

Vera Neugebauer, Thomas Bauer

► Berufliche Bildung für voll erwerbsgeminderte Personen durch Werkstätten für behinderte Menschen

Menschen, die aufgrund behinderungsbedingter Leistungseinschränkungen nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, gelten als erwerbsgemindert. Bei Vorliegen definierter Voraussetzungen haben diese Menschen Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, konkret auf die Leistung „Werkstatt für behinderte Menschen“. Innerhalb dieser Leistung erhalten die Personen eine berufliche Bildung, die nicht im Berufsbildungsgesetz verankert ist. In dieser Abhandlung wird das aktuelle Projekt der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM) zur Systematisierung der beruflichen Bildung in Werkstätten vorgestellt. Dabei wird die Vorgehensweise zur Anpassung von Inhalten der Ausbildungsrahmenpläne beschrieben und beispielhaft dargestellt.

1 Berufliche Bildung für voll erwerbsgeminderte Personen

Das deutsche Parlament hat sich mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention für eine inklusive Gesellschaft ausgesprochen. Diese Entscheidung hat Auswirkungen auf unterschiedliche Bereiche des gesellschaftlichen Lebens, wobei die §§ 24 (Bildung) und 27 (Arbeitsleben) der UN-Behindertenrechtskonvention für diesen Beitrag die wesentlichen sind. Davon ausgehend, dass nach § 24 der Konvention der Zugang zur beruflichen Bildung und Ausbildung für alle Menschen möglich sein soll, muss das bestehende System der Berufsbildung und seine gesetzliche Grundlage kritisch betrachtet werden. Im ersten Schritt werden die bestehenden Grundlagen im Hinblick auf Chancen und Hemmnisse bei der Umsetzung einer inklusiven beruflichen Bildung analysiert. Anschließend wird der Personenkreis der voll erwerbsgeminderten Menschen, welche die Leistung „Werkstatt für behinderte Menschen“ in Anspruch nehmen, näher dargestellt. Die Grundlagen der sozialrechtlichen Leistung „Werkstatt für behinderte Menschen“ werden kurz dargestellt. Im Fokus stehen hierbei die aktuellen Rahmenbedingungen der beruflichen Bildung in Werkstätten. Ausgehend vom Ordnungssystem der Berufsbildung werden die vorhandenen Anknüpfungspunkte der beruflichen Bildung in der Werkstatt und das aktuelle Projekt der BAG WfbM dargestellt und erste Ergebnisse präsentiert.

1.1 Die gesetzlichen Grundlagen der Berufsbildung für Menschen mit Behinderung

Mit der Reform des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) im Jahr 2005 wurde das Leitbild der beruflichen Handlungsfähigkeit als Ziel der Berufsausbildung gesetzlich verankert. Sowohl die Berufsausbildungsvorbereitung (§ 1 Abs. 2), die Berufsausbildung (§ 1 Abs. 3), als auch die berufliche Fortbildung (§ 1 Abs. 3) beinhalten diese Zielrichtung, wie hier aus § 1 Abs. 2 beispielhaft angeführt: *„Die Berufsausbildungsvorbereitung dient dem Ziel, durch die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranzuführen.“*

Das Berufsbildungsgesetz sieht in § 64 für Menschen mit Behinderung grundsätzlich eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf vor. Dafür werden nach § 65 BBiG Nachteilsausgleiche, wie etwa Zulassung von Hilfsmitteln oder Prüfungsverlängerungen gewährt. Für Menschen mit Behinderung, die nicht in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden können, kann die zuständige Kammer nach § 66 BBiG eine angepasste Ausbildungsregelung (Fachpraktikerausbildung) erlassen. Nach den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) muss sich diese Ausbildungsregelung an einem anerkannten Ausbildungsberuf orientieren. Durch diese fast regionale Zuständigkeit haben sich aktuell bis zu tausend Ausbildungsregelungen (vgl. VOLLMER/FROHNENBERG 2008) entwickelt, die eine Systematisierung sehr erschweren. Nichtsdestotrotz hat das BiBB für sieben Fachpraktikerausbildungen einheitliche Regelungen entwickelt. All diesen Ausbildungsmöglichkeiten liegt zugrunde, dass die Person ausbildungsreif und perspektivisch erwerbsfähig sein muss. Ausbildungsreife wird durch die Agentur für Arbeit nach den Kriterien des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland festgestellt und ist in einem Kriterienkatalog zusammengefasst (vgl. BA 2006).

Weiterführend sieht das BBiG die Berufsausbildungsvorbereitung für benachteiligte Personen nach § 1 Abs. 2 vor. Diese konkretisiert sich in den §§ 68 ff. BBiG und beschreibt eine Heranführung von sozial benachteiligten und lernbeeinträchtigten Personen an eine Berufsausbildung. Der Kommentierung zum Berufsbildungsgesetz von WOHLGEMUTH ist zu entnehmen, dass sich die Berufsausbildungsvorbereitung nicht an Personen mit „grundlegenden intellektuellen Defiziten“ (ebd. 2011) richtet. In § 69 BBiG wird die Heranführung an die berufliche Handlungsfähigkeit über Qualifizierungsbausteine beschrieben. Grundsätzlich orientieren sich diese Qualifizierungsbausteine ebenfalls an den anerkannten Ausbildungsberufen und bedürfen der Abstimmung mit den zuständigen Kammern. Das Berufsbildungsgesetz bietet Möglichkeiten zur individuellen Anpassung der Berufsbildung an die Bedarfe von Menschen mit Behinderung. Gleichzeitig hat diese Flexibilität Grenzen wie in der Kommentierung von Wohlgemuth deutlich wird.

Den Anforderungen nach § 24 UN-Behindertenrechtskonvention widerspricht, dass sowohl für die Ausbildung eine Ausbildungsfähigkeit als auch für die Berufsausbildungsvor-

bereitung die Perspektive zur Ausbildungsfähigkeit gegeben sein muss. Damit bleibt festzustellen, dass bestimmte Personengruppen vom Berufsbildungsgesetz und den daraus resultierenden Systemen nicht erfasst werden. Für die Personengruppe, die im sozialrechtlichen Sinne als voll erwerbsgemindert und nicht ausbildungsfähig gilt, steht das Angebot der Werkstatt für behinderte Menschen zur Verfügung.

1.2 Anspruchsberechtigter Personenkreis für die Leistung „Werkstatt für behinderte Menschen“

Die Werkstatt für behinderte Menschen (später: Werkstatt) ist eine Einrichtung der beruflichen Rehabilitation und steht nach § 136 Abs. 1 SGB IX Menschen offen, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. Es ist der Auftrag der Werkstatt, die Personen aufzunehmen, beruflich zu bilden und zu beschäftigen, die zwar beruflich rehabilitationsfähig sind, aber behinderungsbedingt nicht die Voraussetzungen für andere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erfüllen. Voraussetzung für die Aufnahme in eine Werkstatt ist unter anderem die Leistungszusage durch einen Rehabilitationsträger. Deren Leistungszusage ist in vielen Fällen an die mangelnde Ausbildungsfähigkeit geknüpft. Die Feststellung erfolgt in der Regel durch die Fachdienste der Bundesagentur für Arbeit.

Mit dieser Feststellung wird eine Aussage zur Erwerbsminderung im Sinne des § 43 Abs. 2 SGB VI bzw. zur nicht Erwerbsfähigkeit im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB II gemacht. Definitionsgemäß gilt als voll erwerbsgemindert bzw. nicht erwerbsfähig im Sinne der genannten Paragraphen, wer wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Die Bedingung „auf nicht absehbare Zeit“ konkretisiert sich in Anlehnung an § 7 Abs. 4 SGB III, § 145 Abs. 1 SGB III und § 101 Abs. 1 SGB VI auf einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten. Das Kriterium „unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes“ bezieht sich unter anderem auf die gesetzlichen Vorgaben und der betrieblichen Übung zur konkreten Ausgestaltung der Erwerbstätigkeit, vor allem Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie qualitative Grundfertigkeiten. Keine Rolle bei der Bewertung der Bedingungen spielen dabei konjunkturelle Gründe und die aktuelle Arbeitssituation (vgl. BAGüS 2013). § 136 SGB IX beschreibt nicht nur den Personenkreis, sondern grenzt auch den werkstattfähigen Personenkreis ein, ergo die nicht werkstattberechtigten Personen aus. In § 136 Abs. 2 SGB IX definiert der Gesetzgeber, dass das Angebot nur für Personen infrage kommt, bei denen nach Teilnahme am Berufsbildungsbereich ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erwarten ist. Dies ist bei Menschen nicht der Fall, bei denen trotz einer angemessenen Betreuung eine Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist. Für diesen Personenkreis ist nach § 136 Absatz 3 SGB IX eine Betreuung und Förderung in Einrichtungen oder Gruppen, die der Werkstatt angegliedert sind, vorgesehen.

Damit ist dieser Personenkreis per Gesetz von den Möglichkeiten der beruflichen Bildung und der Teilhabe am Arbeitsleben ausgeschlossen. Diese faktische Diskriminierung wird von der BAG WfbM seit Jahren gegenüber politischen Entscheidungsträgern als Skandal angeprangert (vgl. BAG WfbM 2014). Trotz der Brisanz kann dieses Thema hier nicht weiter vertieft werden, sondern muss in einem anderen Rahmen weiterverfolgt werden (zur weiteren Diskussion vgl. LEBENSHILFE 2010; NEUGEBAUER 2013).

Zwischen der sozialrechtlichen Zuschreibung „volle Erwerbsminderung“, der Ausbildungsfähigkeit und der Vermittelbarkeit besteht ein eindeutiger Zusammenhang. Die etikettierten Personen stehen zunächst dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung und sind somit auch nicht ausbildungsfähig im Sinne der Kriterien der Bundesagentur für Arbeit.

1.3 Die Gestaltung der Leistung „Werkstatt für behinderte Menschen“

Der Auftrag der Werkstatt für behinderte Menschen ist in § 136 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX formuliert. Zu den Aufgaben gehören eine „angemessenen beruflichen Bildung“ und die „Beschäftigung“. Nummer 2 der Norm erweitert diesen Auftrag zusätzlich auf die Entwicklung der Leistungs- und Erwerbsfähigkeit sowie der Persönlichkeitsentwicklung. Laut Horst CRAMER stellt die Leistung Werkstatt das letzte Glied in der Kette der beruflichen Rehabilitation dar (vgl. CRAMER § 136, Rdn. 10).

Grundsätzlich wird dieser Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben wie folgt strukturiert:

- ▶ Eingangsverfahren (§ 40 SGB IX in Verbindung mit § 3 Werkstättenverordnung WVO),
- ▶ Berufsbildungsbereich (§ 40 SGB IX in Verbindung mit § 4 Werkstättenverordnung WVO),
- ▶ Arbeitsbereich (§ 41 SGB IX in Verbindung mit § 5 Werkstättenverordnung WVO).

Im dreimonatigen Eingangsverfahren hat die Werkstatt die Aufgabe festzustellen, ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung ist, sowie welche Bereiche und welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht kommen.

Zielsetzung des Berufsbildungsbereichs ist es, geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben anzubieten und dass die Person am Ende der zweijährigen Förderdauer wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen kann. Die Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich werden nach § 42 Abs. 1 SGB IX je nach Zuständigkeit von den folgenden Rehabilitationsträgern finanziert:

- ▶ Bundesagentur für Arbeit,
- ▶ Träger der Unfallversicherung,
- ▶ Träger der Rentenversicherung,
- ▶ Träger der Kriegsopferfürsorge.

Nach § 42 Abs. 2 SGB IX schließt sich dem Berufsbildungsbereich der Arbeitsbereich an. Der Begriff „Arbeitsbereich“ ist ein juristischer Begriff aus dem SGB IX. Er impliziert nicht den Arbeitsort in der Institution Werkstatt, sondern beschreibt einen Rechtsanspruch. Während dieser Phase muss eine angemessene Beschäftigung, müssen Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Kenntnisse und Fertigkeiten sowie Aktivitäten zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt angeboten und durchgeführt werden. Die Leistungen des Arbeitsbereichs können unter Vorliegen der Voraussetzungen bis zum Erreichen der Altersrente in Anspruch genommen werden. Nach § 42 Abs. 2 SGB IX können die folgenden Rehabilitationsträger Leistungen im Arbeitsbereich gewähren:

- ▶ Träger der Unfallversicherung,
- ▶ Träger der Kriegsopferfürsorge,
- ▶ Träger der öffentlichen Jugendhilfe,
- ▶ Träger der Sozialhilfe.

Grundsätzlich können diese Teilleistungen nur durch eine nach § 142 SGB IX anerkannte Werkstatt für behinderte Menschen erbracht werden. Als Anerkennungsbehörde handelt die Bundesagentur für Arbeit nach der gleichen gesetzlichen Norm.

Nach Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) vom 14.11.2013 vertritt sie 94 Prozent der Werkstätten in Deutschland. Dies entspricht 684 Werkstattträgern, die an 2.625 Standorten organisiert sind. Dieser Statistik zufolge werden 301.093 Werkstattbeschäftigte ausgewiesen, von denen 252.415 im Arbeitsbereich beschäftigt sind, 33.232 am Berufsbildungsbereich teilnehmen und weitere 15.446 Menschen, die eine Förderstätte außerhalb der Werkstatteleistung besuchen (vgl. BAG WfbM 2014).

Bezogen auf die Verteilung nach Behinderungsart weist die Statistik der überörtlichen Sozialhilfeträger für 2012 folgende Verteilung aus (vgl. SCHÜTZ-SEHRING/BUNN/CASPER 2013, S. 51):

- ▶ Menschen mit einer geistigen Behinderung: 74,5 %,
- ▶ Menschen mit einer psychischen Behinderung: 19 %,
- ▶ Menschen mit einer körperlichen Behinderung: 6,5 %.

2 Berufliche Bildung in der Werkstatt

Die Vorgaben zur beruflichen Bildung in der Werkstatt erfolgen im Rahmen der Sozialgesetzbücher, nicht jedoch durch das Berufsbildungsgesetz. Durch die Novellierung der Sozialgesetzgebung im Jahre 2001 wurde die berufliche Bildung in der Werkstatt durch die Bestimmungen im SGB IX gestärkt. Davor gab es in Werkstätten lediglich den Arbeitstrainingbereich mit eingeschränkten Bildungsanforderungen und Bildungszielen. Die bis heute geltende zeitliche Begrenzung der Bildungsmaßnahme auf zwei Jahre für den Berufsbildungsbereich und maximal drei Monate für das Eingangsverfahren resultiert aus der bis in die 1970er Jahre

geltende Annahme einer eingeschränkten Bildungsfähigkeit dieser Personengruppe. Die inhaltlichen Vorgaben der zuständigen Bundesagentur für Arbeit folgten jeweils den geltenden Bildungsvorstellungen.

Auf Basis der Neuregelung wurde zwischen der BA als Aufsichtsbehörde und der BAG WfbM 2002 eine Vereinbarung zu den Anforderungen an die Bildungsqualität des Berufsbildungsbereichs getroffen. Das „Rahmenprogramm für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen“ bildete bis 2010 die fachliche Grundlage für beide Maßnahmen und fokussierte unter anderem auf „berufliche Kernqualifikationen“, die ohne Bezug zu einem existierenden Berufsbild beschrieben wurden. Des Weiteren waren Kulturtechniken, Arbeitsprozess- und Schlüsselqualifikationen als Lernziele vorgesehen (vgl. BA 2002).

Mit der Veröffentlichung des Fachkonzepts im Juni 2010 durch die BA bekamen das Eingangsverfahren und der Berufsbildungsbereich der Werkstätten eine neue inhaltliche Ausrichtung (vgl. BA 2010). Hauptanliegen des Fachkonzepts ist der Bezug zum Arbeitsmarkt. Folglich wurde der anerkannte Ausbildungsberuf als inhaltliche Leitlinie in das Fachkonzept aufgenommen. Dabei sind diese Anforderungen nicht an den Lernort Werkstatt gebunden. Sowohl Anforderungen von Betrieben als auch die Arbeitsangebote der Werkstatt werden als Zielrichtung der Qualifizierung betrachtet. Grundsätzlich wird, in Kombination mit einer übergreifenden Kompetenzbildung, die Anschlussfähigkeit an den Begriff der beruflichen Handlungsfähigkeit angestrebt (vgl. KEILHOLTZ-MEYER 2012). Die Aufgabenstellung der Werkstatt ist im Fachkonzept sehr breit angelegt. Neben rein fachlichen Ansprüchen an die Qualifizierung sind auch die Persönlichkeitsentwicklung sowie die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten des Einzelnen zu berücksichtigen. Jeder einzelne Werkstattträger musste im Jahr 2010 ein Durchführungskonzept erstellen und genehmigen lassen. In diesem hatte er konkret darzulegen, wie er die Anforderungen aus dem Fachkonzept umsetzt.

Das Fachkonzept konkretisiert die Anforderungen an das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich. Wesentliche Aufgabe des Eingangsverfahrens ist die Analyse der Kompetenzen und die Entwicklung eines Eingliederungsplans. Der individuelle Eingliederungsplan wird auf Grundlage der persönlichen und beruflichen Situation erstellt und beinhaltet Aussagen zu einem Eingliederungsziel und dem notwendigen Unterstützungsbedarf. Zur Eignungsdiagnostik und Bedarfsermittlung werden unterschiedliche Instrumente angewendet, wie das Projekt „Prüfung von aktuellem Stand und Potential der Bedarfsermittlung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben unter Berücksichtigung der ICF (Machbarkeitsstudie)“ für die gesamte Landschaft der beruflichen Rehabilitation zeigte (vgl. SCHUBERT u. a. 2014). Für die praktische Arbeit besonders problematisch erscheint dabei die große Heterogenität der Verfahren ebenso wie die Kritik, dass es für Menschen mit komplexen Beeinträchtigungen keine adäquaten Instrumente gibt (vgl. LEBENSHILFE 2010).

Das Fachkonzept sieht für den Berufsbildungsbereich einige Neuerungen und Weiterentwicklungen vor. § 4 Werkstättenverordnung (WVO) erfährt durch das Fachkonzept eine Prä-

zisierung, wobei die Gliederung in Grund- und Aufbaukurs aufgehoben wird. Grundsätzlich haben die Qualifizierungsfelder, die eine Beschäftigungsperspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnen, Vorrang. Diese sollen durch den Erwerb von Qualifizierungsbausteinen nach § 69 BBiG gestärkt werden. Um die Ausrichtung der Arbeitsmarktnähe zu unterstreichen wird zudem die WfbM aufgerufen, eine Zielvereinbarung mit dem Fachausschuss über Betriebspraktika zu schließen.

Das Fachkonzept sieht unter anderem eine Adaption der Ausbildungsrahmenpläne der anerkannten Berufsausbildungen an die besonderen Bedingungen des Berufsbildungsbereiches vor. Diese Ausrichtung ist jedoch nicht ganz eindeutig, so bezieht es sich in Kapitel 1 grundsätzlich auf die anerkannten Berufsausbildungen und im Kapitel 5.1 auf die Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen (vgl. BA 2010). Im fachlichen Diskurs entschied die BAG WfBM (2010), eine Orientierung an den Inhalten der anerkannten Ausbildungsberufe zu empfehlen. Diese Empfehlung findet sich im nachfolgenden Kapitel begründet.

Zur Vorgehensweise einer individuellen Anpassung führt das Fachkonzept eine vierstufige Binnendifferenzierung an, die nachfolgend beschrieben ist:

- ▶ Tätigkeitsorientierte Qualifizierung (d. h. die Qualifizierungsinhalte orientieren sich an Fertigkeiten und Kenntnissen, die für die Ausübung verschiedener Tätigkeiten an einem Arbeitsplatz in einem oder mehreren Arbeitsbereichen gefordert werden)
- ▶ Arbeitsplatzorientierte Qualifizierung (d. h. die Qualifizierungsinhalte orientieren sich an Fertigkeiten und Kenntnissen, die an einem oder mehreren Arbeitsplätzen in einem Arbeitsbereich gefordert werden)
- ▶ Berufsfeldorientierte Qualifizierung (d. h. die Qualifizierungsinhalte orientieren sich an allen in einem Arbeitsbereich der Werkstatt zu erwerbenden Kenntnissen und Fertigkeiten)
- ▶ Berufsbildorientierte Qualifizierung (d. h. die Qualifizierungsinhalte orientieren sich an einem anerkannten Berufsbild)

Durch diese Stufen werden die Inhalte der Ausbildungsrahmenpläne aufgegliedert und angepasst. Weiterführend werden so die Bildungsinhalte zusammengestellt und auf die individuelle Situation der Personen angepasst.

Das Fachkonzept bleibt jedoch eine weitere Ausführung zur Operationalisierung der Binnendifferenzierung schuldig. So lassen sich die Stufen und deren Beschreibung zwar bei HIRSCH (2006) wiederfinden, einen konkreten Bezug zu diesen Ausführungen gibt es allerdings nicht. Die mangelnde Eindeutigkeit führte innerhalb der Werkstattszene zu einem sehr unterschiedlichen Vorgehen in Bezug auf die geforderte Differenzierung.

Zum besseren Verständnis der Binnendifferenzierung wird hier ein Abschnitt eines Ausbildungsrahmenplans abgebildet. Der Ausschnitt stammt aus dem Ausbildungsrahmenplan zum Metallbauer und wurde im Nachgang einer Veranstaltung der BAG WfBM (2010) veröffentlicht:

Tabelle 1: Beispiel eines binnendifferenzierten Ausbildungsrahmenplans

Lfd. Nummer	Teil des Ausbildungsberufsbildes	zu vermittelnde Fertigkeiten und Kenntnisse	Binnendifferenzierung a. tätigkeitsorientiert b. arbeitsplatzorientiert c. berufsfeldorientiert d. berufsbildorientiert
8	Prüfen und Messen (§ 4 Abs. 1 Nr. 8)	a) Ebenheit und Rauigkeit von Werkstücken prüfen	a) Sichtprüfung, Tastprüfung b) Mit Flachwinkel Ebenheit im Lichtspaltverfahren prüfen, Vergleichsprüfung, Formlehre anwenden c) Mit Haarlineal Ebenheit prüfen, Toleranzvorgaben kennen und einschätzen können d) Rauheitstoleranzen auftragsbezogen selbständig z. B. mit Rauheitsmessgerät kontrollieren und beurteilen.

Quelle: BAG WfBM 2015

Durch die Individualisierung der Inhalte sowohl in Bezug auf die Kenntnisse und Fertigkeiten als auch auf das Lernniveau des Einzelnen entsteht ein individueller Bildungsplan. Durch die strikte Individualisierung ist ein interindividueller Vergleich unter den Beschäftigten der Werkstätten nicht möglich. Gleichzeitig wird die Vermittlung zeitlich und inhaltlich entkoppelt, das bedeutet, dass es keine festen Lerneinheiten bzw. darin festgelegte Niveaus gibt.

Grundsätzlich ist an dieser Stelle anzumerken, dass die Werkstätten nur acht Wochen Zeit zur konzeptionellen Neuausrichtung hatten und die gesamten Entwicklungen sehr überhastet stattfanden.

3 Das aktuelle Projekt der BAG WfBM

3.1 Ausgangslage des Projekts

Wie beschrieben bietet das Berufsbildungsgesetz bisher nur geringe Anknüpfungspunkte für den Personenkreis der Menschen, die aufgrund einer Behinderung voll erwerbsgemindert bzw. nicht ausbildungsfähig sind. Qualifizierungsbausteine nach § 69 BBiG, die auch laut Fachkonzept als Angebot der Werkstatt vorgehalten werden sollen, bieten für einzelne Personen eine Möglichkeit, im Rahmen des BBiG anerkannte Qualifizierungen zu entwickeln. Rückmeldungen an die BAG WfBM machen jedoch deutlich, dass die Anforderungen an diese Bausteine zwischen den zuständigen Stellen variieren. Dabei zeigt sich, dass es sehr unterschiedliche Anforderungen an das Niveau und die geforderten Inhalte gibt und somit eine Vergleichbarkeit kaum möglich ist. Die Anforderungen, wie sie in einer Handreichung des

BiBB dargestellt sind, erscheinen für den Personenkreis der Menschen mit voller Erwerbsminderung nicht in jedem Fall erreichbar (vgl. BiBB 2004). An dieser Stelle sei nochmals auf die Kommentierung des § 68 BBiG von Wohlgemuth verwiesen. Wohlgemuth schließt in der Zielgruppendefinition für die Berufsausbildungsvorbereitung Menschen mit einer geistigen Behinderung aus, die wiederum im Jahr 2012 einen Anteil in Werkstätten von 74 Prozent ausmachten. Daran wird deutlich, dass die Qualifizierungsbausteine als anerkanntes Element der Berufsbildung nur für einige wenige Beschäftigte in Werkstätten in Betracht kommen.

Die BA hat die inhaltliche Leitlinie „Orientierung an anerkannten Ausbildungsberufen“ im Fachkonzept für den Berufsbildungsbereich festgeschrieben. Damit waren die Werkstätten gefordert, im Rahmen der Durchführungskonzepte Umsetzungsstrategien zu entwickeln. Hierbei entwickelte sich die Vorgehensweise bei der praktischen Umsetzung des Fachkonzepts der einzelnen Werkstätten sehr unterschiedlich. Beispielsweise entstand eine Kontroverse um den Bezugsberuf. Einige Werkstätten orientierten sich konsequent an den Inhalten der Fachpraktikerausbildung andere wiederum an den Inhalten der anerkannten Berufsausbildungen, weitere interpretierten die Anforderungen sehr stark personenbezogen und entwickelten sogenannte „Hybridqualifizierungen“. Hierbei wurden Inhalte aus verschiedenen Ausbildungsberufen oder aus Fachpraktikerregelungen zu einem werkstattindividuellen Qualifizierungsrahmen zusammengefügt.

Bis heute ist es den Werkstätten nicht gelungen, eine einheitliche und somit transparente, nachvollziehbare und gemeinsame Systematik der beruflichen Bildung zu etablieren. Damit bleibt die Bildungsleistung für den angesprochenen Personenkreis nur eingeschränkt verwertbar, für den potenziellen Beschäftigungsgeber unattraktiv und für das Umfeld der Personen undurchschaubar. Der Mehrwert, der eigentlich durch eine qualifizierte berufliche Bildung entsteht, wie etwa gesellschaftliche Anerkennung, berufliche Identität und auch das Potenzial zur Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, wird durch die Heterogenität nicht realisiert.

3.2 Die Zielsetzung des Projekts

Die Werkstatt bewegt sich seit ihrer Konzeption im Spannungsfeld zwischen beruflicher Rehabilitation und über das Arbeitsleben verlaufender Beschäftigung. Dies wird beispielsweise auch an der Verortung der Leistung „Werkstatt“ in den Sozialgesetzbüchern deutlich. Regelt zwar das SGB IX die grundlegende Verortung, so sind die Leistungsansprüche aber für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich im Sozialgesetzbuch III „Arbeitsförderung“ und für den Arbeitsbereich im SGB XII, konkret im Abschnitt „Eingliederungshilfe“, formuliert. Die Leistung WfbM unterscheidet sich also deutlich von den weiteren Möglichkeiten zur beruflichen Rehabilitation insbesondere dadurch, dass sie für die Beschäftigten ein zuverlässiges und dauerhaftes Beschäftigungsangebot bis zur Altersrente vorsieht. Werkstattträger halten heute eine Vielzahl von Arbeitsangeboten mit unterschiedlichen Strukturen vor, die

sich von Kooperationen mit Betrieben bis hin zu Arbeitsangeboten für Menschen mit komplexen Beeinträchtigungen erstrecken. Außenarbeitsplätze und betriebsintegrierte berufliche Bildungsangebote gehören ebenso zum Angebotsportfolio der meisten Werkstätten. Zur weiteren Auseinandersetzung mit dem Leistungsangebot Werkstatt und deren Vielfalt empfiehlt sich die Veröffentlichung der BAG WfbM, in der erfahrene Praktiker die WfbM in ihrem konzeptionellen Kern beschreiben (vgl. BAG WfbM 2014).

In diesem Projekt vereinen sich mehrere Zielsetzungen. Unter dem Aspekt der Rehabilitation soll die Annäherung der beruflichen Bildung an die etablierten Ausbildungsrahmenpläne für mehr Transparenz und Nachvollziehbarkeit für Arbeitgeber auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sorgen. Gleichzeitig erhöht die inhaltliche Ausrichtung die Anschlussfähigkeit an andere Leistungen der beruflichen Rehabilitation.

Unter dem Fokus der Beschäftigung, die sich möglicherweise ein „Arbeitsleben lang“ auf die Werkstatt bezieht, stehen die Frage der gesellschaftlichen Wirkung von Berufsbildung im Vordergrund. Ein im System der Berufsbildung etabliertes und anerkanntes Vorgehen kann die gesellschaftliche Akzeptanz für Beschäftigte und deren Leistung erhöhen. Diese entfaltet eine Wirksamkeit auf die Person selbst, die hierdurch eine berufliche Identität entwickeln kann.

Das Projekt versteht sich als ein Beitrag zu einer inklusiven Berufsbildung. Bisher ist der Personenkreis der Menschen, die voll erwerbsgemindert sind, fast gar nicht in der Diskussion berücksichtigt worden. Die Autoren des Bildungsberichts 2014 zum Beispiel werten diesen Bereich zur Teilhabe und vernachlässigen dabei die Aufgabenstellung der Werkstatt für behinderte Menschen, eine „angemessene berufliche Bildung“ (SGB IX § 136) anzubieten (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2014; zur Kritik: BAUER 2014). Die Grundidee, die diesem Projekt innewohnt, ist, dass eine angepasste Berufsbildung für alle Menschen möglich sein kann. Dazu gibt das Projekt eine Antwort auf aufgeworfene Fragestellungen in der Berufsbildung, wie sie beispielsweise von Dr. Bylinski dargestellt werden. Zugang für alle Menschen mit Behinderung zur Berufsbildung über ein am individuellen Bedarf ausgerichtetes Angebot stellt dabei eine Forderung dar (vgl. BYLINSKI 2015). Weiterführend richtet sich die Diskussion zum Thema Inklusion auch an die WfbM als Institution. So schlagen die Mitwirkenden an der Initiative „Chance Ausbildung“ unter Federführung der Bertelsmann Stiftung eine Ausrichtung der beruflichen Bildung an den anerkannten Ausbildungsberufen vor (vgl. BERTELSMANN STIFTUNG 2014). Dies ist zwar mit dem Fachkonzept der BA schon 2010 angeschoben worden, wird aber im Rahmen des Projekts noch einmal aufgegriffen und grundlegend diskutiert.

Diese äußerst komplexen und kontrovers geführten Diskussionen waren der Anlass, dass die BAG WfbM und die Landesarbeitsgemeinschaften der WfbM beschlossen, eine Harmonisierung der bisherigen Entwicklungen herbeizuführen, um sich darüber einem gemeinsamen Konzept der beruflichen Bildung anzunähern.

Hierzu wurde eine bundesweit tätige Arbeitsgruppe konstituiert. In dieser Arbeitsgruppe sind Werkstattfachleute aus 14 Bundesländern vertreten. Der Auftrag wurde konkretisiert mit dem Ziel, angepasste Bildungsrahmenpläne auf eine fachlich einheitliche Basis zu stellen

und hierzu einheitliche Standards zu entwickeln. Weiterhin sollte mithilfe von Musterrahmenplänen die Umsetzung in der Praxis der Werkstätten unterstützt werden. Das Projekt ist zunächst auf einen Zeitraum von Januar 2014 bis Dezember 2015 befristet. Dabei gliedert sich das Projekt in die konzeptionelle Phase, die im September 2014 abgeschlossen wurde. Bis Dezember 2015 schließen sich sowohl die Erarbeitungsphase der angepassten Bildungsrahmenpläne als auch die Implementierungsphase an.

3.3 Inhaltliche Festlegungen der Arbeitsgruppe

Ausgangslage für die Konzeptionsphase war zunächst eine Sammlung von Problemstellungen aus der Praxis. Gleichzeitig wurde das Berufsbildungssystem in seiner Systematik zur Berufsbildung von Menschen mit Behinderung analysiert und die Ergebnisse in der Arbeitsgruppe diskutiert.

Das Berufsbildungssystem, mit seinen sämtlichen Anpassungen zur Ausbildung von Menschen mit Behinderung folgt einer Systematik. Sowohl die Fachpraktikerausbildungen nach § 66 BBiG als auch die Qualifizierungsbausteine nach § 69 BBiG orientieren sich an einem anerkannten Ausbildungsberuf. Dieses Vorgehen wurde von der Projektgruppe als Basis für das weitere Vorgehen beschlossen. Dabei ist zu beachten, dass sich die Orientierung an den Inhalten der anerkannten Ausbildungsberufe nur auf die Ausbildungsrahmenpläne der jeweiligen Berufe beschränkt. Eine Adaption der gesamten Ausbildungsordnung ist nicht vorgesehen. Leitgedanke der Arbeitsgruppe war zudem, dass eine Systematik entstehen sollte, die niemanden aufgrund seiner Behinderung von der beruflichen Bildung ausgrenzt.

Im Verlauf der zweiten Projektsitzung wurde deutlich, dass die beschriebene Binnendifferenzierung nach Hirsch (vgl. HIRSCH 2006) einige Probleme in der Anwendung aufwirft. Folgende Punkte wurden als kritisch angesehen:

- ▶ Die geringe Trennschärfe der Stufen: Die Definition umfasst keine klaren Abgrenzungen der einzelnen Stufen untereinander, sodass es immer wieder vorkam, dass Diskussionen um die Einstufung von Tätigkeiten entstanden.
- ▶ Die Definition orientiert sich nicht an dem grundlegenden Konzept der beruflichen Handlungsfähigkeit: Die beschriebene Definition orientiert sich rein an den Tätigkeiten, die innerhalb einer Werkstatt vorliegen. Die gesamte Definition beruht auf einer Steigerung der Komplexität der Tätigkeit. Dadurch wird kein Bezug zur beruflichen Handlungsfähigkeit hergestellt, die wiederum Grundkonzept des Berufsbildungsgesetzes ist.
- ▶ Die Adaption ist zu stark auf den Lernort Werkstatt ausgerichtet: Die Systematik sieht eine Erfassung von Tätigkeiten vor, die nur am Lernort Werkstatt zu finden sind. Eine Anpassung an andere Lernorte, wie z. B. Betriebe oder Integrationsunternehmen, ist nicht vorgesehen.
- ▶ Die vorgeschlagene Binnendifferenzierung blendet Lerninhalte aus: In der beschriebenen Systematik nach Hirsch werden die Inhalte der Ausbildungsrahmenpläne sortiert, sodass

bestimmte Inhalte innerhalb der Niveaustufen nicht angeboten werden. Aufgrund einer vorausgehenden Einstufung in die jeweiligen Niveaustufen werden somit Lerninhalte, die den anderen Stufen zugeordnet sind, ausgeblendet. Die Praxis zeigt aber, dass Menschen mit Behinderung ein sehr heterogenes Fähigkeitsprofil aufweisen und sich nicht auf eine Stufe festlegen lassen.

Aufgrund der beschriebenen Punkte wurden folgende Kriterien für eine neue Systematik der Binnendifferenzierung entwickelt:

Die Binnendifferenzierung muss sich an der Zielsetzung der beruflichen Handlungsfähigkeit orientieren. Als Grundannahme wurde davon ausgegangen, dass Handlungsfähigkeit dadurch entsteht, dass die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten im beruflichen Kontext flexibel und angemessen in Zusammenarbeit mit anderen angewendet werden können. Die Begriffe „Kenntnisse“ und „Fertigkeiten“ sind den Ausbildungsrahmenplänen entnommen (vgl. z. B. Ausbildungsordnung zum/zur Gärtner/-in). Zur besseren Operationalisierung wurden folgende Vereinfachungen gewählt:

- ▶ Die Inhalte des Ausbildungsrahmenplans werden beherrscht bzw. gewusst und können flexibel auf neue Situationen übertragen werden. Basierend auf dieser Grundlage lassen sich zwei Dimensionen beschreiben: 1) Kenntnisse und Fertigkeiten in Kombination mit 2) Flexibilität (im Sinne einer Transferleistung auf neue Situationen).

Entsprechend wurde folgende Einstufung der Binnendifferenzierung entwickelt:

Tabelle 2: Die neue Definition der Binnendifferenzierung		
Beschreibung	Kenntnisse/Fertigkeiten	Transfer
Tätigkeitsorientiert	Ein Inhalt wird erinnert, eine Tätigkeit wird ausgeführt.	Das Erlernete wird nicht transferiert.
Arbeitsplatzorientiert	Mehrere Inhalte werden erinnert, mehrere Tätigkeiten werden ausgeführt.	Das Erlernete wird nicht transferiert.
Berufsfeldorientiert	Mehrere Inhalte werden erinnert, mehrere Tätigkeiten werden ausgeführt.	Das Erlernete wird in bekannten Situationen angewendet.
Berufsbildorientiert	Die gängigen Inhalte werden erinnert, die gängigen Tätigkeiten werden ausgeführt.	Das Erlernete wird in neuen Situationen angewendet.

- ▶ Durch die Aufteilung in zwei Dimensionen und der klaren Beschreibung wird die Trennschärfe der einzelnen Stufen untereinander erhöht.
- ▶ Die Projektgruppe verständigte sich darauf, dass alle Berufsbildpositionen des Ausbildungsrahmenplans und deren Inhalte differenziert werden. Es kommt somit nicht zu einem Ausschluss aufgrund des Lernniveaus von Inhalten aus dem Ausbildungsrahmenplan.

- In Bezug auf die starke Fokussierung des Lernortes „Werkstatt“ wurde entschieden, dass die differenzierten Inhalte zunächst in einer abstrakten Form formuliert werden, um sie dann beispielhaft auf die Gegebenheiten der einzelnen Lernorte zu übertragen.

Auf Basis der vereinbarten Kriterien gestaltet sich der binnendifferenzierte Bildungsrahmenplan wie folgt:

Tabelle 3: Binnendifferenzierter Bildungsrahmenplan: Berufsbild Gärtner/-in				
I 3.	I 3. Betriebliche Abläufe und wirtschaftliche Zusammenhänge § 4 Abs. 1 Nr. 3 GärtAusbV			
Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Kenntnisse und Fertigkeiten	Binnendifferenzierung a. tätigkeitsorientiert b. arbeitsplatzorientiert c. berufsfeldorientiert d. berufsbildorientiert	Beispiel
I 3.1	I 3.1 Wahrnehmen und Beurteilen von Vorgängen; Beschaffen und Auswerten von Informationen § 4 Abs. 1 Nr. 3.1	d) Informationen, insbesondere aus Gebrauchsanleitungen, Katalogen, Fachzeitschriften sowie Fachbüchern beschaffen	a. Beherrscht die erlernte Beschaffung einer Information	Kann Fotokarten nutzen
			b. Beherrscht die vorgegebene bekannte Beschaffung einer Information	Kann bilderte Arbeitsanweisung nutzen
			c. Beherrscht die erlernte Beschaffung von Informationen und kann diese in bekannten Situationen anwenden	Nutzt bekannte Gebrauchsanweisungen
			d. Beherrscht die gängige Beschaffung von Informationen, insbesondere aus Gebrauchsanweisungen, Katalogen, Fachzeitschriften sowie Fachbüchern und kann diese in neuen Situationen anwenden	Nutzt z. B. das Internet oder Messebesuch zur Information

Quelle: eigene Darstellung

In den ersten drei Spalten der Tabelle 3 finden sich die Inhalte der Ausbildungsrahmenpläne, die in der Regel in einer Ausbildungsordnung festgehalten sind. Die sonst übliche Spalte der zeitlichen Richtwerte wurde mit Blick auf die Individualisierung in den Dimensionen „Zeit“ und „Inhalt“ gestrichen. Hinzu kommen nun die beiden Spalten „Binnendifferenzierung“ und „Beispiel“. Die Inhalte werden zunächst einmal in abstrakter Form differenziert in der Spalte „Binnendifferenzierung“ beschrieben, um sie dann anhand von Beispielen für die Praxis zu konkretisieren. Aus diesem nun entstandenen Katalog von Inhalten und Niveaus werden die

für die Person relevanten Bausteine ermittelt und in einen individuellen Bildungsplan übertragen. Dieser wird durch weitere relevante Ziele aus anderen Bereichen ergänzt. Der auf dieser Systematik basierende Bildungsplan ist zunächst für die Zeit des Berufsbildungsbereichs erstellt und somit auf zwei Jahre begrenzt. Entsprechend können die gesamten Inhalte eines Ausbildungsrahmenplans nie komplett vermittelt werden. Wie bereits dargelegt, werden auch hier die inhaltliche und zeitliche Struktur individuell gestaltet, um ein angepasstes und individuell gesteuertes Lernen zu ermöglichen.

3.4 Ausblick

Nach der Konzeptionsphase begann ab Oktober 2014 die Erarbeitungsphase. Dafür wurden innerhalb der Arbeitsgruppe 15 Berufsbilder ausgewählt, die aus den Erfahrungen der Mitglieder sowohl für die Vermittlung auf ausgelagerte Arbeitsplätze, den Übergang in sozialversicherungspflichtige Arbeit als auch für eine Tätigkeit innerhalb der Werkstatt relevant sind. Fünf Musterpläne und die konzeptionellen Grundlagen sind im März 2015 veröffentlicht worden und auf der Webseite der BAG WfbM verfügbar. Die Arbeitsgruppe wird die verbleibenden zehn Berufsbilder bis Dezember 2015 erarbeiten und gleichzeitig die Anwendung weiter erproben.

Die Implementierungsphase ab Mai 2015 sieht zum einen die Organisation von Fortbildungsveranstaltungen und eine weiterführende Öffentlichkeitsarbeit vor. Zum anderen bedarf es eines Diskurses mit den beteiligten Akteuren der Berufsbildung. In erster Linie sind dabei das BiBB, die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer und die Sozialpartner zu nennen.

Aktuell entwickelt das Projekt zunächst einmal einen einheitlichen Standard innerhalb der beruflichen Bildung für voll erwerbsgeminderte Personen in Werkstätten. Die weitere Zielsetzung, an das Berufsbildungssystem anzudocken und damit eine offizielle Anerkennung zu erlangen, ist zurzeit offen und wird innerhalb des Projekts diskutiert.

Literatur

AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG: Bildungsbericht 2014. Bielefeld 2014

BA (Bundesagentur für Arbeit): SP III 13 – HEGA 06/2010 – Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen. 2010. URL: <http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdk4/~edisp/l6019022dstbai390139.pdf> (Zugriff: 14.08.2014)

BA (Bundesagentur für Arbeit): Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland – Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife. 2006. URL: http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtaw/~edisp/l6019022dstbai395707.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI395710 (Zugriff: 14.04.2015)

- BA (Bundesagentur für Arbeit): BA-Info 10/2002: Rahmenprogramm für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen. 2002. URL: <http://www.aktionbildung.de/wmdb/files/rahmendokumente/empfehlungen/rahmenprogramm.pdf> (Zugriff: 14.08.2014)
- BAGÜS (Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe) (Hrsg.): Werkstattempfehlungen. Münster 2013
- BAG WfBM (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen) e. V.: muster_bildungsrahmenplan_metallbau.pdf. URL: <http://www.bagwfbm.de/file/777/> (Zugriff: 21.02.2015)
- BAG WfBM (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen) e. V.: Zahlen und Fakten über die BAG WfBM, Frankfurt 2014. URL: <http://www.bagwfbm.de/page/24> (Zugriff: 15.09.2014)
- BAG WfBM (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen) e. V. (Hrsg.): Perspektive Mensch. Kernpunkte für die Weiterentwicklung von Werkstätten. Frankfurt 2014
- BAG WfBM (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen) e. V. (Hrsg.): Was macht Werkstätten aus? Frankfurt 2014
- BAUER, Thomas: Inklusion im Bildungswesen? In: Werkstatt: Dialog (2014) 5, S. 34–35
- BERTELSMANN STIFTUNG: Inklusion in der beruflichen Bildung – Politische Forderungen der Initiative „Chance Ausbildung“. Gütersloh 2014
- BiBB (Bundesinstitut für Berufsbildung): Berufsausbildungsvorbereitung – Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen – Beispiele für die Praxis. Bonn 2004
- BUNDESVEREINIGUNG LEBENSILFHE e. V.: Stellungnahme zur SP III 13 – HEGA 06/2010 – Fachkonzept für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen (WfBM) der Bundesagentur für Arbeit (BA). 2010. URL: <http://www.lebenshilfe.de/wData/downloads/stellungnahmen/BVLH-und-andere/2011-11-01-Verbaendeuebergreifende-Stellungnahme-zur-HEGA-06-2010.pdf> (Zugriff: 21.02.2015)
- BYLINSKI, Ursula: Inklusive Berufsbildung: Vielfalt aufgreifen – alle Potentiale nutzen! In: ERDSIEK-RAVE, Ute; JOHN-OHNESORG, Marei: Inklusion in der beruflichen Ausbildung. Berlin 2015, S. 47–58
- CRAMER, Horst H.: Werkstätten für behinderte Menschen. Kommentar. 5. Aufl. München 2009
- DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG: Rentenversicherung in Zahlen 2014. Berlin 2014. URL: http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/6_Wir_ueber_uns/03_fakten_und_zahlen/03_statistiken/02_statistikpublikationen/01_rv_in_zahlen.pdf?__blob=publicationFile&v=18 (Zugriff: 15.09.2014)
- HIRSCH, Stephan: Die Organisation einer binnendifferenzierten beruflichen Bildung in der Werkstatt für behinderte Menschen. In: HIRSCH, Stephan; LINDMEIER, Christian: Berufliche Bildung von Menschen mit geistiger Behinderung. Weinheim 2006, S. 128–144

- KEILHOLTZ-MEYER, Doren: Das neue Fachkonzept für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) – Möglichkeiten und Grenzen. Berlin 2012. URL: http://www.berufsbildungsberatung.de/download/Fachkonzept_Eingangsverfahren_und_Berufsbildungsbereich_WfbM.pdf (Zugriff: 04.03.2014)
- NEUGEBAUER, Vera: Arbeit neu denken. In Werkstatt: Dialog (2013) 6, S. 40–41
- SCHUBERT, Michael; PENSTORF, Carola; SEEL, Helga; MORFELD, Matthias; BADE, Svea; GLEISBERG, Dorit; JONSSON, Lioba; LENTZ, Rainer; ROBINSON, Katja: Abschlussbericht zum Projekt „Prüfung von aktuellem Stand und Potential der Bedarfsermittlung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben unter Berücksichtigung der ICF (Machbarkeitsstudie)“. Frankfurt 2014. URL: http://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/Startseite/Abschlussbericht_end_x.pdf (Zugriff: 21.02.2015)
- SCHÜTZ-SEHRING, Hans-Peter; BUNN, Dieter; CASPER, Manuel: Kennzahlenvergleich der überörtlichen Träger der Sozialhilfe. Hamburg 2013. URL: <http://www.lwl.org/spur-download/bag/kennzahlenvergleich2012.pdf> (Zugriff: 15.09.2014)
- VOLLMER, Kirsten; FROHNENBERG, Claudia (Hrsg.): Die Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen unter Berücksichtigung quantitativer und qualitativer Kriterien und Fragestellungen. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft-Nr. 103, Bonn 2008
- WOHLGEMUTH, Hans Hermann (Hrsg.): Berufsbildungsgesetz Handkommentar. 1. Aufl. Baden-Baden 2011

© 2016 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn
Internet: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen>

NEUGEBAUER, Vera; BAUER, Thomas: Berufliche Bildung für voll erwerbsgeminderte Personen durch Werkstätten für behinderte Menschen.

In: ZOYKE, Andrea; VOLLMER, Kirsten (Hrsg.): Inklusion in der Berufsbildung: Befunde – Konzepte – Diskussionen. Bielefeld 2016, S. 191-206



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz

(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt. Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite: <http://www.bibb.de/cc-lizenz>