berufsvorbereitende Maßnahmen zur Entwicklung beruflicher Kompetenzen angesehen werden. Hierdurch wird deutlich, dass Qualifizierungsbausteine eine Möglichkeit darstellen können, um in den verschiedensten Bereichen eine Transferleistung von theoretisch erlernten Inhalten in die Praxis zu erreichen.



Hotel- und Gaststättengewerbe

Welcher Ausbildungsberuf liegt dem Qualifizierungsbaustein zugrunde und welche Inhalte werden abgedeckt?

Dem Qualifizierungsbaustein liegt der staatlich anerkannte Ausbildungsberuf des Kochs/der Köchin zugrunde. Köche arbeiten in kleineren Küchen oder Großküchen von Restaurants, Hotels, Gaststätten oder Kantinen und Mensen. Die Inhalte des Qualifizierungsbausteines sind praxisorientiert. Grundlage der Inhalte ist die Verordnung über die Berufsausbildung zum Koch/zur Köchin vom 13.02.1998 und bezieht sich auf die Inhalte der ersten zwei Lehrjahre. Die Teilnehmenden sollen grundlegende Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Speisenzubereitung erlernen.

Bei der Qualifizierung wird darauf geachtet, dass der ganzheitliche Zusammenhang der beruflichen Tätigkeiten erhalten bleibt. Die Teilnehmenden erlernen betriebliche Gegebenheiten, Sicherheitsregeln, Gesundheitsschutz, Hygiene, das Planen und Durchführen von Arbeitsschritten, das Benennen, Lokalisieren, Vorbereiten und Einsetzen von Geräten und Gebrauchsgütern, arbeits- und küchenspezifische Verfahren zur Vor- und Zubereitung von Roh- sowie Halbfertigprodukten und letztlich das Lagern dieser Waren. Hinzu kommt die Schulung der sozialen und kognitiven Kompetenzen.

Welche Fähigkeiten werden benötigt?

Die Teilnehmenden müssen über fachliche Vorkenntnisse (z.B. Abläufe in ihrer Küche) und Grundfertigkeiten (z.B. Schneidetechnik) in der Speisenzubereitung verfügen. Durch das Anknüpfen an vorhandenes Wissen wird der Praxistransfer erleichtert. Das Arbeiten in der Küche und dem Küchenteam verlangen neben personalen Kompetenzen wie Motivation, Pünktlichkeit, Flexibilität, Durchhaltevermögen und Sorgfalt auch sozial-kommunikative Kompetenzen wie Kommunikations-, Kritik- und Teamfähigkeit. Das Empfinden für die eigene Körperhygiene ist grundlegend.

Besonderheiten der Akademie Himmelreich:

Die Hofgut Himmelreich gGmbH hat seit 2004 als integrativer Gastronomiebetrieb und seit 2006 als Akademie Erfahrung in der beruflichen Qualifizierung von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen im Hotel- und Gaststättengewerbe (und seit 2015 auch in den Berufsfeldern Hauswirtschaft und Hausmeisterdienste). Im Laufe der 11 bis 18 Monate der BvB-Reha findet ein Wechsel zwischen theoretischen Blockphasen in der Akademie Himmelreich und Praktikumsphasen in Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt statt. Im Anschluss daran erhalten mehr als 70% der Teilnehmenden ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Die Qualifizierung der Akademie Himmelreich kann deshalb als sehr arbeitsmarktnah bezeichnet werden.

Bis 2016 wurde die Qualifizierung im Rahmen von 14 Modulen im Bereich Service, Küche, Housekeeping und Rezeption durchgeführt, in den Jahren 2007 bis 2016 insgesamt 66 Modulqualifizierungen. Sukzessive werden die Module derzeit in Qualifizierungsbausteine umgewandelt. Einen Anfang macht die Zusammenführung der fünf Küchenmodule zu dem Qualifizierungsbaustein „Speisenzubereitung in der Küche“.

Die Qualifizierung der Akademie Himmelreich beinhaltet als Leistungsfeststellung zum einen das Führen eines Berichtsheftes. Dieses geschieht in der Zeit der Qualifizierung und bietet die Möglichkeit, die Inhalte dokumentierend zu lernen und zu reflektieren. Die abschließende Leistungsfeststellung orientiert sich an der Verordnung des Bezugsberuf. Es findet eine praktische Feststellung sowie eine mündliche Kenntnisprüfung statt. Um die Teilnehmenden auf die häufig erste formale prüfungsähnliche Situation in ihrer Bildungsbiografie inhaltlich und mental vorzubereiten, findet eine Simulation der Leistungsfeststellung im vierten Modul statt.

Beispiele aus den beiden Unternehmen

Das Hofgut Himmelreich und die GWW sind bereits erfolgreich mit den Qualifizierungsbausteinen.

Das Hofgut Himmelreich:

bietet Qualifizierungsbausteine in einer Berufsvorbereitenden Bildungs-Maßnahme im Berufs-Bild Hotel und Gaststätten an. In Zukunft soll es Qualifizierungsbausteine für Berufstätige geben, die sich beruflich weiterbilden möchten.



Die GWW:

bietet unter anderem Qualifizierungsbausteine im Berufs-Bild Lagerlogistik an. Die Qualifizierungsbausteine können im Arbeits-Bereich oder im BBB der GWW gemacht werden.

Beide Unternehmen sind erfolgreich mit ihren Qualifizierungsbausteinen bei:

- der Vorbereitung auf den Beruf
- der Förderung von beruflichen Fähigkeiten

Auszug aus dem Qualifizierungsbaustein: Hofgut Himmelreich

Bezeichnung des Qualifizierungsbausteine	Speisenzubereitung in der Küche
Zugrunde liegender Ausbildungsberuf:	Koch/ Köchin, 01. August 1998 (Bundesgesetzblatt I Nr. 10, S. vom 13.02.1998)
Qualifizierungsziel:	Die Teilnehmenden können unter Berücksichtigung von betrieblichen Gegebenheiten, von Sicherheitsregeln, Gesundheitsschutz und Umweltschutz einfache Speisen zubereiten und anrichten sowie grundlegende vor- und nachbereitende Tätigkeiten in der Küche selbstständig durchführen.
Dauer der Vermittlung:	Mind. 140 Stunden

Zu vermittelnde Tätigkeiten	Zuordnung zu den Fertigkeiten und Kenntnissen des Ausbildungsrahmenplans
1. Aufbau des Betriebs	§ 3 Nr. 2 (Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes) a) Aufbau und Aufgaben des ausbildenden Betriebes erläutern
2. Schutz und Hygiene <ul style="list-style-type: none"> ▪ Auf Sauberkeit und Sicherheit der Hände, Kleidung, Geräte und des Arbeitsplatzes achten 	§ 3 Nr. 3 (Sicherheit und Gesundheitsschutz) a) Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz feststellen und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung ergreifen § 3 Nr. 7 (Hygiene) a) Vorschriften und Grundsätze zur Personal- und Betriebshygiene anwenden
3. Arbeitsschritte planen, Arbeitsgeräte einsetzen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsschritte bis zur Herstellung eines Produktes kennen ▪ Vorbereitende Arbeiten am Arbeitsplatz, Geräten und Gebrauchsgütern durchführen ▪ Geräte, Maschinen und Gebrauchsgüter benennen, lokalisieren und unter Berücksichtigung von Hygiene und Wirtschaftlichkeit einsetzen und reinigen 	§ 3 Nr. 6 (Einsetzen von Geräten, Maschinen und Gebrauchsgütern, Arbeitsplanung) a) Arbeitsschritte planen b) Arbeitsplatz unter Berücksichtigung hygienischer und ergonomischer Anforderungen vorbereiten c) Arbeitsvorbereitungen bereichsbezogen durchführen d) Geräte, Maschinen und Gebrauchsgüter wirtschaftlich einsetzen e) Geräte, Maschinen und Gebrauchsgüter reinigen und pflegen
4. Arbeitstechniken und Speisenzubereitung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeits- und Küchenspezifische Verfahren zur Vorbereitung von Rohprodukten und Halbfertigprodukten zur Verwendung in der Speisenzubereitung kennen ▪ Zubereitung einfacher Speisen mitwirken ▪ Einfache Speisen anrichten 	§ 3 Nr. 8 (Küchenbereich) c) einfache Speisen unter Berücksichtigung der Rezepturen, der Ernährungslehre und der Wirtschaftlichkeit zubereiten d) vorgefertigte Produkte unter Beachtung von Verarbeitungsstufen, Rezepturen und Wirtschaftlichkeit zu einfachen Speisen verarbeiten e) einfache Speisen nach Vorgabe anrichten
5. Warenkunde und Warenwirtschaft <ul style="list-style-type: none"> ▪ Das Prinzip first-in-first-out anwenden ▪ Waren und deren Lagerbedingungen kennen ▪ Schäden und Mängel feststellen 	§3 Nr. 11 Warenwirtschaft b) Waren ihren Ansprüchen gemäß lagern

Der Qualifizierungsbaustein des Hofguts Himmelreich

Speisenzubereitung in der Küche

Der Qualifizierungsbaustein der Speisenzubereitung richtet sich nach dem Ausbildungs-Beruf der Köchin oder des Kochs der ersten 2 Lehr-Jahre.

Die Teilnehmenden sollen wichtige Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Speisenzubereitung lernen.

Die Teilnehmenden lernen zum Beispiel:

- Die Sauberkeit am Arbeitsplatz
- Der Umgang mit den Küchengeräten
- Das Vorbereiten und Zubereiten von einfachen Speisen
- Körperlich fit und gepflegt sein

Die Voraussetzungen für die Teilnehmenden:

Die Teilnehmenden dieses Qualifizierungsbausteins müssen bestimmte Dinge aus den Bereichen Küche und Speisenzubereitung wissen und können.

Zum Beispiel die Abläufe in einer Küche und die Grundlagen von Schneide-Techniken.

In einem berufsvorbereitenden Praktikum lernen die Teilnehmenden diese Dinge.

Nach dem Praktikum beginnt der Qualifizierungsbaustein.

Für die Arbeit in einer Küche und mit den Kolleginnen und Kollegen gibt es noch weitere Voraussetzungen.

Zum Beispiel:

- Pünktlichkeit und genaues Arbeiten
- Geduld und Ausdauer
- Zusammenarbeit mit dem Küchen-Team



Lagerlogistik: Einblick in den Qualifizierungsbaustein der Gemeinnützigen Werk- und Wohnstätten (GWW)

Welcher Ausbildungsberuf liegt dem Qualifizierungsbaustein zugrunde und welche Inhalte werden abgedeckt?

Der Tätigkeitsbereich des Fachlageristen bzw. der Fachlageristin befasst sich in der Praxis mit dem Stapeln von Kisten und dem Transportieren von Paletten durch den Lagerbereich. Ebenso gehören das Prüfen des Wareneingangs und das Lagern von Gütern dazu. Auch wird für richtige Lagerbedingungen und die Durchführung von Bestandskontrollen gesorgt. Sofern die Güter das Lager verlassen, werden Sendungen verpackt und anschließend verschickt. Die Fachkraft für Lagerlogistik befasst sich dagegen mit der Ablaufplanung und der Organisation der vom Fachlageristen auszuübenden Tätigkeiten im Lager. Fachlageristen können demnach als Praktiker bezeichnet werden⁹. Die Inhalte des Qualifizierungsbausteins sind stark praxisorientiert entwickelt worden. Es sind dabei die profilgebenden Qualifikationen aus den Lernfeldern der Verordnung über die Berufsausbildung zum Fachlageristen bzw. zur Fachlageristin des 1. und 2. Ausbildungsjahres zugrunde gelegt.

Welche Fähigkeiten werden benötigt?

Für die Wahrnehmung der oben genannten Tätigkeitsbereiche ist es notwendig, dass die Teilnehmenden zumindest einen Einblick in die verschiedenen Bereiche bekommen, um die theoretisch erlernten Inhalte später mit den praktischen Tätigkeiten verknüpfen zu können. Die zu übernehmenden Aufgabenbereiche erfordern Flexibilität, Sozialkompetenz, körperliches Durchhaltevermögen sowie die Mitwirkung bei der Einhaltung von vorgegebenen Prozessen und Abläufen.

⁹Abrufbar im Internet auf der Seite des Deutschen Speditions- und Logistikverbands e. V. (DSLTV): <http://www.dslv.org/> (26.04.2016)



JUNGHEINRICH
ECE T18

Auszug aus dem Qualifizierungsbaustein: GWW

Bezeichnung des Qualifizierungsbausteines	Von der Warenannahme bis zum Sequenzieren
Zugrunde liegender Ausbildungsberuf	Gemäß dem Ausbildungsrahmenplan Fachlagerist/Fachlageristin vom 26. Juli 2004. Abgedruckt im Bundesgesetzblatt Teil I S. 1887 vom 28. Juli 2004.
Qualifizierungsziel	Die berufsbezogenen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften sind dem/der Qualifizierte/n bekannt. Die Regeln des Warenflusses sind bekannt und können für einen spezifischen Bereich vom/von der Qualifizierten angewendet werden. Die Waren können angenommen und entsprechend den Vorgaben geprüft werden. Die Waren können an vorgegeben Arbeitsplätzen sequenziert werden.
Dauer der Vermittlung	144 Stunden, davon 54 Stunden Praxistransfer

Zu vermittelnde Tätigkeiten	Zuordnung zu den Fertigkeiten und Kenntnissen des Ausbildungsrahmenplans
<p>1. Sicherheit und Gesundheitsschutz Der/Die Qualifizierte</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ beherrscht die erlernten Gefahren- und Sicherheitsvorgaben und kann Maßnahmen zu ihrer Vermeidung in bekannten Situationen anwenden. ▪ ... 	<p>§ 7 Nr. 3 a) Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz feststellen und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung ergreifen b) Berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden c) Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben sowie erste Maßnahmen einleiten d) Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anwenden; Verhaltensweisen bei Bränden beschreiben und Maßnahmen zur Brandbekämpfung ergreifen</p>
<p>2. Umweltschutz Der/Die Qualifizierte</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ kann erlernte mögliche Umweltbelastungen durch den Ausbildungsbetrieb und seinen Beitrag zum Umweltschutz an Beispielen wiedergeben und in bekannten Situationen anwenden. ▪ ... 	<p>§ 7 Nr. 4 Zur Vermeidung betriebsbedingter Umweltbelastungen im beruflichen Einwirkungsbereich beitragen, insbesondere a) mögliche Umweltbelastungen durch den Ausbildungsbetrieb und seinen Beitrag zum Umweltschutz an Beispielen erklären b) für den Ausbildungsbetrieb geltende Regelungen des Umweltschutzes anwenden c) Möglichkeiten der wirtschaftlichen und umweltschonenden Energie- und Materialverwendung nutzen</p>
<p>3. Arbeitsorganisation; Information und Kommunikation Der/Die Qualifizierte</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ beherrscht erlernte Arbeitsschritte in Arbeitsaufträgen und kann diese nach betrieblichen Vorgaben in erlernte Arbeitsabläufe umsetzen und in bekannten Situationen anwenden; ▪ beherrscht erlernte Arbeitsschritte im Team, kann die Ergebnisse abstimmen und auswerten und in bekannten Situationen anwenden. ▪ ... 	<p>§ 7 Nr. 5 a) Den Lager- und Transportbereich sowie den eigenen Arbeitsbereich in den betrieblichen Ablauf einordnen und daraus Konsequenzen für das eigene Handeln ableiten b) Arbeitsaufträge nach betrieblichen Vorgaben in Arbeitsabläufe umsetzen; Arbeitsaufträge kundenorientiert ausführen d) Arbeitsplatzbezogene Software anwenden e) Fremdsprachige Fachausdrücke anwenden f) Mit vorausgehenden und nachfolgenden Funktionsbereichen kommunizieren g) Auswirkungen von Informationen, Kommunikation und Kooperation auf Betriebsklima und Arbeitsleistung beachten h) Aufgaben im Team bearbeiten</p>
<p>4. Güterkontrolle und qualitätssichernde Maßnahmen Der/Die Qualifizierte</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ beherrscht erlernte Arbeitsschritte zur Handhabung und Unterscheidung von Gütern nach Beschaffenheit und Verwendung und kann diese in neuen Situationen anwenden. ▪ ... 	<p>§ 7 Nr. 6 a) Güter nach Beschaffenheit und Verwendung unterscheiden und handhaben b) Normen, Maße, Mengen- und Gewichtseinheiten beachten c) Gesetzliche und betriebliche Vorschriften bei der güterspezifischen Lagerung anwenden e) Gesetzliche und betriebliche Vorschriften bei Verpackung und Transport anwenden ...</p>

Der Qualifizierungsbaustein der GWW

Die Lagerlogistik

Der Qualifizierungsbaustein der Lagerlogistik richtet sich nach dem Ausbildungs-Beruf der Fachlageristin oder des Fachlageristen der ersten 2 Lehr-Jahre.



Die Teilnehmenden lernen zum Beispiel:

- Kisten richtig stapeln
- Paletten durch das Lager transportieren
- Wareneingänge prüfen
- Ware lagern
- Waren-Bestände kontrollieren
- Waren verpacken und verschicken

Ein großer Teil von dem Qualifizierungsbaustein ist die Arbeit direkt in einem Lager.

Welche Voraussetzungen gibt es für die Teilnehmenden?

Die Teilnehmenden sollten bereits in der Theorie wissen, welche Aufgaben und Arbeiten in einem Lager anfallen.

Bei der Arbeit in einem Lager sind folgende Dinge wichtig:

- Anpassen an verschiedene Aufgaben
- Mit anderen Menschen gut umgehen
- Prozesse und Abläufe im Lager einhalten
- Körperlich fit sein

3. Akteure zur Realisierung eines Qualifizierungsbausteines

Für die Realisierung eines Qualifizierungsbausteines bedarf es der Mitwirkung unterschiedlicher Akteure. Dies sind zum einen Personen, die direkt an der Umsetzung der Qualifizierungsbausteine beteiligt sind (interne Akteure) und zum anderen Organisationen, die die Strukturen und die Rahmenbedingungen beeinflussen und gestalten (externe Akteure). Die Beschreibung in diesem Kapitel beruht auf den Erfahrungen der Projektpartner und soll als Orientierung bei der Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen für die Zielgruppe dienen.

3.1 Interne Akteure

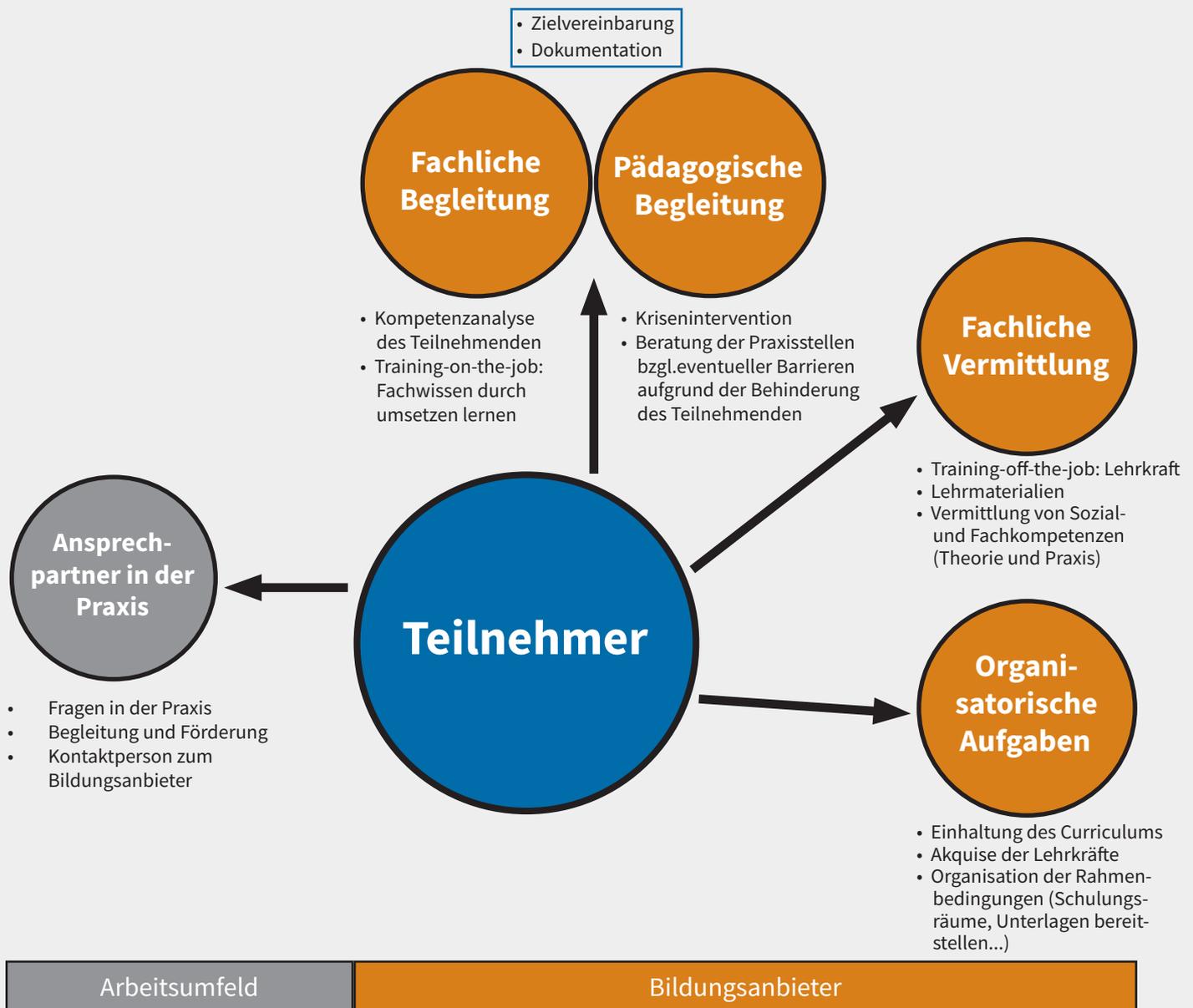


Abbildung 4: Beteiligte Akteure innerhalb einer Organisation, Ege/Ott 2016

Bei der Umsetzung der Qualifizierungsbausteine stehen die persönliche sowie die fachliche Weiterentwicklung des Teilnehmenden im Mittelpunkt. Die Qualifizierung sollte dann stattfinden, wenn:

- (1) der Wunsch und die Motivation des potentiellen Teilnehmenden vorliegen,
- (2) bei berufstätigen Teilnehmenden der Arbeitgeber eine Verfestigung, Wiederholung oder einen Neuerwerb fachlicher Kompetenzen wünscht (Bedarf liegt vor),
- (3) bei Teilnehmenden der Berufsvorbereitung die Qualifizierung Inhalt der Eingliederungs-, Begleit- bzw. Förderplanung der Person ist,
- (4) die Qualifizierung individuell von einem Kosten-/Leistungsträger vorgegeben ist.

Qualifizierungsbausteine werden von Bildungseinrichtungen im Rahmen der Berufsvorbereitung angeboten. Qualifizierungsbausteine können auch als weiterführende Bildungsmaßnahme gelten. Durchführende **Bildungseinrichtungen**¹⁰ müssen mindestens zwei Jahre Erfahrung in der beruflichen Bildung der Zielgruppe vorweisen.

Die Teilnehmenden werden von Fachkräften des Ausbildungsberufes und der Pädagogik innerhalb und außerhalb des Bildungsanbieters jeweils off- und on-the-job begleitet und qualifiziert. Klar abgegrenzte Anforderungsprofile können hierbei nicht erstellt werden, da diese organisationsabhängig sind. Die notwendigen Aufgaben wurden daher nach ihrer Funktion geordnet. Verschiedene Funktionen, z.B. pädagogische und fachliche Begleitung, können auch von einer Person wahrgenommen werden.

Pädagogische Begleitung

Die fachlichen, methodischen, personalen und sozial-kommunikativen Kompetenzen des Teilnehmenden werden in einem Vorgespräch ermittelt.

Wenn der Qualifizierungsbaustein als weiterführendes Bildungsangebot durchgeführt wird, führt die pädagogische Begleitung zusammen mit der fachlichen Begleitung zu Beginn eine Stärken-Schwächen-Analyse, eine begleitete Arbeitserprobung und/oder eine Kompetenzfeststellung¹¹ durch.

Der Teilnehmende hat während der gesamten Qualifizierung, z.B. wenn er Fragen, Wünsche oder Probleme hat, eine feste Ansprechperson. Diese Person entwickelt und dokumentiert mit der/dem Teilnehmenden die individuellen Qualifizierungsziele.

Die Mitarbeitenden (Personal des Betriebes bzw. einer Werkstatt für behinderte Menschen) werden in der betrieblichen Phase ebenfalls begleitet und in ihren Anliegen sowie Fragen unterstützt.

Die pädagogische Begleitung übernimmt v.a. in Krisen- und Konfliktsituationen eine Mittlerfunktion zwischen den Beteiligten, organisiert Aussprachen und unterstützt bei der Lösungsfindung.

¹⁰ Eine Anerkennung liegt dann vor, wenn die Bildungseinrichtung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) und/oder einer DIN-Norm wie der DIN ISO 9001:2008/2015 zertifiziert ist. Anerkannte Bildungseinrichtungen verfügen über ein Gütesiegel (z.B. AZAV) zum Nachweis der Qualität der Bildungsarbeit des Finanz- und Wirtschaftsministeriums.

¹¹ Ein standardisiertes Verfahren der Kompetenzfeststellung wird hier empfohlen, z.B. AC Profil, Hamet 2, Hamet e, Hamet oder KomPass.

Fachliche Begleitung und Vermittlung

Zu Beginn der Durchführung der Qualifizierungsbausteine bewertet das Fachpersonal des Ausbildungsberufes die fachlichen Basiskompetenzen.

Gemeinsam mit den Teilnehmenden werden die individuellen fachlichen Ziele erarbeitet und während der Qualifizierung der Verlauf entsprechend dokumentiert.

Fachliche Vermittlung wird von Fachkräften des Ausbildungsberufes und der Pädagogik durchgeführt. Durch zielgruppenspezifisches Lehrmaterial werden, in einem interaktiven Unterricht in kleinen Gruppen (max. sechs bis acht Teilnehmer), die für den Qualifizierungsbaustein notwendigen Sozial- und Fachkompetenzen erarbeitet.

Praktische Inhalte werden durch Praxisunterricht (Bildungsanbieter) und Training-on-the-job (tatsächliches Arbeitsumfeld) vermittelt. Das erlernte Fachwissen wird angewendet und vertieft. Arbeitsvorgänge und -abläufe werden eingeübt, Methoden und Hilfsmittel entwickelt. Ziel der Begleitung ist die sukzessive Verselbständigung der Teilnehmenden. Hierzu gehört auch, dass die Teilnehmenden zu erkennen lernen, wann Hilfe benötigt wird und diese einfordert.

Ansprechperson in der Praxis

Im Arbeitsumfeld haben die Teilnehmenden eine feste Ansprechperson (z.B. eine Kollegin oder einen Werkstattmitarbeiter). Fragen zu Arbeitsvorgängen und -abläufen während der Arbeit können so direkt geklärt werden. Diese Person kann im Bedarfsfall auch direkte Unterstützung anbieten und bei der Lösung von Problemstellungen in der Praxis mitwirken.

Die Ansprechperson ist als solche vom Arbeitgeber zu benennen. Für die anfallenden Aufgaben muss die Erlaubnis sowie ggf. eine prozentuale Freistellung vorliegen.

Organisation der Qualifizierung

Einer Person obliegt sowohl die Aufgabe der Organisation der Rahmenbedingungen der Qualifizierungsbausteine innerhalb der Berufsvorbereitung als auch außerhalb als Bildungsangebotes (z.B. Akquise der Lehrkräfte, Schulungsräume, Lehrpläne, Zeitplanung, Unterlagen erarbeiten und ggf. bereitstellen etc.). Diese Person verantwortet die Administration des Verlaufs der Bildungsmaßnahme, sie behält den Gesamtüberblick und überwacht die Einhaltung des Curriculums. Ebenso sollte die Finanzierung mit den zuständigen Stellen geklärt werden.

Wer hilft bei der Entstehung eines Qualifizierungsbausteins mit?

Damit ein Qualifizierungsbaustein entwickelt und verwirklicht werden kann, müssen viele **Personen** und **Organisationen** zusammen arbeiten.

1. Die Personen:



- **Die pädagogische Begleitung:**

Die pädagogische Begleitung stellt die Fähigkeiten der Teilnehmenden fest und begleitet sie während der Qualifikation.

- **Die fachliche Begleitung:**

Zu Beginn der Qualifizierung stellt das Fach-Personal die fachlichen Fähigkeiten der Teilnehmenden fest. Dann werden gemeinsam die fachlichen Ziele erarbeitet. Die Teilnehmenden erlernen Fachwissen und können es in der Praxis anwenden und vertiefen. Das Ziel ist das selbstständige Arbeiten der Teilnehmenden.

- **Die Ansprech-Person in der Arbeit:**

In der Arbeit haben die Teilnehmenden eine feste Ansprech-Person. Die Ansprech-Person unterstützt und beantwortet Fragen.

- **Die Eltern und Angehörige:**

Eltern und Angehörige können eine wichtige Rolle spielen. Zum Beispiel können sie ihre Kinder mit Behinderung während der Qualifizierung ermutigen und unterstützen.

- **Die Ansprech-Person für organisatorische Dinge:**

Eine Person kümmert sich darum, dass der Qualifizierungsbaustein ohne Probleme durchgeführt werden kann. Sie verwaltet zum Beispiel die Schulungsräume.

3.2 Externe Akteure

Zuständige Stelle

Die zuständige Stelle, i.d.R. **IHK**, **HWK** oder **RP**, entscheidet über die Anerkennung des vom Bildungsträger eingereichten Qualifizierungsbausteines. Die Bescheinigung über den Qualifizierungsbaustein wird nach persönlicher Bewertung der zuständigen Stelle ausgestellt. Die zuständige Stelle überwacht die Einhaltung des Curriculums sowie alle sonstigen Anforderungen, die sich aus der BAVBVO ergeben.

Integrationsfachdienst

Integrationsfachdienste (IFD) beraten und unterstützen schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber. Auftraggeber des IFD sind das Integrationsamt, die Träger der Rehabilitation und die Träger der Arbeitsvermittlung. Sie werden aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

Zielgruppen der Integrationsfachdienste sind insbesondere

- schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung,
- Beschäftigte aus den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), die nach zielgerichteter Vorbereitung den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen können, und
- schwerbehinderte Schulabgänger, die zur Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind.

Bei jungen Menschen mit Behinderung im Übergang von der Schule oder von einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben bei einem Bildungsträger zum Arbeitsmarkt, ist die Zusammenarbeit mit den Lehrern, den begleitenden Diensten und den internen Integrationsfachkräften des Bildungsträgers, elementar.

Mit seinem leistungsträgerübergreifenden Mandat reichen die Aufgaben des IFD innerhalb des Unterstützungsprozess von der schulischen Vorbereitung über die betriebliche Erprobung bis hin zur Anbahnung und zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses. Bei den jährlich stattfindenden Berufswegekongressen werden alle Beteiligten über die neuesten Entwicklungen informiert. Darüber hinaus berät der IFD Vorgesetzte und Kollegen bei Anliegen, die den Umgang mit Menschen mit Behinderung oder die Auswirkungen von Behinderungen betreffen. Zudem wird der IFD bei der Abklärung von Förderleistungen für den Arbeitgeber oder den Menschen mit Behinderung gegenüber dem Leistungsträger tätig.

In der Zusammenarbeit mit den Trägern der Werkstätten für Menschen mit Behinderung wird der IFD bei der Auswertung von externen betrieblichen Praktika beteiligt. In der Fachausschusssitzung¹² wird gemeinsam beraten, welche Möglichkeiten beim Übergang aus der Werkstatt möglich sind.

In der Zusammenarbeit mit Integrationsunternehmen unterstützt der IFD bei der Auswahl und der Suche nach Personal. Er berät das Integrationsunternehmen, in Abhängigkeit von den individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten, angemessene und passende Beschäftigungsmöglichkeiten und Einsatzbereiche für den Menschen mit Behinderung zu finden.

Die Integrationsfachdienste berichten gegenüber allen beteiligten Institutionen über die Entwicklung und das Resultat der Beschäftigung¹³ von Menschen mit Behinderung halbjährlich oder anlassbezogen in der Netzwerkkonferenz.

Im Zuge der Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen kann der zuständige IFD nur tätig werden, wenn ein eindeutiger Auftrag zur Begleitung und Unterstützung eines Kostenträgers vorliegt. Darüber hinaus bieten Integrationsfachdienste allen Menschen, die nach Art und Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, psychosoziale Beratung und berufliche Begleitung bei bestehenden Arbeitsverhältnissen an.

Agentur für Arbeit

Die **Agentur für Arbeit** bietet u.a. Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben nach SGB IX i. V. m. SGB III. Im Bereich der beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen ergeben sich für die Agenturen für Arbeit zusätzliche Aufgaben nach § 104 SGB IX. Dies betrifft u.a. die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Voraussetzung für die Förderung beruflicher Weiterbildung ist, dass die Weiterbildung notwendig ist, um die Person bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern, eine ihnen drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder weil bei ihnen wegen fehlendem Berufsabschluss die Notwendigkeit der Weiterbildung anerkannt ist.

¹² Ein Fachausschuss setzt sich aus Vertretern von WfbM, Bundesagentur für Arbeit und des überörtlichen Trägers der Sozialhilfe oder des nach Landesrecht bestimmten örtlichen Trägers der Sozialhilfe zusammen.

¹³ Vgl. hierzu auch: Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS), 16.06.2008, Teilhabeausschuss Baden-Württemberg. Gemeinsame Grundlagen zur Förderung von Übergängen für wesentlich behinderte Menschen zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Abrufbar im Internet: http://www.kvjs.de/fileadmin/publikationen/schwerbehinderung/Gemeinsame_Grundlagen_Redaktionsstand_16_06_2008.pdf.

Arbeitgeber

Sofern die Teilnehmenden sozialversicherungspflichtig angestellt sind, müssen der **Arbeitgeber** sowie die Kollegen hinter der Durchführung des Qualifizierungsbausteines stehen. Der Arbeitgeber muss generell bereit sein, seine Arbeitnehmer weiterzubilden. Zudem bedarf es der Zustimmung und damit der Freistellung des zu Qualifizierenden. Zum anderen muss das gesamte Team den Lernraum zeitlich und ggf. auch inhaltlich ermöglichen, sodass die Teilnehmenden das theoretisch Erlernte in der Praxis üben können. Die Leistungsfeststellung kann u.a. im Betrieb stattfinden.

„Die Einbindung von Menschen mit Behinderung in den täglichen Arbeitsprozess ist oft mit einfachen Mitteln zu bewerkstelligen.“¹⁴

Arbeitgeber bestätigen immer wieder: Die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist eine Bereicherung und wirkt sich positiv auf das interne Arbeitsklima aus. Der Betrieb wird in der Öffentlichkeit als sozial engagiert wahrgenommen. Die überaus motivierten Mitarbeitenden können zudem als Antwort auf den bestehenden Fachkräftemangel gesehen werden.

Die berufliche Qualifizierung der Arbeitnehmer hat Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit. Die Qualifizierten erhalten Wertschätzung. Ihre Motivation wird aufrechterhalten und fachliches Wissen erweitert bzw. vertieft.

Berufsverbände

Die Berufsverbände informieren ihre Mitglieder mit kognitiven Beeinträchtigungen und vor allem deren Arbeitgeber über die Möglichkeit der beruflichen Bildung durch Qualifizierungsbausteine.

Eltern und Angehörige

Häufig sind auch erwachsene Menschen mit Behinderung im weiteren Sinne auf Unterstützung angewiesen. Eltern und Angehörige können hier eine zentrale Rolle spielen. Insbesondere eine vorhandene oder nicht vorhandene mentale und finanzielle Unterstützung kann hier grundlegend zum Gelingen oder auch zum Scheitern der Teilnahme an einem Qualifizierungsbaustein beitragen.

¹⁴ Handwerkskammer Freiburg (2015): Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Antworten zu häufig gestellten Fragen von Handwerksbetrieben. Abrufbar im Internet: <https://www.hwk-freiburg.de/web/adb/output/asset/37037> (04.08.2016)

Wer hilft bei der Entstehung eines Qualifizierungsbausteins mit?

Damit ein Qualifizierungsbaustein entwickelt und verwirklicht werden kann, müssen viele **Personen** und **Organisationen** zusammen arbeiten.

2. Die Organisationen:

- **Die zuständige Stelle:**

Die zuständige Stelle entscheidet, ob der Qualifizierungsbaustein gültig ist. Außerdem achtet sie darauf, dass sich alle an die festgelegten Regeln halten. Eine zuständige Stelle ist zum Beispiel die IHK.



- **Der Integrationsfachdienst:**

Das kurze Wort für Integrationsfachdienst ist IFD. Der IFD unterstützt und berät Menschen mit Behinderung und ihre Arbeitgeber.

- **Die Agentur für Arbeit:**

Die Agentur für Arbeit hilft Menschen mit Behinderung, eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Zum Beispiel durch Weiterbildungen.

- **Die Arbeitgeber:**

Die Arbeitgeber unterstützen die Teilnehmenden bei der Durchführung des Qualifizierungsbausteins.

- **Die Berufs-Verbände:**

Die Berufs-Verbände informieren die Arbeitgeber über die Möglichkeit der beruflichen Bildung durch Qualifizierungsbausteine.

4. Herausforderung Finanzierung

Im Projektzeitraum konnten keine abschließenden Ergebnisse im Sinne einer einheitlichen Finanzierung zur Vorbereitung und Begleitung von Personen mit kognitiver Beeinträchtigung bei der Erarbeitung und Aneignung der Inhalte und Tätigkeiten der Qualifizierungsbausteine erzielt werden.

Qualifizierungsbausteine als Instrument der Berufsvorbereitung werden weiterhin ausschließlich mittelbar über die Agentur für Arbeit als Kostenträger des BBB der WfbM oder der BvB finanziert und somit nicht extra honoriert. In vielen Fällen ist die Absolvierung eines Qualifizierungsbausteines während des BBB oder der BvB für die Teilnehmenden jedoch verfrüht. Der Übergang von Schule und Beruf braucht Zeit. Der Fokus liegt dabei auf der Eingewöhnung in das Berufsleben. Es ist eine Zeit des Ausprobierens, der Zielfindung und der Stabilisierung.

Daher erachten wir es für sinnvoll, Qualifizierungsbausteine auch als weiterbildende Maßnahme zu etablieren.

Für die Teilnahme an einem solchen Qualifizierungsbaustein gibt es noch keine eindeutige Finanzierungsgrundlage. Im Projektzeitraum wurden mit unterschiedlichen Kostenträgern mögliche Modelle diskutiert, wie eine Finanzierung auch für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung möglich sein könnte, die sozialversicherungspflichtig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in einem (Integrations-/Inklusions-) Betrieb arbeiten oder im Arbeitsbereich der WfbM beschäftigt sind.

Zur Etablierung dieser möglichen Finanzierungsmodelle sind jedoch noch weitere Gespräche mit den Kostenträgern und Kooperationspartnern notwendig.

Ansonsten bleibt es bei der Erstellung eines individuellen Finanzierungsplans, bei dem i.d.R. eine Mischfinanzierung durch Teilkostenübernahme durch den Arbeitgeber, private Mittel des Arbeitnehmers und im Einzelfall auch über Drittmittel (wie z.B. Spenden oder auch Fördermittel) erfolgt. Diese Sachlage erschwert häufig einen zeitnahen und bedarfsgerechten Beginn nach der Bedarfsmeldung.

Dieser Mangel an Finanzierungsmöglichkeiten verhindert bisher in den meisten Fällen die Teilnahme an einem Qualifizierungsbaustein. Das Prinzip des lebenslangen Lernens auch im Berufsleben von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen kann erst flächendeckend realisiert werden, wenn in dieser Hinsicht neue Möglichkeiten der Finanzierung entwickelt wurden.

Die nachfolgenden drei Fallbeispielen sollen einerseits verdeutlichen, wie eine Finanzierung möglich ist, andererseits aber auch die Hürden aufzeigen, die eine Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen verhindern.

Wie werden Qualifizierungsbausteine bisher finanziert?

Bisher gibt es kaum Finanzierungs-Möglichkeiten.
Eine einheitliche Finanzierung gibt es gar nicht.
Deshalb können die meisten Menschen mit Behinderung nicht an einem Qualifizierungsbaustein teilnehmen.



In der GWW werden Qualifizierungsbausteine im BBB angeboten.
Oft ist es für die Teilnehmenden aber zu früh, einen Qualifizierungsbaustein im BBB zu beenden.
Daher sollte auch für eine Finanzierung im Arbeits-Bereich der WfbM gesorgt werden.

Das Hofgut Himmelreich bietet Qualifizierungsbausteine in der BvB-Reha an.
Oft ist es für die Teilnehmenden aber zu früh, einen Qualifizierungsbaustein in der BvB-Reha zu beenden.
Daher sollte auch für eine Finanzierung im Arbeitsleben gesorgt werden.

Fallbeispiele „Individuelle Umsetzung und Finanzierung von Qualifizierungsbausteinen“

1. **Qualifizierungsbaustein im Rahmen einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme**

Nach der Schulzeit in einem Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrum mit Förderschwerpunkt „Lernen“ absolviert Jana Schneider eine Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB) bei einem anerkannten Bildungsträger, die von der Agentur für Arbeit finanziert wird. Im Laufe der BvB verfestigt sich ihr Berufswunsch, danach im Berufsfeld Holztechnik zu arbeiten. Deshalb nimmt sie am Ende der BvB bei dem Bildungsträger an einem Qualifizierungsbaustein „Be- und Verarbeiten von Holz“ auf Grundlage des Ausbildungsberufs Tischler/in im Umfang von 140 Stunden teil. Eine separate Finanzierung davon erfolgt nicht, sondern ist in den Kosten der BvB entsprechend der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung inbegriffen.

2. **QB im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung**

Michael Müller arbeitet seit drei Jahren sozialversicherungspflichtig angestellt als geringqualifizierte Arbeitskraft ohne Berufsausbildung der Großküche eines Betriebsrestaurants. Sein Arbeitgeber unterstützt die Absolvierung eines Qualifizierungsbausteines „Speisenzubereitung in der Küche“ im Umfang von 140 Stunden auf Grundlage des Ausbildungsberufs Koch/Köchin bei einem anerkannten Bildungsträger, um Michael Müller zum ersten Mal in seinem Berufsleben einen formalen Nachweis seiner fachlichen Kompetenzen zu ermöglichen. Die finanzielle Förderung gestaltet der Betrieb wie bei allen anderen Mitarbeitenden auch: Freistellung von der Arbeit für die Zeiten der Qualifizierung. Die Kosten der Qualifizierung werden nicht übernommen und müssen von Michael Müller selbst getragen werden. Aufgrund mangelnder finanzieller Mittel kann er an der Qualifizierung nicht teilnehmen.

3. **Qualifizierungsbausteine für Werkstattbeschäftigte (WfbM)**

Felix Ganter ist seit zwei Jahren im Arbeitsbereich einer WfbM im Lager tätig. Dort hat er während seines BBBs bereits Praktika absolviert und sich dafür entschieden, dort zu arbeiten. Er möchte sich weiterqualifizieren und nimmt daher an dem Qualifizierungsbaustein „Von der Warenannahme bis zum Sequenzieren“ auf Grundlage des Ausbildungsberufs Fachlagerist/in im Umfang von 144 Stunden teil. Die Finanzierung des Bausteins erfolgt hierbei durch die WfbM. Eine solche Form der Qualifizierung ist über das Leistungsentgelt der WfbM nicht abgedeckt. Um dem Recht auf Bildung für Menschen mit Behinderung auch in der WfbM angemessen gerecht werden zu können, sollte eine Finanzierungsgrundlage bzw. ein Finanzierungsmodell geschaffen werden.



5. Schlusswort

Der Diskurs um die Qualifizierungsbausteine befindet sich momentan nach der ersten „Welle“ zu Beginn der Nullerjahre in einer Renaissance-Phase. Im Zentrum steht die Anerkennung von Kompetenzen von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen. Diese Zielsetzung wird aktuell in Deutschland und der Europäischen Union auf unterschiedlichen Wegen angestrebt. Das Modellprojekt „Chancen durch Vielfalt“ von Campus Mensch-GWW und der Akademie des Hofguts Himmelreich, das Netzwerk „Qualifizierungsbausteine in Baden-Württemberg“ sowie der vorliegende Leitfaden fördern diesen Diskurs. Dadurch sollen Standards gesetzt werden, die zu einer Vereinheitlichung und Etablierung von Qualifizierungsbausteinen im Rahmen der beruflichen Bildung von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen in Baden-Württemberg beitragen. Dazu gehören neben der Festlegung von Art, Umfang, Dauer und Niveau der Qualifizierungsbausteine, die Bewertungskriterien der Leistungsfeststellung, die Hervorhebung des Betriebes als essentiellen Lernort und die Zuordnung der Lerninhalte zu den entsprechenden Bereichen des zugrundeliegenden Ausbildungsberufes.

Die bisherige Verankerung der Qualifizierungsbausteine in der Berufsausbildungsvorbereitung und im Berufsbildungsbereich der WfbM setzt der Finanzierung solcher Angebote eindeutige Grenzen. Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung, die sozialversicherungspflichtig angestellt oder im Arbeitsbereich einer WfbM tätig sind und einen Qualifizierungsbaustein anstreben, müssen diese Maßnahme selbst oder mit finanzieller Unterstützung ihres Arbeitgebers finanzieren. Die Argumentation, dass somit eine Gleichberechtigung von Menschen mit und ohne Behinderung gegeben ist, greift insofern zu kurz, als die Personengruppe der Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung in hohem Maße von Diskriminierung betroffen sind, insbesondere im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben. Dadurch besteht die Gefahr, dass Berufsbiografien bereits in einem sehr frühen Stadium zementiert und erfolgreiche Berufskarrieren verhindert werden. Bisher ist die Lücke zu theoriereduzierten Ausbildungen oder bestehenden Teilqualifikationen für einen Großteil dieser Personengruppe noch zu groß. Qualifizierungsbausteine können ein Zwischenschritt sein zwischen reiner beruflicher Tätigkeit ohne formal anerkannte Kompetenzen einerseits und erfolgreicher Absolvierung einer (theoriereduzierten) Ausbildung andererseits. Dadurch kann (berufs-) lebenslanges Lernen durch ein höheres Maß an Wahlmöglichkeiten und Selbstbestimmung im Sinne der Grundprinzipien der UN-Behindertenrechtskonvention gestärkt werden. Hervorzuheben ist, dass weder alle Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung einen Qualifizierungsbaustein erfolgreich absolvieren können, noch dass damit eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen (z.B. Lohnerhöhung oder beruflicher Aufstieg) einhergehen muss.

Für die inhaltliche Arbeit mit der Personengruppe der Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen bedeutet dies, dass neben Empowerment und Selbstbefähigung zu beruflicher Weiterbildung auch eine kritische Reflexion mit (potentiellen) Teilnehmenden über die möglichen Auswirkungen von Qualifizierungsbausteinen erfolgen muss, damit keine falschen Hoffnungen in Bezug auf eine Verbesserung der Arbeitssituation geschürt werden.

Offenbleiben musste bisher der Aspekt der Klärung der persönlichen und fachlichen Kompetenzen der Prüferinnen und Prüfer, welche die Leistungsfeststellung der Qualifizierungsbausteine vornehmen. Angestrebt werden sollte zudem eine zielgruppenspezifische Anpassung des Leitfadens, in dem mögliche Fragestellungen aus der Perspektive von Betrieben, Eltern oder anderen Interessengruppen beantwortet werden. Des Weiteren muss bei den externen Akteuren die Rolle der Schulen (u.a. Regelschule, SBBZs und Berufsschulen) mit diskutiert werden.

Zuversichtlich für die Weiterentwicklung von Qualifizierungsbausteinen in Baden-Württemberg stimmen die überwiegend positiven Erfahrungen sowie die überaus konstruktive und gewinnbringende Kooperation mit den beteiligten und maßgeblichen Akteuren im bisherigen Projektzeitraum. Es zeigt sich durchweg ein hohes Interesse und die Bereitschaft, Qualifizierungsbausteine landesweit und berufsfeldübergreifend voranzubringen, um damit die berufliche Teilhabe von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen flächendeckend zu stärken. Zentraler Bestandteil sollte in diesem Prozess neben der fachlichen Auseinandersetzung die aktive Beteiligung der Personengruppe sein, um Angebote nicht über deren Köpfe hinweg, sondern entsprechend des Leitprinzips „Nichts über uns, ohne uns“ gemeinsam zu gestalten und weiterzuentwickeln.





Schlusswort

Die Qualifizierungsbausteine haben das Ziel, Menschen mit Lernschwierigkeiten die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Am wichtigsten ist, die Fähigkeiten der Menschen mit Lernschwierigkeiten anzuerkennen. Das Projekt Chancen durch Vielfalt und dieser Leitfaden sollen dafür sorgen, dass die Qualifizierungsbausteine in Baden-Württemberg möglichst überall auf die gleiche Art durchgeführt werden.

Die Frage nach einer einheitlichen Finanzierung ist weiterhin ungeklärt.

Für Menschen mit Lernschwierigkeiten, die in der Arbeitswelt erfolgreich sein wollen, ist das ein großer Nachteil.

Das Interesse ist sehr groß, Qualifizierungsbausteine landesweit und in verschiedenen Berufs-Bereichen weiterzuentwickeln. Die Menschen mit Lernschwierigkeiten sollten daran beteiligt werden. Denn um sie geht es schließlich!



Impressum

2. Auflage

Herausgeber:

GWW Gemeinnützige Werkstätten und
Wohnstätten GmbH
Waldenbucherstr. 34-36
71065 Sindelfingen
www.gww-netz.de

Hofgut Himmelreich gGmbH
Akademie Himmelreich
Himmelreich 38
79199 Kirchzarten
www.hofgut-himmelreich.de

Herstellung und Druck:

GWW Gemeinnützige Werkstätten und
Wohnstätten GmbH
Waldenbucher Str. 34-36
71065 Sindelfingen

Gestaltung:

1a Zugang Beratungsgesellschaft mbH
Waldenbucherstr. 34
71065 Sindelfingen
www.1a-zugang.de

Bildnachweis:

GWW Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten GmbH
Waldenbucherstr. 34-36
71065 Sindelfingen
Copyright: Patrick Werner

Hofgut Himmelreich gGmbH
Akademie Himmelreich
Himmelreich 38
79199 Kirchzarten
Copyright: Alexandra Heneka

Autorenteam:

Katrin Ege
Lisa Ott
Mathias Schulz
Laura Kindel

Lektorat:

Astrid Seizinger, Ort für Worte

Übersetzung in Leicht Lesen:

capito Stuttgart, ein Geschäftsfeld der
1a Zugang Beratungsgesellschaft mbH
Waldenbucher Str. 34
71065 Sindelfingen

Sindelfingen, Kirchzarten 2017

CHANCEN DURCH VIELFALT



Interesse an einer aktiven Mitarbeit im Netzwerk

„Qualifizierungsbausteine in Baden-Württemberg“?

Dann melden Sie sich bei der Fachstelle www.ueberaus.de und treten Sie im Bereich

„Community“ der Gruppe „Chancen durch Vielfalt“- Qualifizierungsbausteine in Baden-Württemberg“ bei.

Weiterführende Informationen

Beauftragte der Landesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen in Baden-Württemberg:
<https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/ministerium/landes-behindertenbeauftragte/>

BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit:
<https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/>

Bundesagentur für Arbeit – Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen:
<https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Ausbildung/Ausbildungsvorbereitung/Bildungsmassnahmen/index.htm>

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM):
<http://www.bagwfbm.de/>

einfach teilhaben – Das Webportal für Menschen mit Behinderungen, ihre Angehörigen, Verwaltungen und Unternehmen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales:
www.einfach-teilhabe.de/

Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf „überaus“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB):
<https://www.ueberaus.de/>

Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen Baden-Württemberg e.V. (LAG:WfbM):
<http://www.lag-wfbm-bw.de/>

Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg:
<http://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/startseite/>

REHADAT – Informationssystem zur beruflichen Bildung:
<http://www.rehadat.info/de/>

CHANCEN

DURCH VIELFALT



Unterstützt durch das Ministerium für Soziales und Integration aus Mitteln des Landes Baden-Württemberg



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES UND INTEGRATION