

#2 – 2019

Menschen

Inklusiv leben



Lebenslang
lernen

Berufliche und persönliche Weiterentwicklung braucht passende Bildungsangebote. Wie sehen inklusive Modelle aus?

Aktion
MENSCH



Gemeinsam groß werden. Und das ist erst der Anfang.

Je früher Kinder lernen, dass Unterschiede ganz normal sind, desto selbstverständlicher werden sie später einmal mit ihnen umgehen.

Für ein Miteinander wie nie zuvor: Inklusion von Anfang an.

DAS WIR GEWINNT

**Aktion
MENSCH**

➔ Mehr unter www.aktion-mensch.de

Editorial

Der Spruch „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr“ ist so alt wie falsch. Denn längst haben Hirnforscher festgestellt, dass das menschliche Gehirn auch im hohen Alter noch Neues abspeichern kann – man muss es nur lebenslang herausfordern. Der Mensch ist immer auf der Suche nach spannenden Erfahrungen und Erkenntnissen, sagt Hirnforscher Gerald Hüther (Seite 56). Deshalb ist es nie zu spät, etwas Neues zu beginnen (Seite 22). Unsere Neugierde kann aber auch verkümmern, wenn man ihr keine Nahrung gibt. Deshalb ist es so wichtig, dass alle Menschen Gelegenheit bekommen, sich weiterzuentwickeln, egal, wie alt und gebildet sie sind, egal, ob mit Behinderung oder ohne. Dabei ist Erwachsenenbildung weit mehr als eine berufliche Notwendigkeit (Seite 11). Sie bietet vor allem auch die Möglichkeit, die eigene Persönlichkeit zu entfalten und zu stärken (Seite 84), teilzuhaben am gesellschaftlichen Leben (Seite 90) und sich in demokratische Prozesse einzubringen (Seite 52). Umso wichtiger, dass möglichst viele der zahlreichen Weiterbildungsangebote barrierefrei werden – nicht zuletzt im wachsenden digitalen Sektor (Seite 40). Seit einigen Jahren ist es sogar das gute Recht von Menschen mit Behinderung, an Bildungsangeboten gemeinsam mit Menschen ohne Behinderung teilnehmen zu können und nicht abgeschottet in separaten Angeboten der Behindertenhilfe. In einigen Städten sind bereits Kooperationen und Leuchtturmprojekte entstanden, die zeigen, wie es gehen kann, beispielsweise an der Volkshochschule Bamberg (Seite 44). Apropos: Zu den Grundideen von Volkshochschulen gehört es, dass jeder Mensch seine besonderen Kompetenzen an andere weitergeben kann. Schön, dass langsam, aber sicher auch Menschen mit kognitiven Einschränkungen als Lehrende in der Erwachsenenbildung mitwirken (Seite 76). So lernen ihre Kursteilnehmer nicht nur Fachliches, sondern gleichzeitig auch etwas über gelebte Inklusion, und entwickeln einen anderen Blick auf Menschen mit Behinderung.

Christina Marx
Chefredakteurin



Titel

Susanne Bundt (rechts) hat gelernt, wie sie auf einem Bauernhof mithelfen kann. Damit entlastet sie unter anderem Sebastian Gut, der dort arbeitet.

Seite 90

Im bayerischen Weilheim haben sich Menschen mit Behinderung wie Hubert Kainer (Foto) zu ehrenamtlichen Tierkümmerern ausbilden lassen. Eine Idee mit Entwicklungspotenzial.



Foto: Constantin Mirbach

Inhalt

- 6 Man lernt nie aus**
Wer lebenslang lernen will, braucht entsprechende Bildungsangebote. Wie inklusiv ist die Erwachsenenbildung?
- 14 Aufstieg für alle?**
Fachkräfte mit Behinderung haben es im Beruf oft schwerer. Woran liegt das?
- 20 Das gute Recht auf Bildung**
Professor Marianne Hirschberg zur Bedeutung inklusiver Erwachsenenbildung für die Gesellschaft.
- 22 Neue Wege wagen**
Vier mutige Menschen berichten, wie sie eingeschlagene Pfade verlassen haben.
- 30 Weiter wachsen**
Wissenswertes zu Bildungsurlaub, finanzieller Förderung und Anlaufstellen.
- 34 Die Grundhaltung muss stimmen**
Heterogene Gruppen zu unterrichten, verlangt spezielles Know-how.
- 40 Lernen im Netz**
E-Learning-Angebote bieten Menschen mit Behinderung neue Möglichkeiten.
- 44 Bildung für alle: So werden Sprachkurs & Co. inklusiv**
Zwei Einrichtungen zeigen, wie inklusive Weiterbildung geht.
- 52 Lesen und schreiben für die Demokratie**
Wer sich politisch engagieren will, muss nicht schreiben und lesen können. Aber es hilft.
- 56 Wenn der richtige Impuls kommt**
Eine gute Nachricht: Die verlorene Lust am Lernen kann jederzeit wiederbelebt werden.
- 62 Zweite Chance**
Beispiele beruflicher Neuorientierung nach einer psychischen Erkrankung.
- 68 Fit für Vielfalt**
Unterschiedlichkeit in Unternehmen bietet Chancen wenn alle den Umgang damit lernen.
- 72 Alle müssen mitziehen**
Rebecca Babilon erforschte die inklusive Erwachsenenbildung in England. Ein Resümee.
- 76 Rollentausch**
Sechs Menschen mit Behinderung erzählen, wie es ist, selbst Lehrende zu sein.
- 84 Das starke Ich**
Tipps und Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierung und Mobbing zu wehren.
- 90 Teilhabe durch Teilgabe**
Welche Rahmenbedingungen braucht es, damit Menschen mit Behinderung sich ehrenamtlich engagieren können?
- Kunstreich**
Tanzen, musizieren, schreiben: drei Beispiele für künstlerische inklusive Erwachsenenbildung.
- 18 Tänzerin Neele Buchholz**
- 38 mittelpunkt-Schreibwerkstatt**
- 60 Musikprojekt Werkstatt Utopia**
-
- Standards**
- 96 Mehr wissen**
- 97 Impressum**
- 98 Ausblick: Recht haben – Recht bekommen**
- Menschen online**
 Fassungen der Texte in Einfacher Sprache und als Hörausgabe unter:
www.aktion-mensch.de/magazin
-
-  www.youtube.com/user/AktionMensch
-
-  www.facebook.com/aktion.mensch
-
-  www.twitter.com/aktion_mensch



Man lernt nie aus



Fotos EyeEm/Valentyn Semenov (links), skymester (rechts)

Lernen hört nach der Schule und der Berufsausbildung nicht auf. Unser gesamtes Erwachsenenleben hindurch ist es sinnvoll und oft auch notwendig, dass wir unsere Kompetenzen aktualisieren und erweitern. Sei es für den Beruf oder auch für andere Lebensbereiche. So gesehen ist das Erwachsenenalter die längste und umfassendste Bildungsphase. Ein Überblick.

Text Robert Fechner, Astrid Eichstedt, Stefanie Wulff

Die Maxime, dass wir unser ganzes Leben lang lernen (müssen), ist nicht neu und betrifft so gut wie alle Erwachsenen, unabhängig von ihrer beruflichen Situation oder davon, ob sie eine Behinderung haben oder nicht. Dieser Grundsatz hat mit der Digitalisierung und dem damit verbundenen gesellschaftlichen Wandel enorm an Bedeutung gewonnen. Die Neuerungen, an die es sich anzupassen gilt, kommen in deutlich kürzeren Abständen und verbreiten sich schnell.

Der zuletzt erschienene Adult Education Survey (AES), in dem alle zwei Jahre europaweit die Weiterbildungsaktivitäten von Personen zwischen 18 und 65 Jahren erfasst werden, ergab für Deutschland im Jahr 2016 eine Weiterbildungsrate von 50 Prozent. Jeder zweite Erwachsene, Männer wie Frauen zu nahezu gleichem Anteil, hat also im Jahr 2016 an einer Weiterbildung teilgenommen. 1991 lag die Teilnahmequote noch bei 37 Prozent. Damit steht Deutschland heute im europäischen Vergleich gut dar. Nur in den Niederlanden (60 Prozent), Österreich (58 Prozent) und Schweden (57 Prozent) haben noch mehr Erwachsene Weiterbildungen besucht. Die Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland besuchen durchschnittlich 1,7 Angebote pro Jahr und investieren dafür etwa eine Arbeitswoche. Der Löwenanteil der Weiterbildungsaktivitäten, nämlich rund 70 Prozent, entfällt in Deutschland, ähnlich wie in seinen Nachbarländern, auf betriebliche Weiterbildungen. Angesichts des hohen Innovations- und Veränderungsdrucks in der Arbeitswelt ist das wenig verwunderlich. Hinzu kommen weitere zehn Prozent indi-

viduelle berufliche Weiterbildungen. Nur etwa 20 Prozent der besuchten Weiterbildungen sind nicht berufsbezogen.

Erwachsenenbildung umfasst alle Lebensbereiche

Auch außerhalb des beruflichen Kontextes gibt es ein Leben lang viel zu lernen. Allerdings nimmt die Teilnahme an nicht berufsbezogenen Weiterbildungen laut AES erst bei den Mitte 50-Jährigen deutlich zu. Zum lebenslangen Lernen zählt auch der Erwerb von Kompetenzen, die dazu dienen, die eigene Persönlichkeit zu entfalten, mit Veränderung und Einschnitten im Leben zurechtzukommen, körperlich und seelisch gesund zu bleiben. Nicht wenige Erwachsene, beispielsweise mit einer Behinderung oder als Zugewanderte, brauchen auch Weiterbildungsangebote, um ein möglichst selbstständiges Leben führen zu können, teilzuhaben am gesellschaftlichen Leben in all seinen Bereichen und nicht zuletzt, um ihr Recht auf Mitbestimmung wahrnehmen zu können. Der Deutsche Kulturrat, die Dachorganisation der deutschen Kulturverbände, nennt in einem aktuellen Papier zur Erwachsenenbildung neben der berufsbezogenen Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung folgende Aufgaben:

- die Möglichkeit, Basiskompetenzen zu erwerben und Schulabschlüsse nachzuholen;
- die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen, etwa Fremdsprachen, zur Interaktion mit anderen;

- Angebote zur Festigung und Weiterentwicklung der eigenen Identität, zur Selbstverortung in der Gemeinschaft und zur Vermittlung eines gemeinsamen Wertesystems.
- Nicht zuletzt biete sie Erwachsenen Unterstützung in ihren verschiedenen Rollen und Lebensbereichen – beispielsweise in der Familie, der Nachbarschaft oder in der Freizeit.

Grundsätzlich gilt, dass heute bei der Suche nach einer Weiterbildung deutlich mehr auf Relevanz und Verwertbarkeit geachtet wird. Das zweckfreie Philosophiestudium rein aus Interesse betreiben häufig eher Menschen im Rentenalter. Die Vielzahl der Aufgaben spiegelt sich auch in der Zahl der Angebote. Bei einem immer größeren Teil der organisierten Kurse handelt es sich inzwischen um E-Learning-Formate, die online oder als Mischform zwischen Präsenzkurs und Online-modulen, dem Blended Learning, angeboten werden. Bei den 18- bis 24-Jährigen lag die Teilnahmequote an digital gestützten Weiterbildungen 2016 laut AES bereits bei über der Hälfte. Das Thema Barrierefreiheit, beispielsweise bei Videos, wird dabei längst noch nicht ausreichend beachtet.

Angebote der Erwachsenenbildung werden von öffentlich-rechtlichen, gemeinnützigen, betrieblichen oder kommerziellen Anbietern organisiert. Dazu kommt noch das schwer zu beziffernde selbst organisierte Lernen anhand von Fachzeitschriften oder -büchern, Lernprogrammen oder Wissenssendungen. Einer der größten öffentlichen Anbieter sind die Volkshochschulen, die 2019 ihre 100-jährige Geschichte feiern. Ihr Leitgedanke lautet: Wissen teilen. Erwachsene lernen miteinander voneinander. Die egalitäre Grundidee, die Plattformen wie Wikipedia oder Lernangebote auf Kanälen wie YouTube heute so populär macht, findet sich also schon Anfang des 20. Jahrhunderts in den Volkshochschulen.



741.723 Veranstaltungen der Erwachsenenbildung fanden 2016 insgesamt statt, davon 2.508 speziell für Menschen mit Behinderung. Das entspricht 1,6 Prozent aller Veranstaltungen.

Angebote erreichen nicht alle

Besonders was die Vermittlung von Basiskompetenzen betrifft, haben die Institutionen der öffentlichen Erwachsenenbildung in den vergangenen Jahren viel geleistet. Sei es im Hinblick auf Alphabetisierung, nachdem 2011 durch eine erste umfassende Studie zu Literalität bekannt wurde, wie viele Erwachsene in Deutschland nicht ausreichend lesen und schreiben können. Oder sei es für die Integration von Flüchtlingen, beispielsweise durch die Vermittlung von Sprachkenntnissen. Überhaupt ist die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund, die an Weiterbildungen teilnehmen, in Deutschland in den letzten Jahren gestiegen. Laut AES lag sie 2016 aber immer noch zehn Prozent unterhalb der von Menschen ohne Migrationshintergrund. Die Teilnahmequoten von Erwachsenen ohne Ausbildungsabschluss (29 Prozent) und von Arbeitslosen (27 Prozent) liegen deutlich unter der von Erwerbstätigen (56 Prozent) und ist zuletzt sogar leicht gesun- ➤



„Vor allem im ländlichen Raum spielt das Thema Mobilität eine große Rolle. Wie komme ich zu den Institutionen, die etwas anbieten?“

– **Professor Frederik Poppe**

ken. Das Ziel der Erwachsenenbildung, Bildungsabstände zu verringern, bleibt eine schwierige Aufgabe. Menschen mit Behinderung, insbesondere jene mit Lernschwierigkeiten, sind als Zielgruppe der Erwachsenenbildung bislang kaum präsent. Für sie gibt es hauptsächlich getrennte Parallelangebote innerhalb der Behindertenhilfe oder -selbsthilfe.

Dabei wäre gerade der öffentliche Sektor der Erwachsenenbildung, der in der Regel ohne formelle Beschränkungen wie vorherige Abschlüsse allen offensteht, eigentlich wie geschaffen dafür, dem in der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) formulierten Recht auf Zugang für Erwachsene mit Behinderung zu inklusiven Bildungsangeboten zu entsprechen. Tatsächlich aber bilden

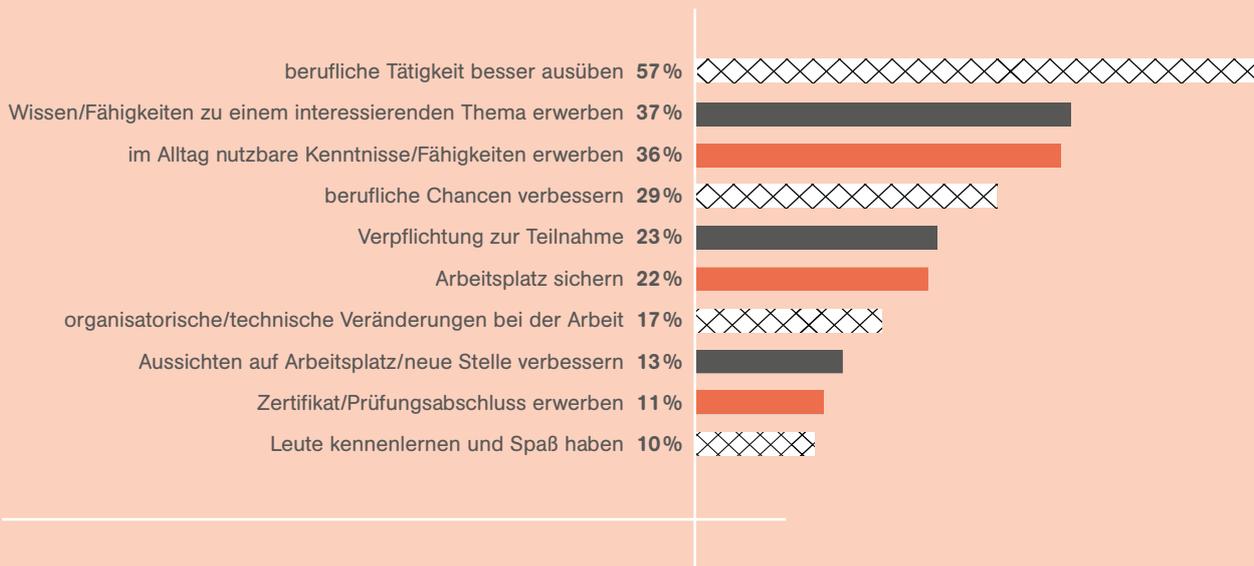
inklusive Angebote in der Erwachsenenbildung bislang eher die Ausnahme.

Dass das so ist, hat mehrere Ursachen. Etwa die Frage der Kostenübernahme einer für Teilnehmende benötigten Assistenz. Ein Anspruch auf Unterstützung für eine Weiterbildung besteht für Menschen mit Behinderung nach einer abgeschlossenen Erstausbildung nämlich bislang nicht. Hinzu kommt eine oft mangelnde Erfahrung der Lehrenden im Umgang mit Menschen mit Behinderung. Entsprechende Qualifizierungen gibt es wenige, was darauf hindeutet, dass sie auf der bildungspolitischen Prioritätenliste bislang nicht weit oben stehen.

Frederik Poppe, Professor für Rehabilitation und Teilhabe an der Hochschule Merseburg sowie Vorsitzender der Gesellschaft Erwachsenenbildung und Behinderung e. V. (GEB), nennt zwei weitere Gründe, die Inklusion in der Erwachsenenbildung erschweren. „Vor allem im ländlichen Raum spielt das Thema Mobilität eine große Rolle. Wie komme ich zu den Institutionen, die etwas anbieten? Durch Einsparungen im ÖPNV und den Wegfall des Zivildienstes hat sich die Situation häufig verschlechtert.“ Als zweiten Grund nennt er die Herausforderung, die Angebote barrierefrei zu machen, etwa Dolmetscher, Audiodeskription, Unterstützte Kommunikation und Leichte Sprache bereitzustellen. Dafür brauche es flexible und unbürokratische Finanzierungskonzepte.

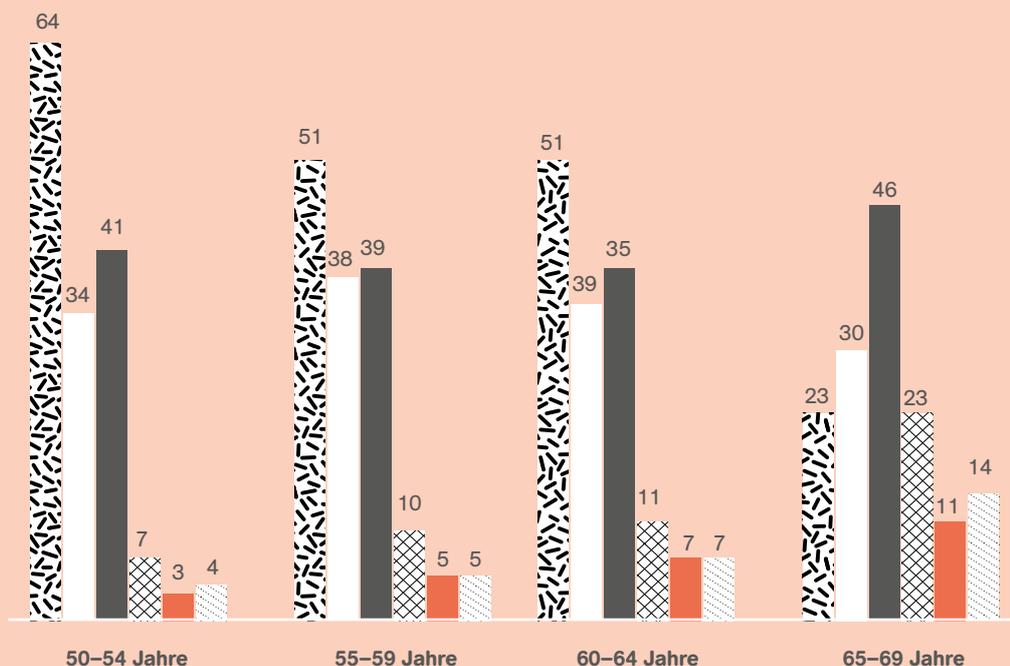
Andererseits, so Frederik Poppe, habe sich aber schon einiges zum Besseren geändert. „Vor der Ratifizierung der UN-BRK hatten wir noch ein ganz anderes Klima. Da biss man im Hinblick auf Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen bei den Anbietern der allgemeinen Erwachsenenbildung meist auf Granit. Das war nicht nur Desinteresse, sondern sogar Ablehnung. Damals gab es noch stärkere Berührungängste als heute, und der Personenkreis von Menschen mit >

Gründe für die Teilnahme an Weiterbildungen insgesamt ...



Quelle: AES 2016. Basis: Non-formale Weiterbildungsaktivitäten der 18- bis 64-Jährigen

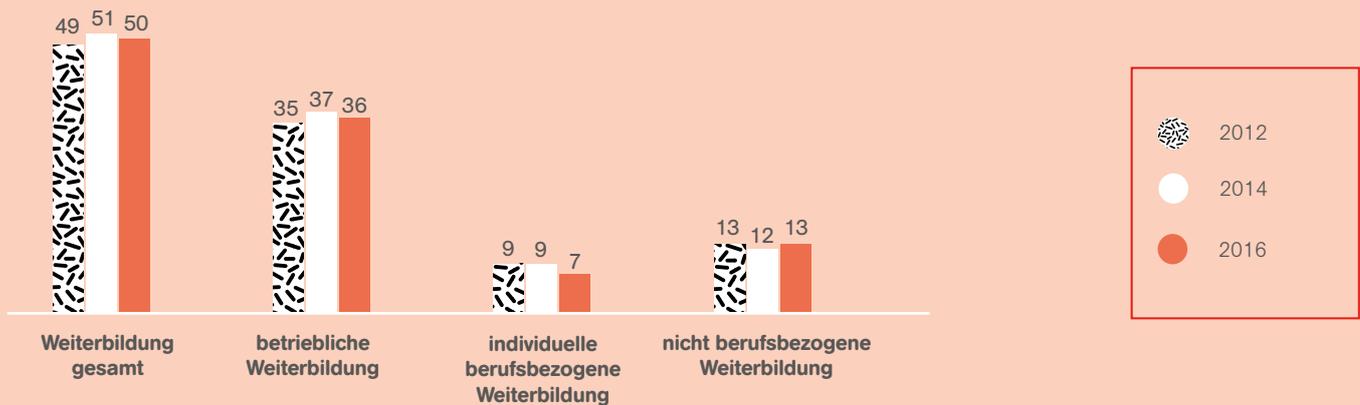
... und bei den 50- bis 69-Jährigen



- berufliche Tätigkeit besser ausüben
- Nutzen im Alltag
- Fähigkeiten zu einem interessierenden Thema erweitern
- Leute kennenlernen und Spaß haben
- gesünder leben
- ehrenamtliche Tätigkeit besser ausführen können

Angaben in Prozent. Quelle: AES 2016. Basis: Bildungsaktivitäten der 50- bis 69-Jährigen

Teilnehmerquoten in der Weiterbildung und ihren Segmenten



Angaben in Prozent. Quellen: AES 2012, 2014, 2016. Basis: 18- bis 64-Jährige

Lernfelder in der betrieblichen, individuell berufsbezogenen und nicht berufsbezogenen Weiterbildung

Rund **10.400** Frauen haben 2017 Weiterbildungsangebote für besondere Adressaten – Ältere, Analphabeten, Arbeitslose, Menschen mit Migrationshintergrund oder Menschen mit Behinderung – wahrgenommen. Nur rund 2.700 Teilnehmer waren Männer.



Angaben in Prozent. Quelle: AES 2016. Basis: Non-formale Weiterbildungsaktivitäten der 18- bis 64-Jährigen

Quelle: Horn, H., Lux, T. & Amboss, I. (2018). Weiterbildungsstatistik im Verbund 2016 – Kompakt. (DIE Survey: Daten und Berichte zur Weiterbildung). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. <https://doi.org/10.3278/65/0018w>

➤ kognitiver Behinderung wurde häufig nicht als Zielgruppe von Bildungsformaten akzeptiert.“ Heute ist der Weiterbildungsbedarf dieser Zielgruppe und ihr Recht darauf deutlich anerkannter. Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung beispielsweise hat seine ProfilPASS-Materialsammlung mithilfe von EU-Mitteln 2018 auch in einer für Menschen mit kognitiven Einschränkungen angepassten Version in Einfacher Sprache veröffentlicht. Seit Oktober 2019 wird in einem weiteren Projekt an einer Version gearbeitet, die sich speziell an Menschen mit kognitiven Einschränkungen richtet.

Mit den ProfilPASS-Materialien können, von qualifizierter Beratung begleitet, Interessen und Fähigkeiten erfasst und dokumentiert werden, die in der Ausbildung, im Beruf oder Ehrenamt, in der Freizeit oder im Familienleben bereits erworben wurden. Ausgehend von dem erstellten Profil werden dann in der Beratung passende Tätigkeiten und Weiterbildungsziele identifiziert.

Inzwischen wenden sich auch zunehmend Kultur- und Bildungsinstitutionen an die Gesellschaft für Erwachsenenbildung, die sich für Menschen mit Einschränkungen öffnen wollen. Diejenigen unter ihnen, die sich in Sachen inklusive Erwachsenenbildung auf den Weg gemacht haben, besitzen eine gewisse Vorbildfunktion. Besonders im Bereich der kulturellen Bildung hat sich bereits viel getan. Museen im ganzen Land bemühen sich seit einigen Jahren sehr darum, inklusive Besucherprogramme zu entwickeln, ihre Ausstellungen allen zugänglich zu machen und gezielt Menschen mit Behinderung anzusprechen.

Erprobte Lösungsansätze

Mittlerweile gibt es auch auf kommunaler Ebene eine ganze Reihe guter und erprobter Lösungsansätze, wie eine bessere inklusive Erwachsenenbildung in der Zukunft gestaltet werden kann. So

haben sich beispielsweise in mehreren Städten und Gemeinden Netzwerke aus Bildungseinrichtungen, Trägern der Behindertenhilfe und -selbsthilfe gebildet um eine inklusive Weiterbildungslandschaft zu erschaffen. Es gibt erste Bemühungen, Lehrende in der Erwachsenenbildung besser für inklusives Lehren zu qualifizieren, und es gibt innovative Möglichkeiten für barrierefreies Lernen im Netz, die als Vorbild dienen können. Nicht zuletzt: Heute sind – wenn auch bislang nur vereinzelt – Menschen mit Behinderung als Teilnehmende von regulären Weiterbildungen präsent und vereinzelt auch als Dozenten und Experten nicht nur in eigener Sache im Einsatz.

Das Thema Finanzierung aber bleibt angesichts leerer kommunaler Kassen vielerorts ein Kernproblem. Wie kann es gelingen, nachhaltig inklusive Strukturen in der Erwachsenenbildung zu etablieren – auch über einzelne Leuchtturmprojekte und Anschubfinanzierungen hinaus –, zumal die Bildung Ländersache ist und sich die Rahmenbedingungen von Bundesland zu Bundesland unterscheiden? Eine Möglichkeit wäre beispielsweise ein bundesweiter Fonds für inklusive Erwachsenenbildung, auf den alle Länder Zugriff haben könnten, um beispielsweise die Mobilität und Assistenzleistung für all diejenigen gewährleisten zu können, die sie benötigen. Mindestens ebenso wichtig ist sicherlich Wissenstransfer, also der Austausch über und die Verbreitung von Erfahrungen gelungener Modellprojekte, um aus ihnen bundesweit lernen zu können. Mit solchen positiven Beispielen ließe sich auch der Nutzen inklusiver Erwachsenenbildung für unsere Gesellschaft verdeutlichen. Denn indem sie neue Begegnungsräume für Menschen mit und ohne Behinderung im Alltag schafft, bringt sie uns ein wichtiges Stück voran auf dem Weg in eine Gesellschaft, die niemanden ausgrenzt. —



Mehr wissen

[Links und Tipps zum Beitrag ab Seite 96.](#)



AUFSTIEG

FÜR

ALLE?

Trotz gleicher formaler Qualifikationen und hoher Motivation: Auch erfahrene Fachkräfte mit Behinderung finden viel schwerer einen Job oder machen langsamer Karriere innerhalb ihres Berufs. Vorbehalte sind nur ein Grund dafür. Oft mangelt es ihnen auch an sogenannten weichen Faktoren, also an zusätzlichen Erfahrungen. Torsten Prenner vom Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker, erklärt, woran das liegt – und was man dagegen tun kann.

Interview Stefanie Wulff

Hoch qualifizierten Bewerbern mit Behinderung fehlen häufig die Sahnehäubchen im Lebenslauf: das Auslandssemester, die Teilnahme an relevanten Kongressen, die fachliche Weiterbildung. Aufgrund physischer und finanzieller Barrieren sind sie viel schwieriger zu erlangen. Welche Auswirkungen hat das bei der Jobsuche?

Das hat schon negative Auswirkungen. Größere Unternehmen schauen zum Beispiel durchaus darauf, ob jemand Auslandserfahrungen mitbringt. Oder was er oder sie neben dem Studium noch alles gemacht hat. Fehlen relevante Fortbildungen, sind auch das Minuspunkte. Deshalb haben Betroffene ein Stück weit doppelte Nachteile aus ihrer Behinderung.

Vor welchen besonderen Herausforderungen stehen ältere Menschen?

Viele ältere Fachkräfte haben erst im Laufe ihres Berufslebens eine Behinderung erworben. Sie haben oft schon jahrzehntelange berufliche Erfahrungen. In der Regel leben sie in festeren Strukturen, haben vielleicht Familie und Wohneigentum. Sie sind deshalb teils nicht mehr so flexibel und können nicht ohne Weiteres umziehen für eine neue Stelle. Außerdem müssen sich die Be-

troffenen erst einmal neu orientieren. Plötzlich ist alles anders. Man kann vielleicht nicht mehr so viel reisen. Und 50-Stunden-Wochen wie bisher sind eventuell auch nicht mehr drin. Diese Personengruppe macht übrigens 65 Prozent aller von uns betreuten Menschen aus.

Welche Schwierigkeiten haben jüngere Akademiker?

Junge Akademiker, die ihr Hochschulstudium mit einer Behinderung absolviert haben, brauchen bei besonderem Unterstützungsbedarf oft länger für ihr Studium. Sie müssen sich besonders organisieren, zum Beispiel, was die eigene Pflege und Assistenz angeht. Deshalb bleibt weniger Zeit, andere Dinge neben dem Studium zu machen. Das Dilemma: Gerade bei diesen Aktivitäten werden Kontakte geknüpft. Denn wer bekommt zum Beispiel meist die Promotionsstelle? Eben eine ehemalige studentische Hilfskraft.

Welche Lösungen könnte es für diese Probleme geben?

Besonders wichtig ist, dass schwerbehinderte Menschen laufend an Weiter- und Fortbildungen beteiligt werden. Gerade wenn ich in bestimmten Bereichen Einschränkungen habe, ist es wichtig, >

„Es ist besonders wichtig, dass schwerbehinderte Menschen laufend an Weiter- und Fortbildungen beteiligt werden.“

➤ auf dem neusten Stand zu sein. Dann habe ich, wenn ich mich beruflich neu orientieren möchte oder muss, bessere Karten auf dem Arbeitsmarkt. Gesetzgeber und Bildungsanbieter sind gefragt, entsprechend barrierefreie Angebote vorzuhalten.

Außerdem geht es darum, das Selbstbewusstsein der Bewerber zu stärken. Wenn ihnen auch auf der einen Seite die üblichen weichen Faktoren fehlen, bringen sie dafür doch ganz andere Erfahrungen mit. Vielleicht sind sie selbst Arbeitgeber und beschäftigen persönliche Assistenzkräfte. Diese Erfahrungen können wertvolle Ressourcen im Arbeitsalltag sein.

Dann müssen wir natürlich weiter an der Umsetzung von Inklusion arbeiten. Der Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker führt dazu verschiedene Projekte durch. Zum Beispiel der Aufbau des inklusiven Expert*innen-Netzwerks IXNET. Dabei geht es um Vernetzung und Support durch Peers und Experten, um die Karrierechancen von schwerbehinderten Akademikern zu erhöhen. Außerdem möchten wir die Informationslage für schwerbehinderte Menschen, die Erfahrung im Ausland sammeln möchten, verbessern. Hierzu möchten wir ein eigenes Projekt auf die Beine stellen.

Wird durch den digitalen Wandel und die rasch wachsende Zahl an Onlineangeboten der beruflichen Weiterbildung manches auch etwas leichter?

Ja, es gibt mittlerweile viele gute und barrierearme Angebote. Sie sind leicht zu bedienen, man kann sie selbst organisieren und von zu Hause aus nutzen. Allerdings denke ich, Menschen mit Behinderung sollten auch mehr aus ihrer persönlichen Umgebung herauskommen können. Ich halte es für wichtig, an normalen Angeboten in der Gruppe teilzunehmen und sich dort zu vernetzen. Auch das ist Inklusion: dass nicht behinderte Menschen Schwerbehinderte kennenlernen und in ihrer Umgebung als selbstverständlich wahrnehmen.

Stichwort persönliche Kontakte: Welche Rolle können Mentoringprogramme spielen?

Eine tolle Sache und sehr wichtig! Aus fachlicher Sicht kann die Agentur für Arbeit gut beraten. Aber wenn es um praktische Lösungen für Probleme und um Erfahrungen geht, dann kann Mentoring im Sinne der Peerberatung viel mehr erreichen. Menschen, die in ähnlicher Situation sind, können wertvolle Hinweise und Tipps geben – vor allem in Bezug auf die Themen Einstieg oder Wiedereinstieg in den Beruf und das eigene Selbstbewusstsein. Einige Beispiele: der Hildegardis-Verein in Bonn, der Deutsche Verein der Blinden und Sehbehinderten und die Initiative My Handicap bieten Mentoringprogramme an.

Vor dem Hintergrund Ihrer täglichen Beratungspraxis: Welche Arten von Weiterbildungen oder Beratung wünschen sich arbeitssuchende Fachkräfte mit Behinderung besonders?

Wenn es nicht klappt mit der Jobsuche und in Bewerbungsverfahren wollen die meisten wissen: Woran liegt es? Ist es ein fachliches Problem? Fehlt mir eine Weiterbildung? Oder habe ich mich nicht geschickt genug verkauft? Wurde ich diskriminiert? Die meisten wünschen sich in diesen

persönlichen Fragen mehr Klarheit. Deshalb haben wir auch ein spezielles Programm für schwerbehinderte Akademiker aufgelegt. Sie können im Rahmen einer einwöchigen Maßnahme ein persönliches Coaching nutzen. Insgesamt sind die Weiterbildungsangebote vielfältig. Wichtig ist hier wieder die Barrierefreiheit und die Bereitschaft der Bildungsträger, auf die Belange behinderter Menschen Rücksicht zu nehmen.

Was würden Sie sich vonseiten der Arbeitgeber wünschen, um Fachkräfte mit Behinderung zu unterstützen?

Viele Arbeitgeber sind heute schon engagiert und schließen beispielsweise Inklusionsvereinbarungen im eigenen Unternehmen. Trotzdem: Obwohl der Markt nach Fachkräften sucht, ist es für schwerbehinderte Akademiker schwierig, eine Stelle zu finden oder Karriere zu machen. Ich würde mir wünschen, dass mehr Arbeitgeber sie als das ansehen, was sie sind: sehr qualifizierte und motivierte Mitarbeiter und Führungskräfte. Ihre Anstellung kann auch mit Zuschüssen der Bundesagentur für Arbeit und der Integrationsämter unterstützt werden. Wichtig sind auch die Kultur und das Arbeitsklima in den Unternehmen. Ängste und Vorbehalte muss man ernst nehmen. Dementsprechend muss auch in diesen Bereichen informiert und geschult werden. Integrationsämter bieten hier viele Hilfestellungen. Sehr gut finde ich auch, wenn Unternehmen sich austauschen und gegenseitig unterstützen, wie zum Beispiel im UnternehmensForum, ein Bündnis von Firmen, das die Inklusion behinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt seit vielen Jahren aktiv unterstützt. —



Mehr wissen

Links und Tipps zum Beitrag ab Seite 96.



Torsten Prenner arbeitet seit knapp 30 Jahren bei der Bundesagentur für Arbeit. Seit dem Jahr 2000 ist er bei der bundesweit tätigen Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) in Bonn zuständig für die Beratung und Vermittlung schwerbehinderter Akademiker. Einige Jahre lang war er außerdem Schwerbehindertenvertrauensperson in der ZAV.







Schritt für Schritt

Im Alter von drei Jahren hat sie die Leidenschaft fürs Tanzen gepackt. Seitdem mag die inzwischen 28-jährige **Neele Buchholz** nicht mehr darauf verzichten und lernt immer mehr dazu. Ihre ersten Tanzschritte machte die Bremerin, die das Downsyndrom hat, bei einem integrativen Tanzkurs im Verein impuls. Mit 13 Jahren wurde sie Mitglied der Jugendtanztheaterkompanie „Die Anderen“ am Tanzwerk Bremen. Darauf folgten Theaterkurse und Workshops sowie Rollen im Musical „Jakobs Aufbruch“ der Jugendkirche Bremen und in der Oper „Eugen Onegin“ am Theater Bremen. Als 18-Jährige startete Neele Buchholz ihre Laufbahn beim Verein tanzbar_bremen, der sich dem zeitgenössischen Tanz verschrieben hat. Dort beschloss sie auch, die Laufbahn als Tänzerin einzuschlagen. Nach einer individuell auf sie zugeschnittenen Ausbildung ist sie seit 2014 fest angestellt.

Sie entwickelte das Projekt KompeTanz mit, arbeitet als Tänzerin sowie als anleitende und künstlerische Mitarbeiterin. Inzwischen hat sie mit „Paradies-Tanz“ ihr erstes eigenes Kursformat entwickelt und ihren Lernhorizont einmal mehr erweitert. Neben den bekannten Schauspielern Emilia Schüle, David Kross und Axel Stein war sie als Sarah im Kinofilm „Simpel“ zu sehen. Man darf gespannt sein, was sie noch alles ausprobieren wird.

Foto Daniela Buchholz



Mehr erfahren unter:

www.tanzbarbremen.com



Kommentar

Das gute Recht auf Bildung

Deutschland hat sich mit der Inkraftsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) als deutschem Recht ab dem 26. März 2009 unter anderem dazu verpflichtet, ein Bildungssystem zu verwirklichen, an dem Menschen mit Behinderung vollständig und gleichberechtigt teilhaben können. Darin ausdrücklich inbegriffen sind Angebote für Erwachsenenbildung und lebenslanges Lernen. „Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben. Zu diesem Zweck stellen die Vertragsstaaten sicher, dass für Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen getroffen werden.“ Artikel 24 Absatz 5 BRK

Text Marianne Hirschberg

Deutschland und seine Bundesländer haben sich also verpflichtet, zur Verwirklichung dieses Rechts konkrete Maßnahmen anzubieten. Ist dies in den vergangenen zehn Jahren systematisch und in strukturell ausreichendem Maß geschehen? Wohl kaum.

Mit der Behindertenrechtskonvention ist ein Wechsel im Verständnis von Behinderung verbunden, weg von einer individualisierten medizinischen Sichtweise hin zu einem menschenrechtlichen Ansatz. Dies bedeutet, die Vielfalt menschlichen Lebens und den gesellschaftlichen Beitrag jedes einzelnen Menschen zu würdigen. Für das Bildungssystem heißt das: gemeinsames Lernen von Anfang an und ein Leben lang. Es gilt, Institutionen – auch die der Erwachsenenbildung – so zu gestalten und weiterzuentwickeln, dass alle Menschen qualitativ hochwertige Bildungsmöglichkeiten erhalten, sich wertgeschätzt fühlen, partizipieren und ihr Potenzial entfalten können.

Im Bereich der Schulbildung gibt es erkennbare, wenn auch teils eher verpflichtete Bemühungen und vor allem heftige Diskussionen über die Umsetzung von Inklusion. Im Vergleich dazu blieb die Erwachsenenbildung hierzulande bislang von diesem Thema weitgehend unberührt – mit einigen Ausnahmen in den Bereichen der kulturellen und der sportlichen Bildung. Dabei sind inklusive Bildungsangebote für Erwachsene ebenso wichtig wie

für Kinder und Jugendliche – sowohl im Hinblick auf den Einzelnen als auch auf unsere Gesellschaft als Ganzes.

Für Erwachsene mit Behinderungen ist inklusive Bildung ein wichtiger Schlüssel für ihre persönliche Entwicklung und für ihre Teilhabe an der Gesellschaft, zu der alle gehören. Viel zu lange wurde weitgehend ignoriert, dass auch behinderte Erwachsene den Wunsch, den Bedarf und das Recht haben, sich ein Leben lang weiterzuentwickeln, ihre Begabungen, ihre Kreativität sowie ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten voll zur Entfaltung zu bringen.

Und nicht zuletzt: Die volle und gleichberechtigte Teilhabe an Kursen, in denen Inklusion erfolgreich gelebt wird, kann Erwachsenen mit und ohne Behinderungen ein Bewusstsein ihrer Würde vermitteln und ihr Selbstwertgefühl steigern. Ein wichtiger Effekt für die Persönlichkeitsstärkung, besonders für diejenigen, die das als Kinder und Jugendliche nicht erleben durften.

Für unsere Gesellschaft bietet inklusive Erwachsenenbildung die Chance, Berührungängste und Befangenheiten abzubauen, die sich durch den Mangel an Begegnung miteinander über Jahrzehnte hinweg aufgebaut haben. Verständnis und Respekt für kulturelle und individuelle Vielfalt lässt sich auf diese Weise ebenso fördern wie die generelle Kompetenz im Umgang hiermit. Behinderung als Teil

der Gesellschaft zu begreifen und zu erleben, ist für alle Gesellschaftsmitglieder relevant. Letztlich ist es ein Weg, um das Bewusstsein für Menschenrechte, Toleranz und die positiven Effekte der Vielfalt in unserer heterogenen Gesellschaft zu stärken. Höchste Zeit, ihn konsequent zu verfolgen. —

Marianne Hirschberg ist Professorin mit den Forschungsschwerpunkten Menschenrechte, Disability Studies und Inklusive Bildung an der Fakultät Gesellschaftswissenschaften der Hochschule Bremen.

Ihr aktuelles Forschungsprojekt „Inklusive Bildung in der Alphabetisierungspraxis und im System des Zweiten Bildungswegs – Qualifikationen, Kompetenzen und Bedarfe des pädagogischen Personals“ dient dazu, Lehrkräfte der Erwachsenenbildung zu befähigen, inklusive Lerngruppen qualitativ hochwertig zu unterrichten. Auf Basis von Gruppendiskussionen und einer bundesweiten Fragebogenerhebung mit Lehrkräften an Volkshochschulen wird ein Fortbildungsmodul entwickelt und erprobt. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung von April 2018 bis März 2021 gefördert.



Neue Wege wagen

Ausgetretene Pfade verlassen und etwas ganz Neues ausprobieren erfordert Mut. Vier Menschen berichten von ihren Erfahrungen.

Protokolle Theresa Boll **Fotos** Jewgeni Roppel



„Ich bin nicht der Typ, der meckert.“

Sascha Lang

Sascha Lang betreibt seine eigene Event- und Bookingagentur, Red Lion Entertainment. Der 44-jährige Vater von zwei Kindern ist blind und arbeitete zuvor viele Jahre lang als Postbeamter in seinem Heimatland Luxemburg. Als er sich entschied, stattdessen lieber seine Leidenschaft für Musik und Events zum Beruf zu machen, stieß er auf einige Widerstände.

Eigentlich galt meine Leidenschaft schon immer dem Radio, der Künstlerbetreuung und Events. Aber als Künstlerbetreuer einmal wirklich Geld verdienen? Daran glaubte ich früher nicht. Also entschied ich mich auf Wunsch meiner Eltern lieber für das sichere Beamten-tum und arbeitete 16 Jahre lang als Postbeamter in Luxemburg bei der staatlichen Telekom in der Buchhaltung. Dort betreute ich die Fehlbuchungen von Kunden – nach 16 Jahren eine extrem unspektakuläre Arbeit.

Eine Leidenschaft nicht auszuleben, das passte nicht zu mir – ich brauche Action! 2008 wollte ich es dann doch wissen und gründete meine eigene Event- und Bookingagentur – der Liebe wegen in Trier. In Luxemburg arbeitete ich nur noch in Teilzeit als Beamter und pendelte wochenweise. Aber irgendwann musste ich mich entscheiden: Sicherer Beamtenjob oder spannende Selbstständigkeit? Ich setzte auf das Abenteuer: 2013 zog ich mit meiner inzwischen gegründeten Familie von Trier nach Bad Segeberg bei Hamburg und wollte mich dort auf meine Selbstständigkeit konzentrieren. Meine Beamtenstelle gab ich

aber nicht ganz auf und nahm erst mal unbezahlten Urlaub – man weiß ja nie, was kommt. Mit der Zeit bildete ich mich in Seminaren fort und lernte, wie man ein eigenes Unternehmen führt. Vieles brachte ich mir einfach selbst bei und wuchs mit jeder Herausforderung.

Weil ich blind bin, stellte ich beim Integrationsamt in Schleswig-Holstein einen Antrag, um für bestimmte Aufgaben im Eventbereich eine Unterstützung zu bekommen. Doch das Amt verweigerte mir die Arbeitsassistenz. Die Begründung: Wegen meines gültigen Arbeitsvertrags in Luxemburg hätte ich keinen Anspruch auf Arbeitsassistenz zum Aufbau einer selbstständigen beruflichen Existenz. Eine ungerechte Entscheidung, wie ich fand, schließlich sollte jeder Mensch die gleichen Chancen haben, sich ein zweites Standbein aufzubauen. Also klagte ich bis vor das Bundesverwaltungsgericht. Der Prozess hat mich viel Zeit gekostet und wurde zur finanziellen Belastung – wir standen kurz vor dem Ruin. Aber ich bin nicht der Typ, der meckert. Ich wollte diesen Kampf unbedingt ausfechten – für mich und viele andere. Irgendeiner musste es ja tun. Vier Jahre lang kämpfte ich also für die richtige Interpretation und Anwendung des Gesetzes – am Ende mit Erfolg. Auf das Urteil von 2018, das seitdem für viele vergleichbare Fälle die Entscheidung der Behörden beeinflusst, bin ich stolz.

Trotz aller Herausforderungen haben meine Frau und ich in diesem Jahr sogar noch unser erstes eigenes Restaurant in Bad Segeberg eröffnet – wir lieben einfach den Sprung ins kalte Wasser. Ich habe gelernt, in mich und meine Familie zu vertrauen und dass meine Behinderung überhaupt nicht wichtig ist – sondern nur der Wille, den eigenen Weg zu gehen.

Ulrike Pfaff

Ulrike Pfaff, 65, ist PR-Referentin und steht kurz vor der Rente. Statt in Zukunft eine ruhige Kugel zu schieben, hat sie sich kurzerhand entschieden, ihr erstes Start-up zu gründen. Mit exxpertinnen.de möchte sie eine Plattform schaffen, die sich an Frauen ab 55 richtet, die nach der Rente so leben möchten wie vor der Rente – mit Teilhabe in allen Lebensbereichen.

Rente – damit verbinden viele: sich endlich zurücklehnen, reisen, sich ehrenamtlich engagieren. Für mich bedeutet sie eine Zäsur. Sie passt nicht zu mir, und ich glaube, so geht es vielen Frauen in meinem Alter. Wir sind vielleicht die erste Generation, die auch nach dem Renteneintritt noch voller Tatendrang ist und sich im Alter nicht so bescheiden will wie unsere Mütter und Großmütter. Das ist der Grund, weshalb ich etwas anders mache. Ich selbst werde von der Rente allein nicht leben können, habe mich viel zu lang vor dem Thema weggeduckt. Aber ich bin fest entschlossen: Ich möchte meinen Lebensstandard weiterführen wie bisher. Diesen Anspruch sollten viel mehr Frauen für ihr Leben haben. Mit 60 steht uns schließlich noch ein Drittel unseres Lebens bevor.

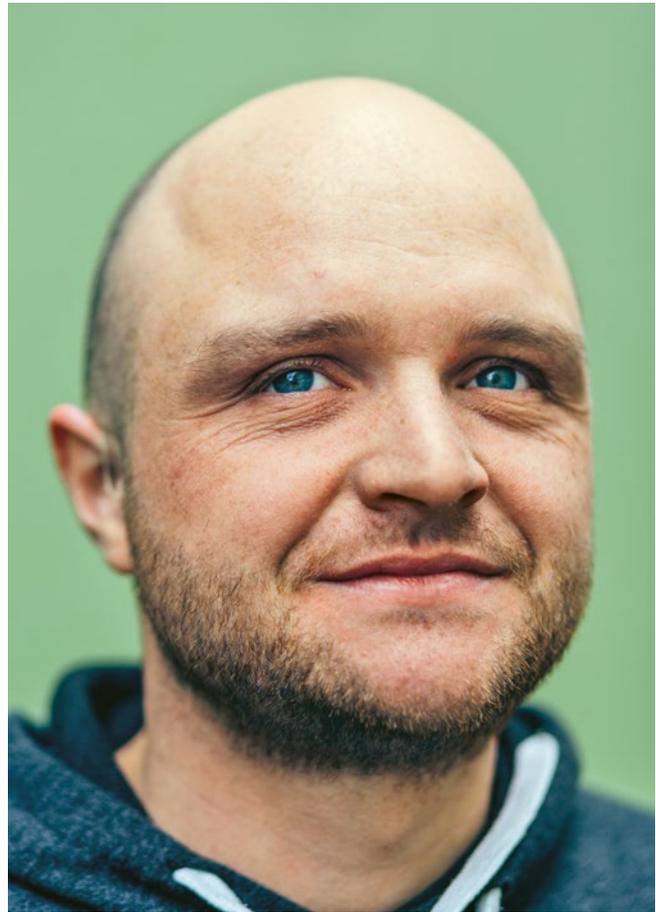
Bislang ist Altersarmut hauptsächlich weiblich. Und dem möchte ich mit meinem Start-up entgegenwirken. Damit Frauen wie ich ihre Potenziale und Fähigkeiten entfalten und einsetzen können, weiter Geld verdienen, eine

Aufgabe haben, soziale Kontakte halten, sichtbar bleiben und das Leben spüren. Vor einigen Monaten bin ich über meinen jetzigen Job das erste Mal mit der Start-up-Szene in Berührung gekommen und habe das Social Impact Lab in Bonn, eine Art Gründerschmiede für soziale Start-ups, kennengelernt. Die jungen Gründer haben mich fasziniert, aber auch etwas befremdet. Schließlich waren sie in der Regel deutlich jünger als ich und ihre Arbeitsweise eine ganz andere. Doch dann wurde mir klar: Es wird Zeit, dass da auch mal eine Alte mitmischte. Das habe ich getan und dort seit März 2019 ein Stipendium – und lerne von null an, wie man gründet.

Neben dem Beruf zu lernen und zu gründen, ist anstrengend. Es gibt Tage, da kann ich abends kaum abschalten. Dennoch: Jeder kann es in jedem Alter schaffen, da bin ich mir sicher. Man braucht eine gewisse Portion positive Naivität, um auch in schlechten Zeiten an seine Idee zu glauben. Und die Bereitschaft, seine Idee immer wieder zu hinterfragen und wenn nötig anzupassen. Das gelingt nicht immer so einfach, und ich habe herbe Rückschläge erlebt, auch im Privatleben. Zwei Todesfälle in dieser Zeit haben mich vorübergehend aus der Bahn geworfen. Aber diese Zeit hat auch geholfen, sich ganz deutlich bewusst zu machen, ob man das hier wirklich will. Und ich habe festgestellt: Ich will das, ganz sicher! Wann meine Arbeit getan ist? Dann, wenn ich Lust dazu habe. Wenn ich mein Leben finanziell weiterführen kann, ohne Sorgen. Und wenn ich dazu beitragen konnte, dass sich die Sichtweise auf Frauen in meinem Alter verändert. Aber bis dahin ist es noch ein weiter Weg.



„Wir sind vielleicht die erste Generation, die sich im Alter nicht so bescheiden will wie unsere Mütter und Großmütter.“



„Die Erfahrung, dass mir die geistige Herausforderung guttut, ist toll und hat mich sehr viel selbstbewusster gemacht.“

Markus Weih

Markus Weih, Jahrgang 1990, entschied sich zwölf Jahre nach seinem Hauptschulabschluss, seinen Realschulabschluss nachzuholen. Der Grund? Seine Tochter, der er ein Vorbild sein möchte. Die Erfahrungen des Lernens im Erwachsenenalter veränderten noch sehr viel mehr für ihn als nur seinen Schulabschluss.

Es klingt so banal, aber: Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg, das habe ich selbst erlebt. Ich habe schon öfter mit dem Gedanken gespielt, meinen Realschulabschluss nachzuholen. Irgendwie habe ich schon lange gespürt, dass da mehr in mir schlummert als das, was ich in meiner Schulzeit gezeigt habe. Damals besuchte ich die Gesamtschule und driftete dort ab der sechsten Klasse irgendwie in die Punkszene ab. In dieser Zeit hatte ich überhaupt keine Motivation mehr zum Lernen und mogelte mich nur noch durch, bis ich die Schule mit einem Hauptschulabschluss verlassen konnte. Damit einen guten Job zu finden, war schwer. Ich nahm, was ich bekommen konnte, und startete eine Ausbildung als Garten- und Landschaftsbauer. Das war nicht gerade mein Traumberuf. Die Arbeit wurde mir schnell zu einfach, weil ich nicht viel nachdenken musste.

Als meine kleine Tochter 2018 kurz vor dem Schuleintritt stand, ärgerte ich mich plötzlich sehr, dass ich ihr später nicht mehr würde vorweisen können als einen Hauptschulabschluss. Tatsächlich war

sie der Auslöser, dass ich mich entschied, meinen Realschulabschluss an der Volkshochschule nachzuholen.

Das war nicht leicht, denn insbesondere in Mathe und Englisch hatte ich schon immer Schwierigkeiten. Ich lernte nach der Arbeit und musste mir vieles neu aneignen. Was mich aber besonders motivierte, war, dass es sich mit jedem neu Gelernten besser anfühlte. Und ich wusste plötzlich viel deutlicher als früher, wofür ich den Stoff lernte, denn ich konnte ihn direkt im Alltag anwenden und meine neu entdeckten Stärken einsetzen: E-Mails besser formulieren und kompetenter auftreten, gekonnt argumentieren und anderen Menschen Fachthemen präzise erklären. Meine Frau sagte mir in dieser Zeit sogar, dass ich trotz des sehr anstrengenden Lernpensums – oder vielleicht deswegen – viel ausgeglichener sei als zuvor.

Das merkte ich auch und beschloss, mich parallel zur Abendschule sogar noch zum Baumkontrolleur weiterzubilden. Denn ich habe realisiert, dass ich auch beruflich viel größere Herausforderungen annehmen kann, als ich dachte. Ich könnte mir heute sogar vorstellen, den Meister oder gar den Technikerabschluss mit Staatsexamen zu machen, um dann vielleicht im Bereich Arboristik, also Baumpflege, zu studieren. Die Erfahrung, dass mir die geistige Herausforderung guttut, ist toll und hat mich sehr viel selbstbewusster gemacht. Es ist also nicht nur der Realschulabschluss, für den ich gelernt habe. Ich kann mich heute viel besser ausdrücken, habe gelernt, mehr an mich zu glauben, und weiß, wofür ich lerne – für mein Leben.

Ursula Thiemens

Die 74-jährige Ursula Thiemens, Physiotherapeutin aus dem Münsterland, war in den letzten Jahren viel im Ausland unterwegs. Aber nicht etwa, um zu reisen: Die Wahlbonnerin hilft seit 2008 Menschen in sozial schwächeren Regionen, Ambulanzen für Physiotherapie aufzubauen und Volontäre auszubilden, die ihre Angehörigen mit Behinderung und andere Patienten physiotherapeutisch unterstützen möchten.

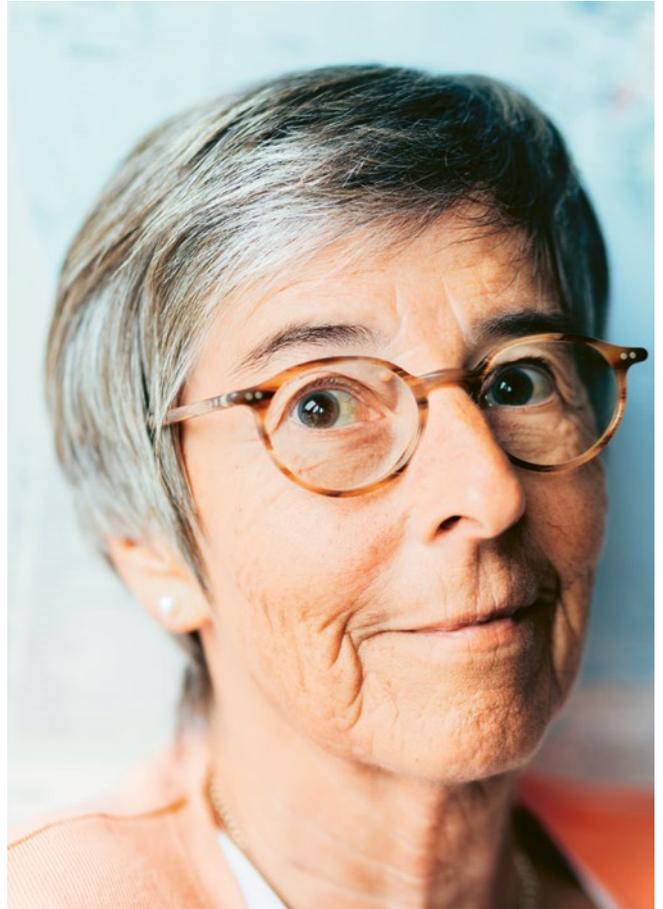
Ich war noch nicht ganz in den Ruhestand eingetreten, da hörte ich vom Senior Expert Service (SES) in Bonn und vom Engagement ehemaliger Fachleute, die vermittelt vom SES ihr Wissen nach dem Berufsleben in sozialen Projekten – vorrangig im Ausland – zum Einsatz bringen. Und ich wusste sofort: Das mache ich! Denn reiselustig war ich schon immer. Warum also nicht mal in fernere Länder reisen und Menschen mit meiner langjährigen Berufserfahrung helfen?

Was mich dann erwartete, war ein eher abenteuerlicher Start in China: Mein erster Einsatz führte mich in ein Land, in dem ich mich nicht ohne Dolmetscher verständigen konnte. Meine Physiotherapieschüler wirkten zwar wissbegierig und aufmerksam, hatten das Gelernte jedoch bis zu meinem nächsten Besuch ein Jahr später schon wieder vergessen. Das frustrierte mich und ließ mich an meinem Einsatz zweifeln. Doch statt aufzugeben, probierte ich es mit einem anderen Land. Seit 2011 werde ich in Mexiko eingesetzt, in den Orten San Juan de los Lagos, Atotonilco und Tepatitlán. Die Erfahrungen hier waren ganz andere und ich habe das Land lieben gelernt – die aufgeschlossenen Menschen und ihre Herzlichkeit. Mittlerweile habe ich bereits

24 Einsätze mitgemacht, und es werden sicher noch mehr. Jedes Mal bevor ich anreise, verkündet ein Pastor in der Kirche: „Ursula kommt!“ und fragt, wer meine Hilfe benötigt. Und es kommen viele. Die Menschen in den Orten, in denen ich tätig bin, haben wenig Mittel für eine gute medizinische Versorgung. Wer gesundheitlich eingeschränkt ist oder eine Behinderung hat, fristet häufig ein Dasein im Bett. Undenkbar für mich. Menschen wieder fit machen für den Alltag, ihnen möglichst viel Aktivität und Selbstständigkeit zurückgeben: Dafür gebe ich mein Wissen an die Volontäre weiter.

Anfangs konnte ich mich nur schwer verständigen. Heute lerne ich täglich Spanisch in einem Onlinekurs und kann mich recht gut unterhalten. Mit meinen Auslandseinsätzen begann auch meine Reise in die Onlinewelt. Einen Laptop bedienen, Präsentationen erstellen, überall online erreichbar sein. Alles Dinge, die heute ganz selbstverständlich für mich sind.

Das Schönste an diesem neuen Lebensweg ist aber, dass ich vor Ort wirklich etwas bewirken kann: Ob jung oder alt – die Patienten erleben teilweise zum ersten Mal, was eigentlich noch möglich ist. Mit gezielten Bewegungsübungen und viel gutem Zureden gelingt häufig das Unglaubliche: Menschen, die zuvor hoffnungslos waren, können plötzlich wieder gehen, ihren Arm bewegen oder mit den Händen greifen. „Ursula macht Wunder“ heißt es in solchen Fällen häufig – das gibt mir viel, und ich habe gelernt, was man alles im Leben erreichen kann. —



„Das Schönste ist, dass ich vor Ort wirklich etwas bewirken kann.“

Weiter wachsen

Im Job lernt man nie aus. Fort- und Weiterbildungen tragen dazu bei, dass Erwerbstätige sich kontinuierlich weiterentwickeln können, statt irgendwann den Anschluss zu verlieren. Berufstätige, die eine Behinderung haben, können dafür zusätzliche Fördermittel beantragen.

Text Susanne Theisen **Illustration** Lara Paulussen

Fachliches Know-how für den Job lässt sich über zwei Wege dazugewinnen: Fort- oder Weiterbildungen. Im Rahmen einer Fortbildung eignet man sich neue Fähigkeiten an, die man für die Ausübung seines aktuellen Jobs braucht. Eine Weiterbildung muss im Gegensatz dazu nichts mit dem aktuellen Job zu tun haben. Mit ihr kann man in Inhalte eintauchen, die unabhängig vom eigenen Beruf sind.

Wichtig zu wissen: Angestellte haben keinen allgemeinen gesetzlichen Anspruch auf berufliche Bildungsmaßnahmen. Das Unternehmen muss sie nicht bewilligen und ist auch nicht verpflichtet, dafür zu bezahlen. Gleichzeitig besteht auch keine Pflicht zur Fort- und Weiterbildung. Aber: Beides gilt nicht, wenn Anspruch oder Verpflichtung im individuellen Arbeitsvertrag, im Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Rahmen eines Sozialplans explizit geregelt sind.

Im Gegensatz dazu besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Bildungsurlaub. Firmen sind verpflichtet, ihre in Vollzeit arbeitenden Beschäftigten dafür an fünf Tagen pro Jahr – oder an zehn Tagen alle zwei Jahre – bezahlt freizustellen. Bei Teilzeit verringert sich der Anspruch anteilig. Jüngere Arbeitnehmer haben je nach Bundesland – denn Bildungsurlaub ist Ländersache – sogar noch mehr Tage zur Verfügung. Eine Ausnahme bilden Bayern und Sachsen, dort existieren keine Regelungen zum Bildungsurlaub. Kursgebühr, Anreise und Unterbringung müssen Bildungsurlauber selbst bezahlen – die Beträge können sie aber bei der Steuererklärung als Werbungskosten absetzen.

Teilhabe am lebenslangen Lernen

Menschen mit Behinderung können häufig nicht ohne Weiteres an einer regulären Fort- oder Weiterbildung teilnehmen. Es kann zum Beispiel sein, dass ein Gebärdensprach- oder Schriftdolmetscher notwendig ist. Oder es fallen behinderungsbedingte Zusatzkosten bei Anfahrt oder Unterbringung an. Möglich ist auch, dass der Besuch der Bildungsmaßnahme nicht ohne eine Assistenz erfolgen kann. Im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, die im SGB IX verankert sind, kann der Staat diese Zusatzkosten übernehmen.

Ob eine Förderung bewilligt wird, unterliegt immer einer Einzelfallprüfung, bei der im Wesentlichen zwei Fragen im Mittelpunkt stehen: Ist die Förderung behinderungsbedingt erforderlich? Ist die Bildungsmaßnahme für den Erhalt des Jobs oder einen Aufstieg förderlich?

Ansprechpartner für die Kostenübernahme sind die Rehabilitationsträger, unter anderem die Deutsche Rentenversicherung (DRV). Sie erbringt neben Leistungen zur Prävention und zur medizinischen Rehabilitation auch solche zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie unterhaltssichernde und andere ergänzende Leistungen. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) fördert als Rehabilitationsträgerin die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung. Dafür erbringt sie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, beispielsweise zur Aus- und Weiterbildung, sofern diese nicht in der Zuständigkeit eines anderen Rehabilitationsträgers liegen.

Eine wichtige Anlaufstelle sind darüber hinaus die Integrationsämter. Sie gehören nicht zu den Rehabilitationsträgern, sondern erbringen Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben an schwerbehinderte Menschen und an deren Arbeitgeber. Dazu gehören etwa Leistungen zur Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistenz oder zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen.

An diese Träger können sich Angestellte mit Behinderung auch wenden, wenn sie von ihrem Arbeitgeber grünes Licht für einen Bildungsurlaub bekommen haben. Wie bei Fort- und Weiterbildungen gilt hier: Ob und in welchem Umfang eine Förderung möglich ist, muss im Einzelfall geprüft werden. Dafür ist der Bezug zum ausgeübten Beruf zentral. Bei dem häufig jedoch nicht berufsbezogenen Bildungsurlaub kommt eventuell eine Förderung nach Bundesteilhabegesetz Paragraf 4 Abschnitt 4 infrage. Dort stehen >

➤ Leistungen zur Teilhabe im Mittelpunkt, die die persönliche Entwicklung ganzheitlich fördern und die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft ermöglichen sollen. Ein entscheidender Faktor bei der Entscheidung über eine Förderung ist in der Regel das vorhandene Einkommen.

Zuständigkeiten prüfen

Welcher Träger die richtige Anlaufstelle ist, wird individuell geprüft. Abhängig ist das unter anderem davon, welche Behinderung vorliegt, wie alt der Antragsteller oder die Antragstellerin ist oder in welcher beruflichen Situation er oder sie sich befindet. Wer sich im ersten Schritt an die DRV, die BA oder das Integrationsamt wendet, macht aber zumindest keinen Fehler. Sollte sich herausstellen, dass dieser Träger nicht für die Förderung der gewünschten Bildungsmaßnahme zuständig ist, erhält man dennoch Auskunft über das weitere Vorgehen.

Es kostet also unter Umständen etwas Geduld, herauszufinden, welche Behörde im jeweiligen Fall zuständig ist und welche Kosten übernommen werden. Das gilt auch für die Suche nach einem Schulungsanbieter, der auf die jeweils vorliegende Behinderung eingestellt ist. Es gibt dafür keine Datenbank, die die Recherche erleichtert.

Für Ratsuchende kann es hilfreich sein, das Netzwerk der Ergänzenden Unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) zu kontaktieren. Die EUTB unterstützt Menschen mit Behinderung und deren Angehörige unentgeltlich bundesweit zu allen Fragen der Teilhabe. Alle Infos und Kontakte bietet die EUTB auch in der App „Teilhabeberatung“.

Finanzspritzen für die Bildung

Die selbstbestimmte Finanzierung von Bildungsmaßnahmen ist für Menschen mit Behinderung auch über das sogenannte Persönliche Budget möglich. Bei dieser Leistungsform erhalten sie von den Leistungsträgern, beispielsweise der BA, eine Geldleistung oder einen Gutschein anstelle von Dienst- oder Sachleistungen. Die Mittel aus diesem Finanztopf können in alle Bereiche der Teilhabe fließen, von der medizinischen Rehabilitation über die Teilhabe am Arbeits- oder sozialen Leben bis hin zur Teilhabe an Bildung.

Alle Bürger haben die Möglichkeit, die Teilnahme an einer berufsbezogenen Weiterbildung mithilfe des Bundesprogramms „Bildungsprämie“ zu finanzieren. Beantragen können sie Erwerbstätige, die mindestens 15 Stunden pro Woche arbeiten und deren zu versteuerndes Jahreseinkommen 20.000 Euro bei Alleinstehenden (beziehungsweise 40.000 Euro bei gemeinsam Veranlagten) nicht überschreitet. Mit dem Prämiegutschein können Teilnehmer von Weiterbildungskursen 50 Prozent der Kursgebühren abdecken, maximal aber 500 Euro. —



Mehr wissen

Links und Tipps zum Beitrag ab Seite 96.



immer anders, immer du

Das Leben ist Veränderung –
Wir unterstützen Sie dabei mit vielfältigen Kursen!

Mehr als
500.000 Kurse.
Jetzt
entdecken!

Suchen, finden, buchen Sie direkt online
mit dem vhs-Kursfinder auf
www.volkshochschule.de

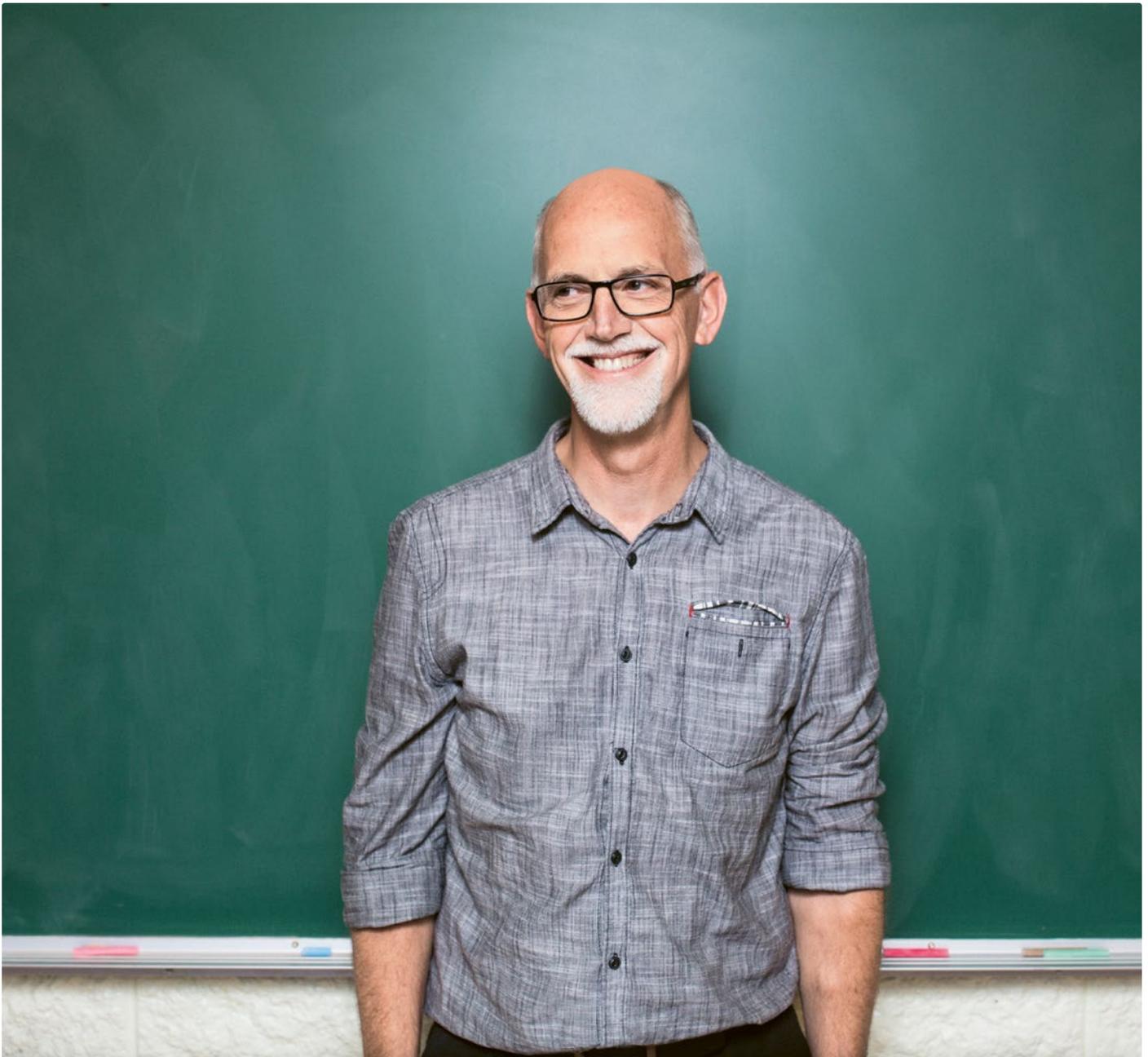
vhs 



Die Grundhaltung muss stimmen

Theoretisch bietet sich Erwachsenenbildung für gelebte Inklusion geradezu an. In der Praxis geschieht das aber kaum. Das liegt nicht zuletzt daran, dass Erwachsenenbildner noch weniger darauf vorbereitet sind als ihre Kolleginnen an Schulen. Die gute Nachricht ist: Es gibt erste Ansätze, das zu ändern.

Text Jeanette Goddar



Spricht man sie auf die inklusiven Möglichkeiten der Erwachsenenbildung an, gerät Monika Kil fast ins Schwärmen. Insbesondere Volkshochschulen seien per definitionem eigentlich „Vorreiterinnen der Inklusion“, stünden diese doch laut Programm „Menschen aller sozialen Schichten und Einkommensgruppen, (...) mit und ohne Behinderung“ offen. In der Realität aber, so die Professorin für Weiterbildungsforschung, die bis 2013 die Forschungsabteilung des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) geleitet hat, könnte Inklusion in Volkshochschulen noch viel mehr gelebte Praxis sein. Und die Lage in anderen Bereichen des lebensbegleitenden Lernens sei noch schlechter.

Das Angebot ist klein

Um das zu ändern, müssten nicht zuletzt die in der Erwachsenenbildung tätigen Fachkräfte darin geschult werden, ihre Kursangebote inklusiv zu gestalten. Aber ein Blick in Fortbildungsangebote beispielsweise der VHS-Landesverbände zeigt: Außer zu Leichter Sprache und Alphabetisierung – und dem großen Feld Mehrsprachigkeit und Integration – gibt es kaum erkennbar inklusionsfördernde Angebote. Josef Mikschl, Leiter der Fachgruppe Erwachsenenbildung der schleswig-holsteinischen Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), gesteht: „Das Thema wird sehr stiefmütterlich behandelt.“

Weiterbildungen zu inklusiver Organisationsentwicklung

Wer seine Bildungseinrichtung jenseits speziell didaktischer Fragen inklusiv aufstellen möchte, findet an mehreren Hochschulen Angebote.

Prozessplaner*in Inklusion in Köln

Ein sehr interdisziplinäres Angebot hat die Technische Hochschule Köln entwickelt: eine Weiterbildung „Strategien zur Inklusion – Prozessplaner*in Inklusion“. Diese richtet sich auch an Vertreter von Bildungsinstituten sowie allgemein kommunaler Einrichtungen, Organisationen, Verbänden oder auch Unternehmen. Beteiligt sind Lehrende aus fünf Fakultäten: Architektur/Stadtplanung, Design, Mobilitäts- und Verkehrsplanung, Wirtschafts- sowie Sozialwissenschaften. Organisatorisch sind diese im Kompetenzzentrum „Soziale Innovation durch Inklusion“ (SIDI) verknüpft.

In zwei Semestern zum Bildungsziel

Die zweisemestrige Weiterbildung besteht zunächst aus fünf Modulen, die aus der Perspektive der jeweiligen Disziplin auf Inklusion schauen. Das sei nicht nur wichtig, weil inklusive Prozesse verschiedene Zugänge erforderten, erklärt die Mitinitiatorin des Programms, Professorin Brigitte Caster: „Viele Barrieren befinden sich zuerst einmal in den Köpfen, deswegen ist es hilfreich, jedes Thema von verschiedenen Seiten aus zu betrachten und die Perspektiven anderer wahrzunehmen.“ Nach der Einführung bearbeiten die Teilnehmenden ein Praxisprojekt aus ihrem jeweiligen Arbeitsumfeld.

Weitere Fortbildungen im Überblick

Weitere Angebote gibt es zum Beispiel bei der Lebenshilfe Schleswig-Holstein e.V., wo das Inklusionsbüro SH die rund einjährige, durch die FH Kiel hochschulzertifizierte Weiterbildung „Vielfalt & Inklusion: Organisationen entwickeln – Veränderungsprozesse gestalten“ anbietet. An der Fachhochschule Neubrandenburg gibt es einen berufsbegleitenden Studiengang „Organisationsentwicklung und Inklusion“; an der Evangelischen Hochschule Darmstadt einen Weiterbildungsmaster „Systementwicklung Inklusion“. Auch verschiedene private Institute bilden zum/zur Berater*in Inklusion oder Ähnliches fort.

Das liege auch daran, dass gemeinsame Bildung als Menschenrecht in Schulen wegen der Schulpflicht präsenter sei, vor allem aber an der finanziell prekären Lage vieler Einrichtungen. Wer am Markt überstehen wolle, müsse „mit seinen Angeboten und der Zielgruppenan-

sprache hohe Deckungsgrade erzielen“ und möglichst viele Kursgebühren in die Kassen spülen, erklärt der – inzwischen pensionierte – ehemalige Programmbereichsleiter der VHS Kiel. Damit fielen kleine Gruppen, die es für inklusiven Unterricht braucht, schon aus >

➤ finanziellen Gründen flach. Auch die Dozenten – meist freie Mitarbeiterinnen – stünden, angesichts niedriger Stundensätze und infolge hoher Unterrichtsverpflichtungen, unter Druck. „Die individuelle Ansprache von Menschen, die nicht auf Anhieb mitkommen oder spezielle Unterstützung brauchen, können sie kaum leisten.“

Aus diesen Gründen haben bislang Weiterbildungen zu inklusivem Unterricht in der Erwachsenenbildung keine große Relevanz. Dabei ist längst klar: Eine Einrichtung, die bei ihrem Personal Wert auf Inklusionskompetenz legt, „erweitert den Kundenkreis, verbessert die Qualität der Lehre und ist für

die Zukunft besser gerüstet.“ Darauf weist Ellen Kubica hin, die im Auftrag der VHS Mainz den Bericht „Barrierefreie Erwachsenenbildung“ verfasst hat. Zwei Jahre lang, von 2014 bis 2016, erforschte sie bundesweit, was dafür nötig und was in Modellprojekten schon möglich ist. Die Hürden, von denen Kursteilnehmer und Lehrkräfte Kubica in Hinblick auf die inklusive Arbeit im Kurs erzählten, reichten von sehr niedrig bis hoch. Mancher Teilnehmerin mit Behinderung hätte bereits eine Vorstellungsrunde zu Kursbeginn gutgetan, um sich vertrauter zu fühlen und auf ihre Lage hinzuweisen; ebenso wären Dozenten gern vorab informiert worden, um

sich didaktisch vorbereiten zu können. Doch auch das Fehlen von Gebärdendolmetschern oder barrierefreier Materialien wurde beklagt – beides ist mit viel Aufwand verbunden. Kubicas Resümee: „Eine generelle Fortbildungsmaßnahme gibt es nicht und kann es nicht geben.“ Es brauche Netzwerke und Kooperationen mit spezialisierten Einrichtungen wie Gehörlosenverbänden ebenso wie mit Zentren für selbstbestimmtes Leben, die etwa Sensibilisierungsschulungen für Lehrkräfte anbieten.

Modellprojekte helfen nicht

Kubica, die heute als Seminarkoordinatorin in der Weiterbildung arbeitet, hält es für überfällig, die breite Masse der Weiterbildungseinrichtungen und -dozenten in die Pflicht zu nehmen. „Wir müssen weg von Modellprojekten“, fordert sie; bereits kurze Workshops, die durchaus in der Breite wirken könnten, führten zu Sensibilisierung, Nachdenken und ersten Unterrichtsreformen. Mindestens, erklärt sie, sollte möglich sein, fest angestellte Mitarbeiter entsprechend zu schulen.

Bildungswissenschaftlerin Kil, die heute an der Donau-Universität Krems in Österreich forscht, benennt einen weiteren Punkt, den das Personal in der Erwachsenenbildung angehen müsste: Zentral sei, dass Bildungsberater wie Dozenten ihre eigenen inklusiven und exklusiven Anteile überprüfen.

Pädagogische Kompetenzen erfassen und entwickeln

Die pädagogischen Qualifikationen und Kompetenzen der rund 530.000 Erwachsenenbildner in Deutschland sind sehr unterschiedlich. Das DIE hat deshalb in den vergangenen Jahren in dem vom Bundesbildungsministerium geförderten Projekt GRETA („Grundlagen für die Entwicklung eines trägerübergreifenden Anerkennungsverfahrens von Kompetenzen Lehrender in der Erwachsenen- und Weiterbildung“) ein Modell entwickelt, das die für erfolgreiche Lehre wichtigen pädagogischen Kompetenzen abbilden will. Basierend auf diesem wurde ein Selbsteinschätzungsfragebogen entwickelt, in dem Lehrende bisherige Erfahrungen rund um Methodik und Didaktik festhalten können, darunter auch solche im Umgang mit heterogenen Lerngruppen. Die Fragebögen werden von Gutachtenden ausgewertet, die die Ergebnisse in einer Art Kompetenzzugnis zusammenfassen. Es dient Lehrenden zur Standortbestimmung und als Kompetenznachweis. Außerdem ist vorgesehen, dass die Lehrkräfte auch Fortbildungsempfehlungen bekommen. Das Angebot ist kostenlos.



Mehr Infos finden Sie unter:

www.die-bonn.de/greta/portfolioplus.aspx



„Zu sehen, wann und wo man selbst ausgrenzt, ist in der Pädagogik unerlässlich.“ Dieses Gebot werde bisher kaum beachtet. Dabei könne eine solche Selbstreflexion nicht zuletzt die Kursleiter selbst auch vor drohendem Burn-out schützen. „Heterogene Gruppen zu unterrichten, ist eine Herausforderung“, erklärt Kil. „Wer individuell unterrichtet, muss nicht nur wissen, wie das geht. Er oder sie muss auch damit rechnen, Konflikte zu moderieren; etwa weil Teilnehmende ungeduldig reagieren, wenn Dinge mehrfach erklärt werden.“ Ein Mittel, um Lernen in individuellem Tempo zu ermöglichen, könnte der Einsatz digitaler Medien sein, ergänzt Kil. „Doch auch den muss man lernen.“

Unterstützung für inklusionswillige Einrichtungen bietet ein Praxisleitfaden, der das Kernstück des Berichts von Ellen Kubica bildet. Er enthält unter anderem Tipps für die Vorbereitung der Lehrkräfte und eine Einführung

in besondere Bedürfnisse von Kursteilnehmenden mit verschiedenen Beeinträchtigungen. Der Leitfaden appelliert, „mutige Wege“ zu gehen und neue Formate zu testen. Dafür, erklärt Kubica, brauche es vor allem eines: die entsprechende Grundhaltung. „Wenn diese stimmt, ist schon viel gewonnen.“ Weil das so ist, rät sie zudem dazu, „Offenheit und Bereitschaft für inklusiven Unterricht“ zur Einstellungsvoraussetzung zu machen, auch für freie Dozenten.

In Rheinland-Pfalz richtete der Landesverband der Volkshochschulen mit Unterstützung der Landesregierung als Konsequenz aus Kubicas Bericht eine Service- und Beratungsstelle „Inklusion in der Weiterbildung“ ein. Von dieser Stelle im Weiterbildungszentrum Ingelheim aus unterstützt Thomas Landini Einrichtungen dabei, sich inklusiv(er) aufzustellen; etwa durch die Vermittlung von Referentinnen und Referenten mit und ohne Beeinträchtigungen.

Auch inklusives didaktisches Material ist in der Erprobung und soll anschließend unter Dozentinnen und Dozenten der Weiterbildung verbreitet werden. Landini sagt: „Im Grunde bräuchte es flächendeckend solche Angebote – meines Wissens bin ich allerdings bundesweit der einzige, der aus Landesmitteln finanziert eine solche Anlaufstelle bietet.“ Und selbst seine Beratungsstelle ist zunächst nur befristet eingerichtet.

Fortbildung ist geplant

Ebenfalls vorankommen könnte das Feld, wenn die Ergebnisse eines von der Bremer Professorin Marianne Hirschberg (siehe Seite 20/21) durchgeführten Projekts vorliegen. Seit August erhebt sie mithilfe eines Onlinefragebogens bundesweit, wie VHS-Dozentinnen und -Dozenten die inklusive Praxis in ihrer Einrichtung erleben und welche Unterstützung sie sich wünschen; von Materialien bis zu Weiterbildung. Die Ergebnisse sollen – zusammen mit Erkenntnissen aus Gruppendiskussionen mit Kursleitenden der Alphabetisierung und des zweiten Bildungswegs – die Grundlage bilden für die Entwicklung und Erprobung eines Fortbildungsmoduls für inklusive Erwachsenenbildung. —



Mehr wissen

Links und Tipps zum Beitrag ab Seite 96.

Selbstbestimmung

Liebesbeziehung

Bei mir kommen ganz viele
Gedanken. Die große Liebe.

Ich möchte Selbstbestimmen/dass
ich mit jemandem gemeinsam sein

darf. Irgendwann nach zwei Jahren
möchte ich vielleicht sogar verheiratet
sein.

Wenn es Streit gibt, möchte ich,
dass wir uns wieder finden und
entschuldigen.

Du machst deine Sachen

ich mache meine Sachen -

da bin ich verantwortlich und

du musst dich nicht einmischen

Dieser Text ist im Rahmen einer mittel-
punkt-Schreibwerkstatt zum Thema
Selbstbestimmung entstanden.

Kreativ und lustvoll

Wer ist eigentlich Greta Thunberg? Was bedeutet Klimawandel? Und was hat das mit mir zu tun? Um diese Fragen ging es bei einem der letzten Workshops der mittelpunkt-Schreibwerkstatt für Menschen mit kognitiver Einschränkung. Das freie Bildungsprojekt der Anthropoi Selbsthilfe gibt es seit rund zehn Jahren; die Workshops finden in anthroposophischen Einrichtungen für Menschen mit Behinderung statt.

Die Auseinandersetzung mit dem aktuellen Tagesgeschehen ist dabei nur ein Schwerpunkt. „Wir arbeiten schreibend an allen Themen, die die Teilnehmenden beschäftigen“, sagt Ingeborg Woitsch, Autorin und Poesietherapeutin aus Berlin, die die mittelpunkt-Schreibwerkstatt initiiert hat. „Dabei geht es nicht um Alphabetisierung, sondern um kreativ-lustvolle Persönlichkeitsentwicklung.“

Etwa zehnmal im Jahr führt Ingeborg Woitsch selbst mittelpunkt-Schreibwerkstätten durch. Wichtiger Bestandteil des Konzepts ist aber auch die Aus- und Fortbildung von Schreib- anleitenden in den Einrichtungen, die regelmäßig Angebote vor Ort machen und die Schreibenden kontinuierlich begleiten können. „Schreiben hilft, ein gutes Bewusstsein für sich selbst zu entwickeln und sich als Individuum zu erleben“, sagt Ingeborg Woitsch. „Insofern ist die mittelpunkt-Schreibwerkstatt eine echte Empowerment-Aktion.“



Mehr erfahren unter:

www.tinyurl.com/mittelpunkt-schreibwerkstatt



Film über das mittelpunkt-Schreibfestival:

www.youtube.com/watch?v=EVKTyaphzqM

Lernen im Netz

Wer Neues lernen oder sich weiterbilden möchte, geht heutzutage erst mal ins Internet. Dort finden sich zahllose Bildungsangebote zu unterschiedlichsten Themen. Für Menschen mit Behinderung bieten solche E-Learning-Angebote viele neue Chancen und Möglichkeiten – wenn sie barrierefrei gestaltet sind.

Text Angela Nguyen, Dagmar Puh

Mehr Teilhabe durch E-Learning

Für Menschen mit Behinderung bietet E-Learning große Vorteile. Schließlich fallen bauliche Barrieren und umständliche Anfahrten nicht länger ins Gewicht, wenn man daheim am eigenen Rechner oder via Smartphone lernen kann. Moderne Lese- und Eingabehilfen machen Menschen mit Seh- oder motorischer Behinderung das Lernen leichter. Videos in Gebärdensprache oder mit Untertiteln passen zu den speziellen Anforderungen von hörbehinderten Lernern. Nicht zuletzt lassen sich Unterrichtseinheiten im virtuellen Raum meist zeitlich flexibel **im eigenen Tempo** bearbeiten und beliebig oft wiederholen. Das kommt unter anderem Menschen mit einer Lernbehinderung entgegen.

In den letzten Jahren sind zahlreiche Projekte entstanden, die das Potenzial von E-Learning nutzen. Ein Beispiel ist die Aachener Internet Lernsoftware zur Berufsqualifizierung Gehörloser, kurz: AILB, die am Kompetenzzentrum Gebärdensprache und Gestik der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen entwickelt wurde. Sie bietet gehörlosen Menschen die Möglichkeit, **beruflich relevantes Wissen** selbstständig in Gebärdensprache zu erwerben. Die E-Learning-Kurse in Mathematik, Deutsch, Englisch, Betriebswirtschaftslehre sowie Mensch und Gesellschaft sind über das gebärdensprachbasierte Wissens- und Informationsportal Vibelle kostenfrei zugänglich und werden auch von Berufsbildungswerken, Schulen für Hörgeschädigte und Institutionen, die in der Aus- und Weiterbildung von Gehörlosen tätig sind, eingesetzt. Ähnliche Ansätze gibt es auch für Menschen mit Sehbehinderung, etwa die Lernplattform BFW online, die am Berufsförderungswerk Würzburg entwickelt und speziell auf die Anforderungen blinder und sehbehinderter Menschen zugeschnitten wurde.

Bildung geht online

Im März 2019 fand „alle.s inklusiv“, ein achttägiger Kongress zum Thema schulische Inklusion im deutschsprachigen Raum, statt. Rund 3.600 Teilnehmer folgten den Vorträgen der 30 Referenten und tauschten sich intensiv aus. Eine Halle musste Initiatorin Bettina Krück dafür nicht mieten. Stattdessen legte die Mutter eines Sohns mit Downsyndrom die Veranstaltung als Onlinetagung an. Krück wollte das umfangreiche Expertenwissen, das es über Inklusion in der Schule gibt, für möglichst viele Menschen zugänglich machen und Anstöße für neue Ideen und Projekte geben. Ein Ziel, das sie mit dem Onlineevent erreicht hat. Die nächste Ausgabe ist schon in Planung. „alle.s inklusiv“ ist ein Beispiel dafür, dass sich Lernen und Wissensaustausch von Seminarraum und Kongresszentrum zunehmend in den virtuellen Raum verlagern. Von der Anleitung zum Glühbirnenwechseln über den Sprachkurs bis hin zum kompletten Studiengang und der zertifizierten Weiterbildung finden sich hier Informations- und Bildungsangebote in Hülle und Fülle. Der Siegeszug des **E-Learnings** zeigt sich auch in Zahlen. Experten gehen davon aus, dass der weltweite E-Learning-Markt 2023 ein Volumen von 240 Milliarden US-Dollar haben wird. 2015 lag es noch bei 165 Milliarden US-Dollar.

Eine Frage der Behinderungsart

Schaut man sich virtuelle Bildungs- und Informationsangebote an, die sich nicht speziell an Menschen mit Behinderung richten, wird die Luft schnell dünner. „Das Bild ist sehr uneinheitlich, weil es viele verschiedene Behinderungen und damit auch unterschiedliche Anforderungen an **Barrierefreiheit** gibt“, sagt Domingos di Oliveira, Experte für Barrierefreiheit im Internet bei der Aktion Mensch. „Für Menschen mit Sehbehinderung haben sich die Bildungsmöglichkeiten im Netz in den letzten Jahren insgesamt deutlich verbessert, zum Beispiel, weil man mit Screenreadern textbasierte Angebote gut nutzen kann. Passende Bildungsformate für Menschen mit Lernbehinderung sind weniger verbreitet.“

Erfolgsfaktor Didaktik

Dass gerade Menschen mit Lernbehinderung noch wenig Zugang zu E-Learning-Formaten haben, liegt nur teilweise an der Technik. „Entscheidend ist, dass auch das pädagogische Konzept stimmt“, meinen Felix Bastam und Sebastian Jähnke, die das E-Learning-Start-Up Erdmännchen & Bär betreiben. „Wenn eine Website technisch barrierefrei gestaltet ist, aber beispielsweise ein Gruppenchat mit zehn bis zwölf Personen Teil des Kurskonzeptes ist, kommen Menschen mit kognitiven Einschränkungen trotzdem nicht mit.“ Erdmännchen & Bär entwickelt Lernprogramme, die technische und **didaktische Aspekte** gleichermaßen berücksichtigen. So ist, gefördert von der Aktion Mensch und in Kooperation mit der Lebenshilfe Heidelberg, ein Onlinekurs in Leichter Sprache für Stadtführer mit Lernbehinderung entstanden. In der digitalen Lernumgebung erfahren sie Neues über Sehenswürdigkeiten, prägen sich die Inhalte mithilfe interaktiver und spielerischer Elemente ein und können per Quiz testen, ob sie alles verstanden haben. Ein zweites Modul des Lernprogramms ist gerade in Arbeit.

Gleiches Recht für alle?

Unterschiedliche gesetzliche Vorgaben für Bildungsanbieter sind ein weiterer Grund dafür, dass das Bild des barrierefreien E-Learnings in Deutschland uneinheitlich ist. Staatliche Anbieter sind an die **Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung 2.0** (BITV 2.0) gebunden, die seit März 2019 in Kraft ist. Sie legt fest, dass Websites, Apps, Intranets, Extranets und elektronische Verwaltungsabläufe von öffentlichen Stellen barrierefrei zu gestalten sind. Das gilt auch für digitale und mobile Lernangebote und unabhängig davon, ob sie öffentlich oder nur intern zugänglich sind. Das bedeutet zum Beispiel, dass interne Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter von Behörden mit und ohne Behinderung gleichermaßen gut nutzbar sein müssen. Private Unternehmen und Einrichtungen sind nicht an die Bestimmungen des BITV 2.0 gebunden.

Vorreiter und Vorbilder

Die unterschiedlichen rechtlichen Vorgaben für staatliche und private Bildungsanbieter haben mit dazu geführt, dass Einrichtungen wie staatliche Hochschulen noch die Nase vorn haben, wenn es um **barrierefreie Onlinekurse & Co** geht. Besonders weit sind in dieser Hinsicht die Fernuniversität in Hagen und die Technische Universität Dortmund, die ihre virtuellen Kurse konsequent barrierearm ausrichten. Auch im privaten Sektor gibt es aber Leuchttürme. Zu nennen ist hier unter anderem die Lernplattform Moodle, die virtuelle Kursräume zur Verfügung stellt. Wer sie nutzen möchte, muss seine Inhalte den Standards der BITV 2.0 entsprechend aufbereiten. Damit ist Moodle auch ein Multiplikator für Barrierefreiheit in Bildungseinrichtungen.

Know-how für alle

Damit barrierefreie E-Learning-Formate in Aus- und Weiterbildung von der Ausnahme zur Regel werden, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2015 die Projektreihe „Barrierefrei informieren und kommunizieren für alle (BIK)“ aufgesetzt. Sie wurde 2018 erfolgreich abgeschlossen. Einen Schwerpunkt von BIK bildeten **barrierefreie Lernvideos**. Wie müssen sie technisch gestaltet sein? Welche didaktischen Konzepte eignen sich für alle oder für spezielle Zielgruppen? Wie gestaltet man den Zugang zu den Videos so unkompliziert, dass die Lerninhalte auch problemlos auffindbar sind? Mit diesen und weiteren Fragen haben sich die Projektmitarbeiter intensiv beschäftigt. Die Antworten sind in den umfangreichen „Leitfaden für barrierefreie Online-Videos in der Aus- und Weiterbildung“ eingeflossen, der unter www.bik-fuer-alle.de/aus-und-weiterbildung.html kostenlos verfügbar ist. Hier finden sich auch viele weitere Informationen rund um barrierefreie Onlinekommunikation.

Mehr Bewusstsein für Barrierefreiheit

Bei allen Lücken und Problemen, die es derzeit noch im Bereich barrierefreier E-Learning-Angebote gibt: Digitale Lernformate bieten für Menschen mit Behinderung **viele Vorteile**. Und auch für zahlreiche andere Gruppen, die erschwerten Zugang zu klassischer Weiterbildung haben. Eine konsequente Weiterentwicklung von Lernprogrammen für alle ist also sinnvoll und wichtig. Was grundsätzlich geschehen muss, damit Weiterbildung immer zugänglicher für alle wird, hat die Expertin für Barrierefreiheit, Sonja Weckmann, die an BIK beteiligt war, in einem Interview auf den Punkt gebracht: „Wichtig wäre, dass alle Beteiligten, die im Bereich Weiterbildung arbeiten, ein **Bewusstsein für Barrierefreiheit** entwickeln. Barrierefreie Weiterbildung ermöglicht Menschen mit Einschränkung Teilhabe und bietet für alle Nutzer Vorteile. Des Weiteren ist wichtig, dass entsprechende technische Voraussetzungen vorhanden sind. Das heißt, dass Anbieter von Lernplattformen und Autorenwerkzeugen diese den Richtlinien der Barrierefreiheit entsprechend entwickeln und sie nicht hinterher teuer angepasst werden müssen. Und natürlich müssen diese Werkzeuge auch von Anwendern und Redakteuren mit entsprechendem Know-how eingesetzt werden.“

Bildung für alle: So werden Sprachkurs & Co. inklusiv

Inklusives Lernen erobert die Erwachsenenbildung. Oft sind es Träger der Behindertenhilfe, die hier vorsichtig neue Wege einschlagen – wie das Zentrum für Inklusion in Weinheim. Woanders wird der große Wurf gewagt: In Bamberg macht die Kooperation von VHS und Lebenshilfe Erwachsenenbildung für Menschen mit Lernschwierigkeiten zugänglich.

Text Eva Keller **Fotos** Marian Lenhard



Bildung schafft

Begegnung: Mareike

Gottschalk hat die VHS für
sich entdeckt – und in den
Kursen schon viele neue
Leute kennengelernt.



Ein Infoabend zur Bundestagswahl 2017 war für Anne Kathrin Keuk das Schlüsselerlebnis: Die Leiterin des Zentrums für Inklusion am Pilgerhaus in Weinheim hatte zu einer Veranstaltung für Menschen mit Behinderung eingeladen, gemeinsam mit der Landeszentrale für politische Bildung. Gerechnet hatte sie mit einer Handvoll Menschen aus den zum Pilgerhaus gehörenden Wohngruppen. „Als dann 60 Frauen und Männer den Raum füllten, haben wir realisiert: Der Bedarf an Bildung ist riesengroß!“, erinnert sie sich.

Kurzerhand beschloss das Zentrum, sein Angebot zu erweitern. Heute gibt es dort neben Beratung für Menschen mit Behinderung und einem Büro für Leichte Sprache eine kleine Auswahl an inklusiven Kursen wie „Umgang mit sozialen Medien“, „Frau-Sein“ und „Englisch verstehen leicht gemacht“ – sowie den Wunsch, eine Kooperation mit der VHS vor Ort einzugehen.

Was sich in Weinheim mit kleinem Budget und Schritt für Schritt entwickelt, ist in Bamberg nach sorgfältiger Planung, einem organisatorischen Kraftakt und dank einer fünfstelligen Fördersumme der Aktion Mensch seit 2017 Alltag: Die regulären Kursangebote der VHS Bamberg-Stadt und der VHS Bamberg-Land stehen allen Menschen mit Lernschwierigkeiten oder anderen Behinderungen offen.

Der Motor hinter diesem Wandel ist Michael Hemm, Leiter der Offenen Behindertenarbeit (OBA) der Lebenshilfe Bamberg. Er gewann die VHS-Leitung für seine Idee einer Inklusiven VHS, sicherte die Finanzierung, mobilisierte Behindertenverbände, Selbsthilfegruppen sowie Einzelpersonen und ging dann mit einigen OBA-Mitarbeitern ins Detail: Ein Programmheft in Leichter Sprache musste her, außerdem ein Anmeldebogen, der den Bedarf an Assistenz und den Bezug von Grundsicherung abfragt, als Voraussetzung für eine ermäßigte Kursgebühr.

Mit der VHS wurde vereinbart, dass Menschen mit Behinderung sich in Einrichtungen der Lebenshilfe für VHS-Kurse anmelden können, wo sie auch Beratung und Unterstützung beim Ausfüllen der Anmeldung bekommen. Die Anzahl der Menschen mit Behinderung pro Kurs wurde auf

drei beschränkt, „denn wir wollen, dass sie nicht als eine Gruppe von Menschen mit Behinderung wahrgenommen werden, sondern als Individuen mit einem Namen“, begründet Michael Hemm.

Ein weiterer wichtiger Baustein war die Berufung eines VHS-Rats: sechs Menschen mit Lernschwierigkeiten, die Wünsche und Beschwerden von Teilnehmern mit Behinderung sammeln und mit der VHS-Leitung besprechen. Außerdem wählt der VHS-Rat in jedem Semester aus dem dicken Gesamtprogramm rund 50 Kurse für das Programmheft in Leichter Sprache aus, darunter immer zahlreiche Sportangebote und Führungen, aber auch Koch- und Kreativkurse sowie Computer- und Englischkurse.

Markus Dorbert, der dem VHS-Rat angehört, war einer der ersten Teilnehmer mit Behinderung. „Easy English“ hatte er sich ausgesucht, denn: „Das ist wichtig, wenn ich mal nach London reise und da niemand Deutsch spricht.“ Der Kurs war hart, erzählt der junge Mann: Der Lehrer redete ausschließlich Englisch, oft ging alles sehr schnell. Umso wichtiger war der Assistent an seiner Seite: Der notierte Vokabeln, die Dorbert dann zu Hause lernte, und half ihm bei den Übungen im Buch. So hat er durchgehalten und viele alltagspraktische Sätze gelernt. „Am Ende hat der Dozent mich für meine gute Aussprache gelobt“, sagt Dorbert nicht ohne Stolz.

„Die Assistenzen sind das A und O in unserem Konzept“, sagt Michael Hemm. „Denn sie vermitteln Sicherheit, sowohl den Teilnehmern mit Behinderung als auch den Kursleitern.“ Schließlich waren nicht alle Dozenten von der Idee begeistert, Menschen mit Behinderung zu unterrichten. Sie sorgten sich: Wie gehe ich mit ihnen um? Was ist, wenn das Lerntempo leidet? Wie werden die anderen Teilnehmer reagieren?

Lebenshilfe und VHS-Leitung versuchten, diese Ängste zu nehmen, indem sie die Dozenten auf deren vorhandene Erfahrungen mit Heterogenität hinwiesen und klarstellten, dass eine sonderpädagogische Ausbildung nicht nötig sei. Außerdem verfassten sie den Ratgeber „So gelingt Verständigung“ und sicherten die Präsenz von Assistenzen in den Kursen zu. >



Ein Motor und viele Rädchen: Michael Hemm (oben) von der Lebenshilfe Bamberg hat das Projekt angeschoben. Für Kursteilnehmer mit Hörbehinderung stehen Induktionsschleifen zur Verfügung (oben links). Markus Dorbert (unten links) und Mareike Gottschalk (unten ganz rechts) sind Mitglieder im VHS-Rat.





Assistenzen als A und O:

Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Behinderung bekommen eine bezahlte Assistenz an ihre Seite. Aber im Laufe der Zeit sind in einigen Kursen Freundschaften gewachsen und Teilnehmer übernehmen (unbezahlt) Assistenzaufgaben – wie in der Aquagymnastik und beim Nordic Walking.



➤ Sachverhalte oder Handgriffe erklären, Teilnehmer ermutigen, zur Toilette begleiten, die Kontaktaufnahme zu anderen Kursteilnehmern unterstützen, bei Problemen oder Missverständnissen vermitteln und nicht zuletzt der Fahrdienst: All das sind Aufgaben der „teilnehmenden Assistenzen“, die aus einem Pool an OBA-Mitarbeitern und -Ehrenamtlichen rekrutiert werden und die für ihren Einsatz aus dem Projektbudget eine kleine Aufwandsentschädigung bekommen.

So hat sich gemeinsames Lernen an der VHS Bamberg eingespielt: Jedes Semester gibt es allein 100 Anmeldungen von Menschen mit Lernschwierigkeiten; Beschwerden und Konflikte lassen sich laut VHS-Leitung an einer Hand abzählen. „Wir sind selbst überrascht, wie unglaublich groß die Offenheit in der Bevölkerung ist“, bilanziert Hemm. Die Aufregung, als ein Teilnehmer mit Lernschwierigkeiten im Malkurs die teuren Farbtuben komplett ausdrückte. Der Schreck, als eine Teilnehmerin an der selbst hergestellten, duftenden Seife schleckte: Das sind heute Anekdoten, über die alle lachen können.

In vielen Kursen gibt es heute Stammteilnehmer, wie die junge Frau, die die asiatische Küche liebt und immer wieder Kochkurse bei Kristin Klein belegt. Eine Assistenz steht ihr nach wie vor zur Seite und hilft notfalls beim Schnippeln – was unverzichtbar ist, „weil in meinen Kursen jeder bestimmte Aufgaben übernimmt und am Ende das Essen fertig werden muss“, wie Frau Klein lachend sagt. Auch in der Aquagymnastik gehören Frauen und Männer mit Lernschwierigkeiten fest dazu. „Die meisten von ihnen sind so offen – für unsere Gruppe eine echte Bereicherung“, sagen Kursleiterin Renate Schlichting und ein Kursteilnehmer ohne Behinderung unisono.

Schwimmen, Kochen, Filzen, Stadtrundgänge: Inklusion ist selbst bei solchen Kursangeboten keineswegs selbstverständlich. Aber die Herausforderung, allen Teilnehmern gerecht zu werden, ist in Lernkursen sicher noch größer. Das hat auch Anne Kathrin Keuk im Zentrum für Inklusion in Weinheim erlebt: „In unserem Englischkurs waren die Teilnehmer mit Behinderung etwas eingeschüchtert, als sie merkten, was die älteren Damen im Kurs bereits wussten und dass sie

manches schneller begriffen. Da haben wir im Team schon diskutiert, was wichtiger ist: Inhalte an unsere Leute vermitteln oder für inklusive Erlebnisse sorgen?“

Michael Hemm von der Lebenshilfe Bamberg ist da sehr entschieden. „Wir müssen den Menschen mit Behinderung Inklusion auch zumuten. Dazu gehört, dass man mal von einem Kurs enttäuscht ist oder merkt: Das ist nichts für mich. Das kann schließlich jedem passieren!“ Zu den „Zumutungen“ gehört auch, dass die VHS-Kurse sich weder nach den Arbeitszeiten in der Werkstatt noch nach den Essenszeiten im Wohnheim richten. Aber, so die Erfahrung auf allen Seiten, es lohnt sich: „Mir machen die Kurse großen Spaß, und ich habe schon viele Leute kennengelernt“, sagt Mareike Gottschalk, die auch im VHS-Rat mitmacht.

Es gibt einiges zu bedenken und zu regeln, wenn inklusive Erwachsenenbildung ermöglicht werden soll – vor allem bei großen Projekten wie dem in Bamberg. Ohne das gute Netzwerk von VHS, Lebenshilfe und den Behinderten- und Selbsthilfeverbänden würde die Inklusive VHS nicht funktionieren. Nicht ohne die Sekretärinnen, die bei der Anmeldung den Bedarf an Assistenz prüfen und die Kursleiter informieren. Nicht ohne den Hausmeister, der den Koffer mit der Induktionsschleife zu den Kursen bringt. Nicht ohne die Bereitschaft der Kursleiter, sich auf Menschen mit Behinderung einzulassen.

Vor allem nicht ohne die Koordinationsstelle, bei der alle Fäden zusammenlaufen. „Ein Selbstläufer ist die Inklusive VHS nicht“, stellt Hemm klar, der angesichts der auslaufenden Förderung derzeit bei Stiftungen und in der Kommunalpolitik um Gelder wirbt. Eine dauerhafte Finanzierung wünscht man sich auch in Weinheim. Aber – und das ist der Vorteil der kleinen Projekte – es steht nicht so viel auf dem Spiel. Sicher ist jedenfalls: Der Englischkurs wird im Januar fortgesetzt. Und sowohl die Seniorinnen als auch die Teilnehmer mit Lernschwierigkeiten sind wieder dabei. —



Mehr wissen

Links und Tipps zum Beitrag ab Seite 96.



Gemeinsame Sache:

Christine Sünkel (unten rechts), stellvertretende Leiterin der VHS Bamberg, unterstützte von Anfang an die Idee, sämtliche Kurse für Menschen mit Behinderung zu öffnen. Das VHS-Gebäude, in dem auch die Kochkurse stattfinden, war schon lange barrierefrei.



Lesen und schreiben für die Demokratie

Muss man lesen und schreiben können, um seine Interessen zu vertreten und politisch teilzuhaben? Jein! Unsere Beispiele zeigen, wie es in der Erwachsenenbildung gelingt, die Teilhabe an demokratischen Prozessen zu fördern.

Text Astrid Eichstedt

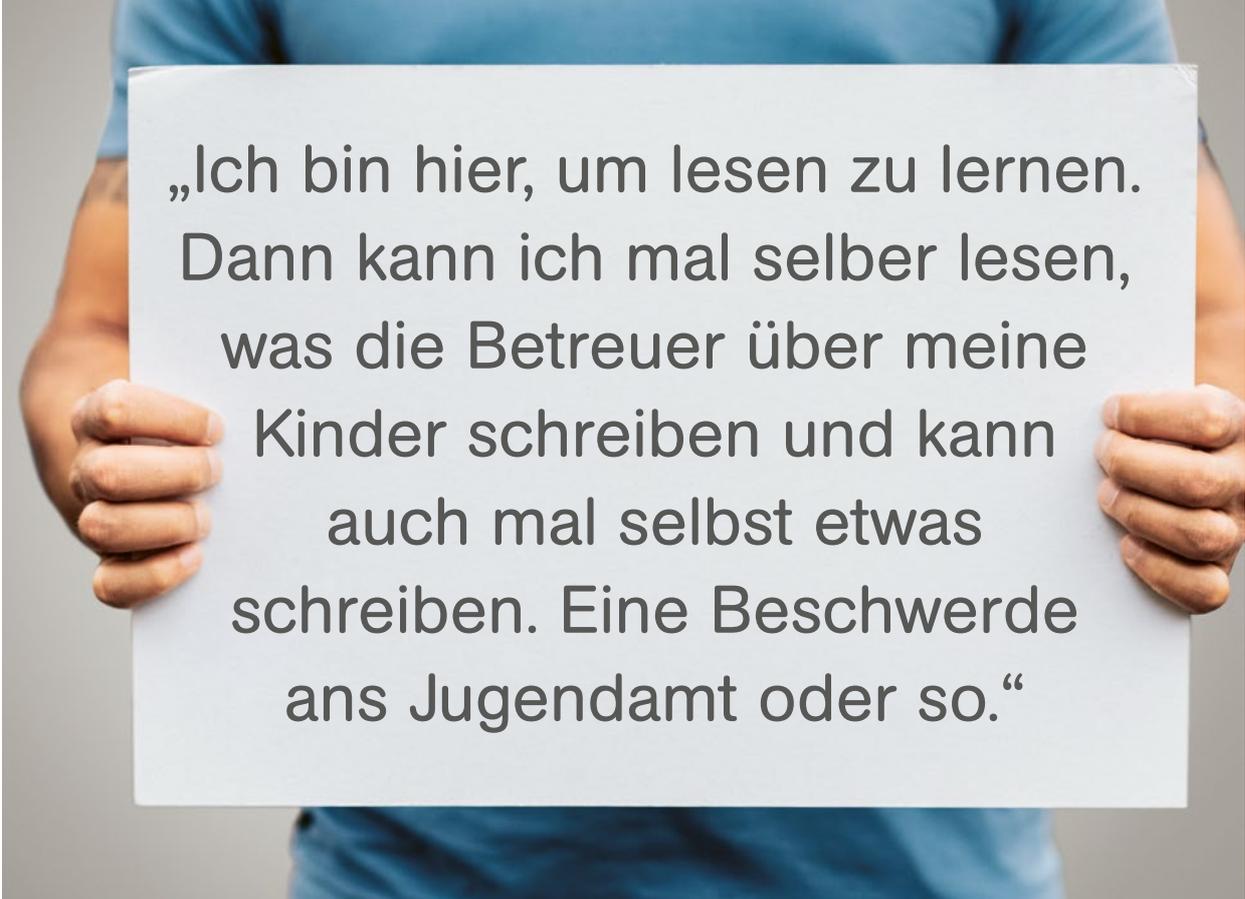
Wer nur geringe Lese- und Schreibkenntnisse besitzt, nimmt seltener an Wahlen teil, engagiert sich weniger ehrenamtlich und unterhält sich seltener über politische Themen. Dies ist, kurz gefasst, eines der Ergebnisse der jüngsten Level-One-Studie von 2018. Für diese Erhebung der Universität Hamburg zum Stand der Alphabetisierung in Deutschland wurden Aussagen von Menschen im Alter zwischen 18 bis 64 Jahren herangezogen, die die deutsche Sprache mündlich genügend beherrschen, um einer einstündigen Befragung folgen zu können, und die zudem selbstständig wohnen. 6,2 Millionen Menschen wurden demnach als gering literalisiert eingestuft. In Einrichtungen lebende Menschen mit Behinderung wurden nicht befragt. Abgesehen von der Diskussionswürdigkeit dieses methodischen Vorgehens, ist somit davon auszugehen, dass die Zahlen tatsächlich höher liegen.

Es besteht also Handlungsbedarf. Doch wie kann die politische Teilhabe gering literalisierter Menschen besser gefördert werden? Nach Ansicht der Leiterin des Netzwerks Alphabetisierung und Grundbildung Sachsen-Anhalt, Dr. Reinhild Hugenroth, ist es allein mit mehr Angeboten zur Alphabetisierung und zur politischen Bildung nicht getan. Die Soziologin fordert zudem mehr Demokratiepädagogik in der Erwachsenenbildung und dort in der politischen Grundbildung. Eine derzeitige internationale Debatte über Demokratiepädagogik und Erwachsenenbildung gehe an Deutschland vorbei.

Im Unterschied zur politischen Bildung, in der es in erster Linie darum geht, politische Zusammenhänge zu erklären, fördert Demokratiepädagogik, dass Lernende politische Mündigkeit, Kritikfähigkeit und Urteilsfähigkeit entwickeln, um auf dieser Grundlage politisch zu handeln. Hierzu müsse, so Reinhild Hugenroth, die Selbstwirksamkeitsüberzeugung des Einzelnen stärker in den Blickpunkt rücken. „Wenn eine Mutter einen Antrag an den Bezirksbürgermeister schreibt, um eine Beleuchtung am Spielplatz zu erreichen, dann ist das ein politischer Akt. Wenn sie Erfolg hat, erlebt sie Selbstwirksamkeit, die motivierend wirkt.“ Was aber, wenn jemand nicht in der Lage ist, einen Brief zu schreiben? „Durch Unterstützungspersonen muss“, so Reinhild Hugenroth, „auch jenen die politische Teilhabe ermöglicht werden, die nicht lesen und schreiben können und damit vielleicht zufrieden sind.“

Jeannette Thier kann das aus ihrer Praxis bestätigen. Sie arbeitet seit 25 Jahren in der evangelischen Familienbildungsstätte Münster (fabi) und >

„Ich möchte in
den Werkstattrat.
Im Werkstattrat
muss ich aber
lesen und
schreiben können.
Ich möchte mich
einsetzen für
meine Rechte.“



„Ich bin hier, um lesen zu lernen. Dann kann ich mal selber lesen, was die Betreuer über meine Kinder schreiben und kann auch mal selbst etwas schreiben. Eine Beschwerde ans Jugendamt oder so.“

➤ hat dort die Erwachsenenbildung für Menschen mit geistigen Einschränkungen aufgebaut. Ihrer Meinung nach ist jeder demokratiefähig. „Natürlich ist es von Vorteil, wenn einer lesen und schreiben und seinen Wahlzettel selber ausfüllen kann. Doch viele unserer Teilnehmer können nicht mal ihren Namen schreiben. Sie bekommen Unterstützungspersonen, die ihnen Zusammenhänge verständlich machen.“

Unter den Weiterbildungsangeboten der fabi sind auch solche für Menschen, die für den Bewohnerbeirat einer Einrichtung kandidieren oder dort bereits mitarbeiten. Jeannette Thier räumt ein, dass Lesekompetenz hierfür von Vorteil ist. Sie ist auch Voraussetzung für die Teilnahme an einem Kurs, in dem anhand der gemeinsamen Lektüre von Tageszeitungsschlagzeilen bessere Lesefähigkeiten und politische Bildung vermittelt wird.

Eine Schlagzeile fiel im Mai 2019 besonders auf: die Aufhebung der Wahlrechtsausschlüsse für jene rund 81.000 Menschen in Deutschland, die vollumfänglich betreut werden. „Viele bei uns haben vorher so gar nicht verstanden, dass sie nicht wählen dürfen“, erzählt Jeannette Thier.

„Gott sei Dank ist das jetzt vom Tisch. In unserer 25-jährigen Geschichte haben wir ja zahlreiche Menschen begleitet, damit sie ihre Rechte einfordern, ihre Bildung verbessern und Politik machen können.“

Eine, die ermutigt wurde, ihre und die Rechte anderer Menschen mit Behinderung einzufordern, ist Elke Falk. Die 54-jährige Rentnerin, die im betreuten Einzelwohnen lebt, arbeitet seit sechs Jahren in der Kommission zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen (KIB) der Stadt Münster mit. Unterstützt wird sie dabei von Jeannette Thier, mit der sie ein Tandem bildet. Die durchgehenden dreistündigen Sitzungen der KIB fand sie sehr anstrengend. „Ich habe erreicht, dass es eine Pause gibt“, erzählt Elke Falk. Sie setzte sich auch für die Verwendung der Leichten Sprache ein. „Aber das hat Jahre gedauert. Das war für mich und meine Stellvertreterin schwer ohne.“

Lesen und schreiben zu können, ist vielleicht nicht notwendig, aber doch hilfreich, um sich politisch zu engagieren. Zumal in einem Umfeld, das in vieler Hinsicht (noch) nicht barrierefrei ist. Silvan

Bock kann lesen und schreiben. Der 30-Jährige ist einer von drei Menschen mit Lernschwierigkeiten, die im Beirat von Menschen mit Behinderungen (bmb) der Stadt Heidelberg mitarbeiten. Alle drei hatten zuvor an einer von der Aktion Mensch geförderten Fortbildungsreihe „Politik inklusiv“ teilgenommen, die jeweils anlässlich bevorstehender Wahlen in Kooperation der Lebenshilfe, des Paritätischen und der Heidelberger Volkshochschule stattfand. Die Dozenten der Fortbildung kamen über die Lebenshilfe und brachten eine entsprechende pädagogische Qualifikation mit.

Silvan Bocks Leben nahm durch die Fortbildung, wie er selbst sagt, eine ganz neue Wendung: „Im Kurs zu den Bundestagswahlen habe ich zum ersten Mal vom Beirat von Menschen mit Behinderung gehört. Zwei Jahre später habe ich einen Kurs in Leichter Sprache zur Gemeinde- und Europawahl gemacht. Dabei habe ich so viel über den Beirat von Menschen mit Behinderung gehört, dass ich selbst kandidieren wollte. Und ich bin gewählt worden.“

Ralf Baumgarth, Geschäftsführer des Paritätischen in Heidelberg, nennt das Projekt einen vollen Erfolg: „Das Ziel, Menschen dazu zu bewegen, ihr Wahlrecht wahrzunehmen und sich vielleicht sogar selbst politisch zu betätigen, hat wunderbar geklappt. Zur Kommunalwahl haben wir eine Podiumsdiskussion mit den Kandidierenden organisiert. Es war fast der komplette Kurs „Politik inklusiv“ anwesend, obwohl das nicht Bestandteil der Fortbildungsreihe war. Da hat man gesehen: Der Kurs hat eine direkte Wirkung.“ Zu den nächsten Wahlen soll die Fortbildungsreihe weitergeführt werden.

Vielleicht wird bis dahin ja ein bislang noch ungelöstes Problem geklärt: Wie lassen sich auch Interessierte ohne Behinderung für das Angebot gewinnen? Zwar waren die Kurse als inklusive Fortbildung für Menschen mit und ohne Behinderung ausgeschrieben. Auch fanden sie in der

VHS statt, einem, wie Ralf Baumgarth sagt, „guten Ort, um das Thema sichtbar zu machen“. Doch teilgenommen haben bis auf wenige Ausnahmen nur Menschen mit Körper-, Sinnes- und geistigen Einschränkungen.

In Magdeburg besuchen 13 Menschen mit geistiger Behinderung sogar die Universität, um besser lesen und schreiben zu lernen. Ursprünglich ging es bei diesem Projekt nur um den Schriftspracherwerb. Dazu wurde an der Otto-von-Guericke-Universität ein Konzept entwickelt, das auf der Arbeit der Pädagogin Christel Manske basiert. Jeder Mensch kann demnach lesen und schreiben lernen, wenn man ihn dabei individuell betreut und genau dort abholt, wo er steht. Schon bald merkten die Verantwortlichen aber, welche Wirkung ihre Kurse auch im Hinblick auf die Befähigung und den Mut von Menschen mit Behinderung hatten, sich gesellschaftlich einzubringen. Katharina Pongratz, die das Projekt wissenschaftlich begleitet, stellt fest, dass das Lesen-und-schreiben-Lernen inzwischen nur ein positiver Nebeneffekt ist. „Eigentlich machen wir etwas ganz anderes: Wir stärken die Menschen in ihrer Persönlichkeit und für ihre Teilhabe an der Gesellschaft. Zum Beispiel jemand, der sich vor zwei Jahren nicht traute, etwas zu sagen, sitzt inzwischen im Werkstattatrat und setzt sich dafür ein, dass noch mehr Menschen lesen und schreiben lernen, damit sie verstehen, welche Rechte sie haben.“

Im Rahmen ihrer Promotion führte Katharina Pongratz viele Interviews mit den Teilnehmenden und stellte dabei fest, dass sie in den Kursen oft mehr gelernt haben als während ihrer gesamten Schulzeit. Sie sagt: „Da ist eine Sehnsucht nach Bildung. Diese Menschen wollen lernen. Sie wollen mehr lernen. Sie würden jeden Tag zu uns kommen, wenn sie könnten.“ —



Mehr wissen

[Links und Tipps zum Beitrag ab Seite 96.](#)

Wenn der richtige Impuls kommt

Der Hirnforscher Gerald Hüther erklärt, weshalb viele Menschen die Lust am Lernen früh verlieren und wie es gelingen kann, sie wiederzufinden.

Interview Astrid Eichstedt **Illustration** Michele Marconi

Sie sagen, die Lust Neues zu lernen, wurde uns gleichsam in die Wiege gelegt. Weshalb haben so viele Menschen später dann keine Lust mehr am Lernen?

Tatsächlich ist es so, dass jedes Kind mit einem riesigen Blumenstrauß an Potenzialen zur Welt kommt. Am Anfang des Lebens erkunden wir neugierig die Welt um uns und entdecken immer mehr. Dadurch werden komplexere Strukturen im Gehirn geschaffen. Diejenigen, die im eigenen Umfeld gebraucht werden, werden mit der Zeit stabilisiert. Alles andere verkümmert. Nun machen Menschen so etwa ab dem dritten Lebensjahr zumeist die Erfahrung, dass sie mit ihrer Entdeckerfreude nicht mehr so willkommen sind, sondern dass sie die Erwartungen anderer erfüllen müssen, damit sie gemocht werden und dazugehören. Sie lernen, ihr Bedürfnis, zeigen zu wollen, was sie können, zu unterdrücken. Neurobiologisch würde man sagen: Über die Vernetzungen werden hemmende Synapsen gelegt, die dafür sorgen, dass die Entdeckerfreude und Gestaltungslust erst mal unterdrückt werden. Man stützt sich sozusagen zurecht für das, was an Anforderungen durch Eltern, Schule und Beruf auf einen zukommt. Vielen Menschen geht so ihre Lust am Lernen für alle Zeit verloren. Es gibt aber andere, die schaffen die Kurve und können ihr Potenzial wieder entfalten.

Wie gelingt ihnen das? Und klappt es auch im fortgeschrittenen Alter?

Es gelingt, indem sie wieder in Berührung mit sich selbst kommen, mit ihren unterdrückten Anteilen, in Situationen, in denen sie sich berühren lassen. Das kann im Kino passieren oder bei einem Konzert, bei der Lektüre eines Buches oder

im Wald, beim Tanzen oder durch andere Menschen. Manchmal passiert es auch, weil jemand in eine Krise gerät und anfängt nachzudenken. Und dann bekommt er wieder Kontakt mit diesem Anteil, den er unterdrückt hat. Dann entsteht wieder diese Lebensfreude, diese Begeisterung am eigenen Entdecken, am gemeinsamen Gestalten. Und dazu ist es nie zu spät. Da können Sie 85 sein und lernen auch noch Chinesisch, wenn der richtige Impuls kommt. Auch Menschen mit einer sogenannten geistigen Behinderung lernen ein Leben lang Neues hinzu. Das Gehirn ist bis zum Tod anpassungsfähig. Hirnforscher nennen das die Neuroplastizität. Tatsächlich ist die einzige Voraussetzung dafür, dass sich im Hirn wieder neue Verschaltungen und Synapsen entwickeln, eine neue Herausforderung, die für uns bedeutsam ist. Andererseits sind im Gehirn auch die Muster entstanden, die uns daran hindern. Diese Muster lassen sich aber sozusagen auflösen.

Und um diese Muster aufzulösen, muss man emotional berührt werden?

Was wir aus der Neurobiologie wissen: Man kann nur etwas nachhaltig im Hirn verankern und dort neue Netzwerke aufbauen, wenn das emotional aufgeladen wird. Ich habe früher häufig gesagt, dass man etwas mit Begeisterung machen muss. Aber im Grunde genommen ist Begeisterung viel zu schäumend. Freude oder Hingabe wären viel schönere Begriffe. Worum es geht, ist die emotionale Aufladung. Die emotionalen Zentren im Gehirn müssen mit in Bewegung kommen. Das passiert, wenn man etwas lernt, das einen wirklich interessiert. Das ist die reine Form des Lernens. So fangen wir auch alle an. Spielende Kinder fangen an mit dem Küchenschirr der >

Was beim Lernen im Gehirn passiert

Das **Langzeitgedächtnis** speichert Informationen durch Wiederholung mehrere Jahre bis lebenslang.

Für die Aneignung neuen Wissens ist die **Motivation** sehr wichtig. Unser Gehirn ist immer auf der Suche nach neuen Erfahrungen und Erkenntnissen, mit denen es sich über Erfolgserlebnisse belohnen kann.

Erfolgserlebnisse setzen **Glückshormone** (Neurotransmitter) frei. Die Neurotransmitter Dopamin, Oxytocin und endogene Opiode motivieren und vitalisieren unser Gehirn.

Das Gehirn ist in hohem Maße **formbar**. Lernen bedeutet für das Gehirn, neue Verknüpfungen zu bilden, und die wiederholte Anwendung bedeutet, sie zu festigen und effektiver zu nutzen. **Neuronales Potenzial**, das nicht genutzt wird, bildet sich zurück.

Ältere Menschen verfügen über mehr **kristalline Intelligenz**. Das heißt: Sie schöpfen beim Lernen aus ihrer Lebenserfahrung. Die **fluide Intelligenz**, die schnelle Problemlösung und Mustererkennung umfasst, nimmt mit dem Alter ab. Sie lässt sich aber trainieren.



Umwelt- und Sinnesreize geben den Anstoß zum Lernen. Die meisten **Reize** werden aber ausgeblendet.

Im Ultrakurzzeitgedächtnis bleiben Informationen maximal zwei Sekunden, im Arbeitsgedächtnis 45 Sekunden und im **Kurzzeitgedächtnis** wenige Stunden.

Welche Informationen es verarbeitet und schließlich im Langzeitgedächtnis speichert, entscheidet das Gehirn nach **vier Kriterien**: Relevanz, Neuigkeitswert, Bedeutung und Sinnhaftigkeit der Information.

Bevor eine Information im **Langzeitgedächtnis** gespeichert wird, muss sie das Ultrakurzzeitgedächtnis, das Arbeitsgedächtnis und das Kurzzeitgedächtnis passieren.

Emotionale Beteiligung, Bewegung, soziale Interaktion und Wiederholung sind entscheidende **Lernfaktoren**. Je mehr sie beim Lernen im Spiel sind, desto besser können Informationen gespeichert werden.

Das **limbische System** bewertet die ankommenden Reize nach den Kriterien bekannt oder unbekannt, wichtig oder unwichtig und angenehm oder unangenehm aufgrund abgespeicherter Erfahrungen. Als unwichtig oder unangenehm bewertete Reize werden nicht weitergeleitet. Sie landen nicht als fester Wissensbestand (Neuronenpopulation) im Kortex. Positiv bewertete Reize bilden ein erstes wichtiges Zwischenziel für den Lernerfolg.

➤ Mutter etwas zu bauen und verlieren sich in diesem Gestaltungsprozess, lernen dabei eine Menge und sind mit Hingabe dabei.

Welchen Nutzen hat lebenslanges Lernen, wenn es denn gelingt?

Wenn wir in einer Welt lebten, die sich nicht verändert, bräuchten wir auch nichts mehr hinzuzulernen. Da es so eine Welt aber glücklicherweise nicht gibt, wäre es schon besser, bis ans Ende seiner Tage immer wieder Neues hinzuzulernen. Wer das nicht macht, passt dann eben irgendwann nicht mehr in diese veränderte Welt. Dann kann sie oder er sich nur darüber aufregen, dass es nicht mehr so ist, wie es mal war. Auch wenn viele das so machen, ist das doch ein ziemlich am Leben vorbei gelebtes Leben.

Welches sind aus Ihrer Sicht im Erwachsenenalter die größten Lernbarrieren?

Ich denke, es ist diese Lernunlust, die dann häufig auch schon Teil des eigenen Selbstbildes geworden ist. Und dann ist da ja auch die Gesellschaft, die häufig sagt: Im Alter kann man nichts mehr lernen. Dann verliert man den Mut. Und dadurch macht man auch keine neuen Erfahrungen.

Sie haben mal gesagt, Sie würden Ihr Gehirn besser bei einem Waldspaziergang trainieren als beim Sudoku. Nun lösen ja viele Menschen Sudokus oder Kreuzworträtsel, um ihr Gehirn fit zu halten ...

Wenn ich in den Wald gehe, dann berührt das meine ganzen Sinne. Da kann ich kleine Dinge entdecken und beobachten. Es ist eine vielfältige Welt und die besteht nicht nur aus kognitiven, sondern auch aus sinnlichen, emotionalen und aus sinngebenden Erfahrungen. Und deshalb ist das ein viel besseres Training für das, was das Hirn zu leisten hat, als das Kombinieren von Zahlenfolgen.

Es gibt offizielle Statistiken darüber, warum Menschen sich nicht weiterbilden. Hauptgründe sind zu wenig Zeit und zu hohe Kosten.

Das ist ja auch das, was in unserer Gesellschaft im Mittelpunkt steht. Wenn jemand für irgendetwas keine Zeit hat, bedeutet das allerdings meistens, dass es ihm nicht wichtig genug ist. Sie hätten

ehrllicherweise sagen müssen: Es ist mir nicht bedeutsam genug. Da ist mir das Geld wichtiger oder die Zeit, die ich lieber für andere Dinge einsetze.

Haben Sie selbst jemals die Lust am Entdecken und Lernen von Neuem verloren?

Mich hat nie jemand zum Lernen gezwungen. Mit 16 hatte ich mich in die Natur und das Lebendige derartig verliebt, dass ich gesagt habe, ich will Biologie studieren. Und da habe ich eben auch in Russisch meine Zensur verbessert, weil ich mit einer Vier in Russisch keinen Studienplatz bekommen hätte.

Das ist ein gutes Beispiel dafür, dass Lernen und Weiterbildung nicht immer Spaß machen müssen.

Ja, wenn ich ein Ziel habe, kann ich eben auch das lernen, was ich dafür brauche und das hat mit Zwang nichts zu tun. Man kann auch Dinge lernen, die einen auf den ersten Blick nicht interessieren, weil man ein höheres Ziel verfolgt.

Viele Menschen, vor allem ältere, stöhnen heute, dass sie mit der Digitalisierung in Beruf und Privatleben nicht Schritt halten können.

Wer gerne digital arbeitet, der hat damit keine Mühe. Es stöhnen ja nur diejenigen, die das nicht gerne machen. Deshalb geht es eher um die innere Teilnahme, die emotionale Aktivierung. Man macht es gerne, weil man sich in dieser Tätigkeit wiederfindet und dort in seinem Element ist. Oder weil man mit den Kindern und Enkeln über digitale Medien kommunizieren will. Dann kann man alles lernen. —

Professor Gerald Hüther ist einer der bekanntesten Neurobiologen Deutschlands und Autor vieler Bücher. Außerdem ist er Vorstand und Initiator der Akademie für Potenzialentfaltung. Wie lebenslanges Lernen gelingen kann, beschreibt er in „Mit Freude lernen – ein Leben lang“, erschienen bei Vandenhoeck & Ruprecht, 2016, ISBN-13 978-3-525-70182-9.







Foto Katharina Liesche

Kreatives Zusammenspiel

Ein Ort der Begegnung für Menschen, die leidenschaftlich gern musizieren, mit und ohne Behinderung, das ist die Werkstatt Utopia. Seit dem Start des inklusiven Musikprojektes 2018 nahmen bereits 40 Musikbegeisterte das Angebot der Werkstatt in Berlin wahr. Leiter Mariano Domingo liegt das musikalische Projekt sehr am Herzen: „Wir möchten Barrieren in den Köpfen überwinden und kreative Formen des Zusammenspiels entwickeln.“

Zum Angebot der musikalischen Weiterbildung gehören Kammermusikensembles, eine Jazzgruppe und Musikworkshops, die für Menschen ohne Vorkenntnisse geeignet sind. Das Utopia Orchester ist das erste inklusive Sinfonieorchester Deutschlands. Im Frühjahr vergangenen Jahres trat es mit einem klassischen Programm im bekannten Berliner Kinder- und Jugendtheater Grips auf.

Träger der Werkstatt Utopia ist der Verein KulturLeben Berlin – Schlüssel zur Kultur e.V. Ziel ist es, kulturelle Teilhabe und soziale Inklusion zu ermöglichen. Dazu vermittelt der Verein unter anderem freie Tickets zu Kulturveranstaltungen. Die Aktion Mensch fördert die Werkstatt Utopia seit Mai 2018.



Mehr Infos finden Sie unter:

www.utopia.kulturleben-berlin.de





ZWEITE CHANCE

Text Sarah Schelp **Fotos** Max Zerrahn

Seelische Erkrankungen sind das größte Vermittlungshemmnis für ältere Langzeitarbeitslose in Deutschland, fast jede zweite Frühverrentung ist psychisch bedingt. Ganzheitliche Weiterbildungsangebote schaffen Perspektiven für Betroffene, indem sie ihre Besonderheiten achten und einbeziehen. Zwei Beispiele einer guten Praxis.

*„Ich definiere die
Trainerrolle so, dass
meine Erfahrungen
Teil der Sache sind.“*

– Jeannine Raddatz-Heim



Auf Augenhöhe: Jeannine Raddatz-Heim unterstützt die angehenden Genesungsbegleiter auf ihrem Weg in eine neue berufliche Zukunft und schöpft dabei aus ihrer eigenen Geschichte.

Die Depression, sagt Dietmar Elsner, umfing ihn wie ein trügerisches Haus: außen makellos, innen ohne Fenster und in tristem Grau. Er konnte nicht mehr arbeiten, zog sich von Familie und Freunden zurück. Einsam litt er hinter der Fassade. Niemand verstand seine Qualen.

Der Schritt in ein anderes Leben

Das Teilhabezentrum in Erfurt wirkt an diesem Morgen wie das Gegenstück zu Dietmar Elsners Leidensbild: Hell und einladend liegt es auf dem Herrenberg, ein Farbtupfer zwischen Plattenbauten. Die Tür zum Garten steht offen, die Sonne scheint in den Seminarraum. Elf Frauen und vier Männer sitzen im Stuhlkreis, darunter auch Elsner. Alle haben sie schwere seelische Krisen durchgemacht. Viele waren in der Psychiatrie, haben sich mühsam wieder einen Alltag erkämpft.

Der Schritt zurück ins alte Leben war oft nicht mehr möglich, manchmal auch nicht mehr gewollt.

Sie mussten neue Wege für sich finden, beruflich wie privat. Einer davon hat sie nach Erfurt geführt: Hier nehmen sie an der Weiterbildung zum Genesungsbegleiter teil, einem einjährigen Curriculum, das bundesweit angeboten wird und sich gezielt an Menschen mit Psychiatrieerfahrung richtet. Experienced Involvement, kurz: Ex-In, heißt das zugrunde liegende Konzept, auf Deutsch: Beteiligung Erfahrener. Es geht davon aus, dass die Erfahrung und Überwindung einer schweren seelischen Krise ein exklusives Wissen über Bewältigungsstrategien bei den Betroffenen schafft, auf dessen Basis sie nach der Ex-In-Weiterbildung anderen psychisch Erkrankten helfen können: als professionelle Genesungsbegleiter. Die eigene Erkrankung wandelt sich damit vom Stigma zur Ressource und zur entscheidenden Qualifikation für die berufliche Neuausrichtung.

Genesungsbegleiter arbeiten stationär und ambulant, sind Berater, Fürsprecher und Vertraute der Erkrankten. Sie unterstützen sie niederschwellig in allem, was ihre Gesundheit fördert, gehen mit auf Spaziergänge und ins Kino, lesen ein Buch

vor oder hören einfach nur zu. Andere arbeiten als Dozenten, in Beratungsstellen oder geben Schulungen in Betrieben.

Die neue Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses zur Personalausstattung in Psychiatrie und Psychosomatik betont die Bedeutung der Genesungsbegleiter in der Patientenversorgung und würdigt damit das Berufsbild. Eine Entlohnung ähnlich der von Pflegehilfskräften, etwa 1.700 bis 2.500 Euro brutto, ist angedacht. Noch fehlt jedoch die formale Anerkennung als Ausbildungsberuf. Art und Entlohnung einer Beschäftigung sind oft vom guten Willen des Trägers abhängig. In Bremen und Hamburg sind viele Genesungsbegleiter fest angestellt, auch beim Landesverband Ex-In Thüringen, der den Erfurter Kurs ausrichtet und von Betroffenen geführt wird. Die Regel ist das bislang aber nicht.

In der Ex-In-Weiterbildung, die sich in zwölf Module unterteilt, unterrichten Trainer, die als Genesungsbegleiter einen Aufbaukurs gemacht haben, und Profis, meist Sozialpädagogen, im Team. In Erfurt geht es mit Trainerin Jeannine Raddatz-Heim und Profi Karima Stadlinger gerade um das Modul „Recovery – Genesung“. Lebhaft diskutieren die Teilnehmer über die Gleichung „Genesung = Emanzipation“: „Ich verstehe darunter, dass ich mich von meinem früheren Selbst losmachen muss, weil es mich in die Krise gestürzt hat“, sagt eine Frau. Ein Mann widerspricht: „Ich bin ich, das will ich nicht ändern!“ Trainerin Jeannine Raddatz-Heim war bereits Designerin und studierte Pädagogik, als eine seelische Krise ihre Pläne umwarf. „Ich hing ziemlich in der Luft“, sagt sie. Bis sie von Ex-In erfuhr. Raddatz-Heim wurde Genesungsbegleiterin und Trainerin. „So kann ich Didaktik und kreative Ideen sehr gut verbinden.“ Als es im Erfurter Kurs um Krisenbewältigung geht, fragt jemand sie: „Wie war das bei dir?“ Persönlich angesprochen wird sie oft. „Ich definiere die Trainerrolle so, dass meine Erfahrungen Teil der Sache sind.“ Jeder Ex-In-Trainer kann das für sich entscheiden. Raddatz-Heim spricht im Kurs auch darüber, dass Rückschritte zur Heilung gehören. „Während meiner Weiterbildung bin ich noch mal in die Klinik gewandert“, sagt sie.



Lernräume: In einem angenehmen und motivierenden Umfeld erarbeiten sich Menschen nach Krisen eine neue berufliche Perspektive.

Neue Möglichkeiten dank Computer

Zwei Zugstunden nordöstlich von Erfurt läuft im Frauencomputerzentrum in Berlin der Kurs „Bürokommunikation und Internet III“. Er ist Teil des Projekts „Porta – Medienkompetenzen und Work-Life-Balance für den beruflichen Wiedereinstieg“, das seit vier Jahren in der Weiterbildungseinrichtung stattfindet. Wie bei Ex-In geht es auch bei Porta darum, einer gesellschaftlich benachteiligten Gruppe neue Möglichkeiten persönlicher und beruflicher Teilhabe zu eröffnen. „Porta ist ein kostenloses und hochflexibles Weiterbildungsformat für Frauen mit seelischen und körperlichen Beeinträchtigungen“, erklärt Sibylle Würz, Leiterin und Dozentin.

Elf Teilnehmerinnen sitzen im Arbeitsraum des Zentrums vor den Laptops, manche souverän, andere verzweifelt angesichts tückischer Excel-Tabellen, die nicht wollen, wie sie sollen. Sibylle Würz geht zwischen den Frauen umher, gibt Tipps, hilft, den Cursor zu setzen und Diagramme zu erstellen. „Versucht erst mal alleine nachzudenken“, ermutigt sie. „Wenn ich gleich die Lösung zeige, habt ihr nicht so viel davon.“ Microsoft Office steht im Porta-Projekt ebenso >

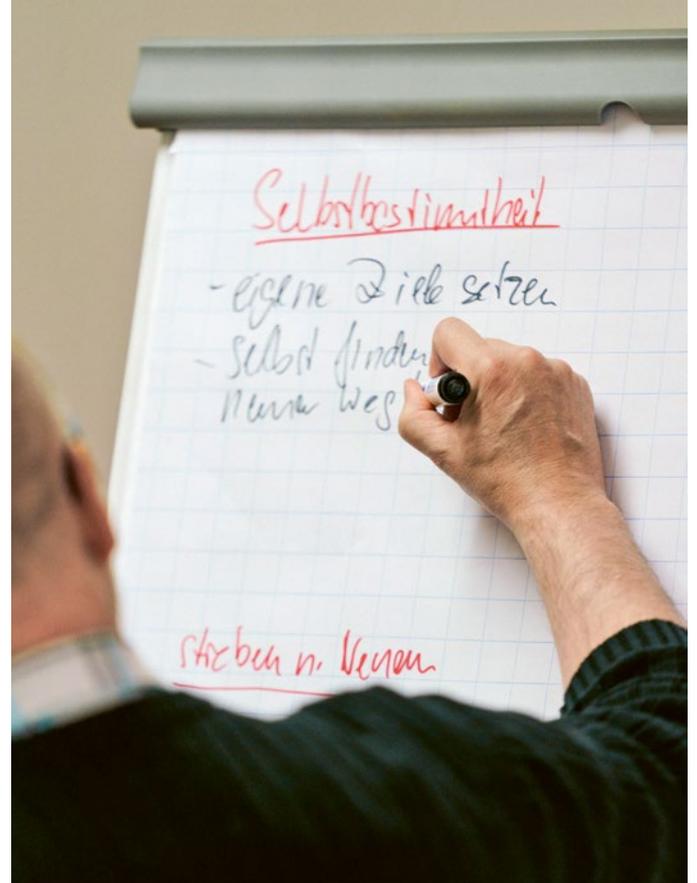
➤ auf dem Lehrplan wie Bewerbungstraining und Ergonomie. Die Frauen sollen ganzheitlich gestärkt werden, damit sie lernen, ihre Fähigkeiten selbstbewusst zu erkennen und zu präsentieren – vor Arbeitgebern und in allen Lebensbereichen. „Etwa die Hälfte unserer Teilnehmerinnen hat eine psychische Behinderung“, sagt Würz. „Viele möchten durch Computerkenntnisse ihre Chancen auf Arbeit verbessern, würden reguläre Kurse aber nicht schaffen, weil sie krankheitsbedingt zu oft ausfallen. Deshalb ist bei uns alles ganz stressfrei.“ Vorkenntnisse sind nicht erforderlich. Ein kurzfristiger Einstieg, auch in laufende Kurse, ist kein Problem. Dabei hilft das Blended Learning: Präsenztreffen ohne strenge Anwesenheitspflicht werden mit selbstständigem E-Learning kombiniert. „Grundlegendes besprechen wir während der Treffen“, sagt Würz. „Und wer nicht da war, kann das jederzeit von zu Hause über die Onlinelearnplattform nachholen.“ Dort gibt es Aufgaben für Fortgeschrittene, Übungsblätter und Kursprotokolle. Persönliches Coaching hilft, den Anschluss zu halten.

Trotz – oder wegen – dieses offenen Systems schlossen etwa 70 Prozent der Frauen ihren Kurs erfolgreich ab, berichtet Würz. Manche bewerben sich anschließend auf Basis der neuen Kenntnisse. Nicht selten erfolgreich.

Methoden für die Genesung

Im Ex-In-Kurs in Erfurt sollen nun Genesungsfaktoren zusammengetragen werden – nach einer bestimmten Methode. „Sie basiert auf den Ebenen ‚Ich-Du-Wir‘ und ist das Kernstück von Ex-In“, sagt Stadlinger. „Dabei geht es darum, zum ‚Wir-Wissen‘ zu kommen. Erst reflektiert jeder sein ‚Ich-Wissen‘, also die eigenen Erfahrungen, zu dieser Frage. Dann geht es in Zweiergruppen darum, sie einem anderen mitzuteilen und zu erfahren, was davon für ihn verständlich ist und was nicht: das ‚Du-Wissen‘.“

Zwei Frauen haben sich dafür zusammengefunden und erzählen einander von ihren Kindheiten: berührende Geschichten über Vernachlässigung



Stark werden: Um anderen helfen zu können, brauchen zukünftige Genesungsbegleiter eine gute Methodik und eigene innere Sicherheit.

und Zurückweisung, die sie krank gemacht haben. Gemeinsam versuchen sie herauszufinden, was ihnen aus der Krise geholfen hat. In Fünfergruppen werden die Einzelerfahrungen zusammengetragen und anschließend im Plenum vorgestellt und diskutiert. „So entsteht das ‚Wir-Wissen‘ – das gemeinsam Erarbeitete ist die Grundlage der Genesungsbegleitung“, sagt Stadlinger.

Raddatz-Heim ergänzt: „Für mich ist die Herausforderung, mich von den Geschichten nicht zu sehr anrühren zu lassen. Da muss ich gut auf mich achten.“

Auch am Frauencomputerzentrum in Berlin tauschen die Frauen sich aus und helfen einander. „Werkstattatmosphäre“ nennt Würz das gemeinschaftliche Lernklima. „Mit ’nem Taschenrechner würde ich’s lösen“, seufzt Emel Schumacher und klickt ratlos mit der rechten Maustaste. Sie kann

blind tippen, war Rechtsanwaltsgehilfin, Fremdsprachenhostess, Bürokraft. „Dann bin ich krank geworden“, sagt sie. „Wie das Leben so spielt. Ich bin wieder zu meiner Mutter gezogen und schon lange arbeitslos.“ Sie hofft, dass der Kurs ihr helfen wird, selbstbewusster aufzutreten. „So nach dem Motto: Ich kann es noch!“

„Manche Frauen bringen Vorkenntnisse mit“, sagt Würz. „Bei anderen müssen wir sehr niederschwellig anfangen, zum Beispiel, wenn sie Ängste haben oder starke Medikamente nehmen.“ Für sie bietet Porta ein Einstiegsmodul. „Da geht es um ganz fundamentale Dinge: den PC hoch- und runterfahren, die Maustasten benutzen“, sagt Würz. „So wollen wir ihre Hemmschwelle senken. Einige machen das Modul mehrmals, bis sie sich in den Bürokommunikationskurs trauen.“

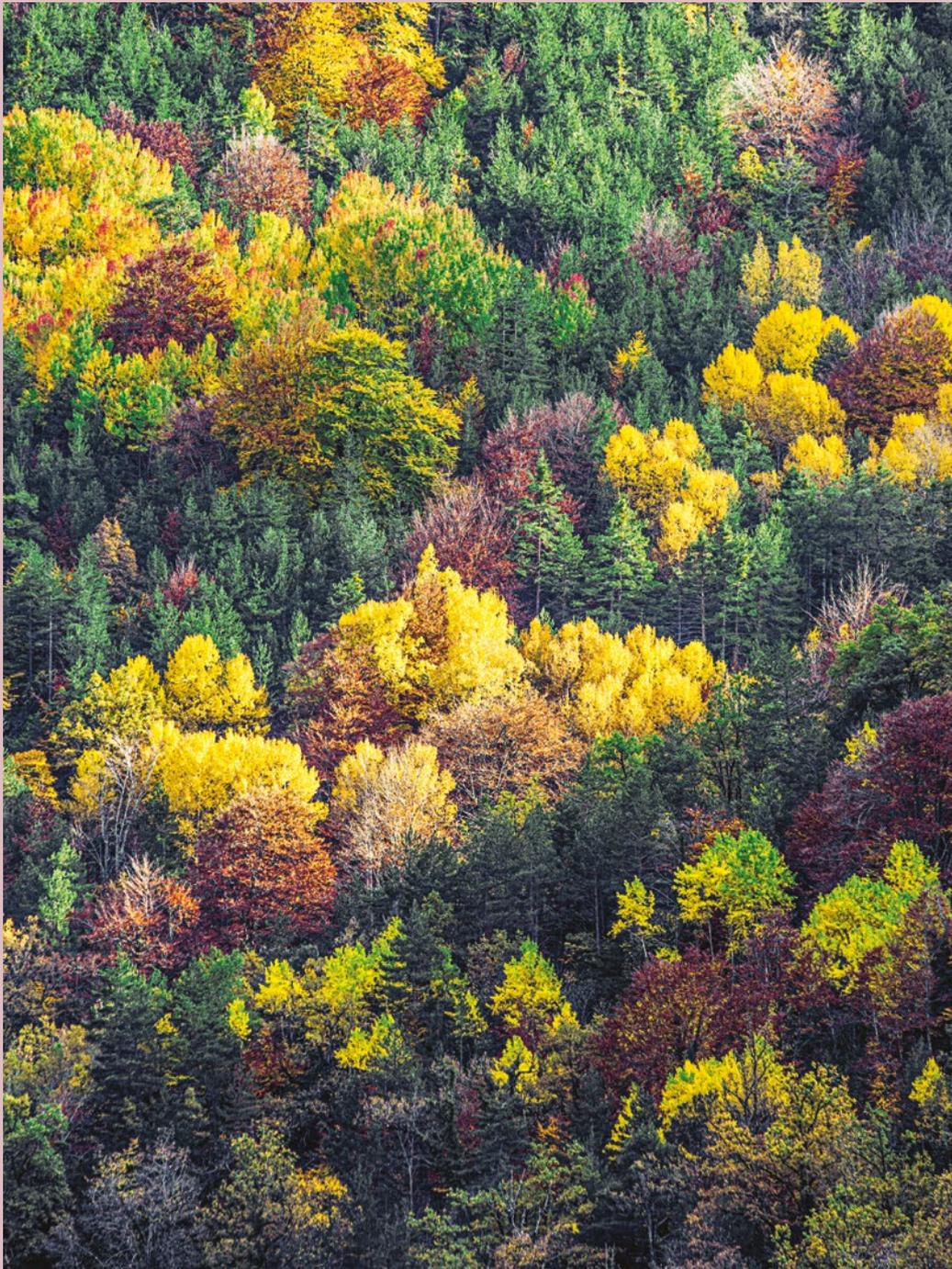
Manche der Frauen, sagt Würz, seien durch lebenslange Diskriminierung so verunsichert, dass sie den Glauben an sich verloren hätten. Mit einer Kompetenzanalyse macht Würz sich dann behutsam auf Spurensuche im verletzten Selbstbewusstsein. Bei einer Frau, die sicher war, nichts zu können, habe sich so gezeigt, dass sie Abwaschen möge, erzählt Würz. „Dadurch haben wir herausgefunden, dass sie gerne Dingen eine Struktur verleiht. Kleinste Vorlieben können viel über einen Menschen verraten.“ Als Würz die Frau nach Jahren wiedertraf, war sie Aufräumcoach geworden. „Das fand ich so toll“, sagt Würz.

Bald wird Rainer Giese als Genesungsbegleiter arbeiten. „Endlich“, sagt er, „kann ich anderen so helfen, wie ich es mir gewünscht hätte.“ Er hat das Haus seiner Einsamkeit zwar verlassen, aber nicht vergessen. Auch Raddatz-Heim sagt: „Das Wichtigste in der Genesungsbegleitung ist es, die Menschen auf ihrem eigenen Weg zur Heilung zu unterstützen, selbst, wenn der vielleicht ganz anders ist als meiner. Dafür muss man Zeit mitbringen und manchmal einfach nur da sein. Das schafft nicht jeder. Aber es hilft.“ —



„Einen regulären Kurs würden viele nicht schaffen. Bei uns ist alles ganz stressfrei.“

– Sibylle Würz



Damit Diversität Erfolg bringt, braucht es gute Führung und passende Rahmenbedingungen. Bei großen Unternehmen verlangt das aufwendige Strukturen. Kleine Firmen fahren oft mit pragmatischen Lösungen gut.

Fit für Vielfalt

Diversität im Unternehmen bedeutet Herausforderung und Chance zugleich. Damit sie gelingen kann, müssen alle Kolleginnen und Kollegen den Umgang mit Vielfalt lernen und sich darauf einlassen. In großen wie in kleinen Firmen.

Text Britta Klasen

Eine gelungene Diversität bietet dem Unternehmen viele Vorteile, den sogenannten Value in Diversity. Besonders in Unternehmen, in denen komplexe Aufgaben kreativ gelöst werden müssen, empfiehlt es sich, das Potenzial von Menschen mit verschiedenen Hintergründen und Lebenserfahrungen in ein Team einzubringen. „Stellen Sie sich einen monokulturellen Wald vor, der von einem Schädling befallen wird. Ihm fallen alle Bäume zum Opfer, im Gegensatz zum Mischwald, bei dem nur eine Baumart geschädigt wird. Die Vielfalt des Waldes garantiert seinen Fortbestand. Genau so können Unternehmen von einer heterogenen und vielfältigen Belegschaft profitieren“, erklärt Psychologieprofessor Bertolt Meyer von der Technischen Universität Chemnitz, der sich, unter anderem, mit Diversität und Stereotypen am Arbeitsplatz beschäftigt. Beim Diversity Management geht es letztlich darum, wie die gesellschaftliche Vielfalt auch in einem Unternehmen erfolgreich abgebildet werden kann.

Planlos ganz unterschiedliche Menschen in einem Arbeitskontext zusammenzuführen, ist vor allem in größeren Unternehmen meist keine gute Idee. Denn das kann auch zu Konflikten führen, schlimmstenfalls Vorbehalte verstärken und die Arbeitsergebnisse beeinträchtigen. Stattdessen sollte man die Mitarbeiter im Umgang mit Vielfalt gezielt unterstützen. Damit das gelingt, braucht es eine gute Strategie. „Der Mensch hat eine eingebaute Präferenz für Ähnlichkeit, er fühlt sich am wohlsten, wenn er mit Personen zusammenarbeitet, die ihm ähnlich sind“, erklärt Bertolt Meyer. Daher sei es wichtig, ein Pro-Diversitätsklima im Unternehmen zu schaffen. Dazu müssen Mitarbeiter im Umgang mit Vielfalt geschult werden.

Schulungen gegen Stereotype

Dass Mitarbeiterschulungen ein guter Weg sind, um die Sensibilität für das Thema Vielfalt zu erhöhen, weiß auch Yvonne von de Finn, Head von Cultural Diversity bei der Deutschen Telekom AG: „Unsere Führungskräfte machen Schulungen zum Thema Unconscious Bias, jenen unbewussten Mustern, die im Denken verankert sind, wie etwa Stereotype. Sie verhindern, dass man sich ein objektives Bild einer Person macht und sie und ihr Verhalten stattdessen anhand vorgefasster Meinungen beurteilt.“ Im Rahmen der Schulungen lernen die Teilnehmer, diese Denkmuster zu erkennen und sie infrage zu stellen. Ziel ist es, dass die Führungskräfte im Anschluss zwischen Leistung und Sympathie unterscheiden und sich – beispielsweise bei einem Vorstellungsgespräch – ein objektives Bild des Bewerbers machen können. >

> Unterstützung für alle

Um Verständnis für Kollegen mit Behinderung zu fördern und eine gute Zusammenarbeit voranzutreiben, bietet das Unternehmen sogenannte Kollegenseminare an. Teams, denen ein gehörloser Kollege angehört, lernen im Rahmen einer solchen Veranstaltung beispielsweise Kommunikationsformen kennen, die den gemeinsamen Arbeitsalltag erleichtern. Bei Interesse können die hörenden Kollegen sogar die Deutsche Gebärdensprache erlernen. Ein weiteres, inklusives Angebot ist das Fahrsicherheitstraining. Es ist so aufgebaut, dass auch Mitarbeiter mit einer Hörbehinderung oder Mobilitätseinschränkung problemlos daran teilnehmen können. Dazu stehen Fahrzeuge zur Verfügung, die auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter mit Behinderung zugeschnitten sind. Dies kann ein Gaspedal sein, das mit der Hand betätigt wird, oder eine Anzeige am Armaturenbrett, die Töne visuell wiedergibt. Die Leiter des Fahrsicherheitstrainings sind so geschult, dass sie alle Inhalte sowohl Menschen mit als auch ohne Behinderung gut vermitteln können.

Manchmal braucht es nicht viel

Dass auch der tägliche Umgang mit Vielfalt ein geeigneter Lehrmeister sein kann, zeigt sich im Malerbetrieb Karl Müller in Bergheim bei Köln. Zum 15 Mann starken Betrieb gehören auch zwei gehörlose Mitarbeiter. Statt aufwendiger Schulungen, die das kleine Unternehmen kaum stemmen könnte, setzt der Betrieb auf Akzeptanz und auf Kreativität im Umgang miteinander. Learning by Doing heißt die Devise. „Die wichtigsten Gebärden haben sich alle angeeignet, sonst kommunizieren wir mit allgemeinverständlichen Gesten oder per Schriftsprache“, erzählt die Vorarbeiterin Michaela Korfmacher. Digitale Hilfsmittel sind dabei im Alltag eine große Erleichterung. Durch

Messengerdienste können hörende und gehörlose Mitarbeiter schnell und einfach miteinander kommunizieren. Für problemloses Verstehen bei Dienstbesprechungen oder Sicherheitsunterweisungen fordert der Malerbetrieb einen Gebärdendolmetscher über den Integrationsfachdienst an. Unterstützungsleistungen wie diese, die der Inklusion der gehörlosen Mitarbeiter dienen, sind für den Arbeitgeber kostenfrei. Solche Sonderaufwände sind aber eher die Ausnahme. Durch den täglichen Umgang haben beide Seiten gelernt, miteinander zu kommunizieren und umzugehen. „Der Umgang zwischen hörenden und gehörlosen Kollegen ist bei uns ganz normal – ob bei der Arbeit oder auf Betriebsausflügen“, berichtet Michaela Korfmacher. „Inklusion passiert im Alltag einfach so nebenher.“

Toleranz weitertragen

„Und das ist das Ziel, das Unternehmen, je nach Größe, mit ihrer individuellen Diversitätsstrategie verfolgen sollen“, sagt Marcus Zendt von der Telekom. Ein gelungenes Diversitätsklima sei Ziel eines Lernprozesses, den die Mitarbeiter mithilfe gezielter Unterstützung und ihrer eigenen Erfahrungen mit Vielfalt im Alltag durchlaufen müssten. „Inklusion heißt nicht, dass wir uns auf die Mitarbeiter mit Behinderung konzentrieren, sondern dass ein selbstverständliches Miteinander entsteht und die Erkenntnis, dass jeder irgendein Handicap hat, das es zu akzeptieren gilt“, erklärt Zendt. Wenn die Arbeit in einem diversen Team dann produktiv und kreativ läuft, lernen die Mitarbeiter Vielfalt zu schätzen. Diese Einstellung tragen sie auch nach draußen, in ihren Alltag jenseits der Arbeit, und fördern so ein Pro-Diversitätsklima in der Gesellschaft. —



Monokulturen sind wenig widerstandsfähig gegen Schädlinge und Krankheiten. Was in der Natur gilt, zeigt sich auch in der Wirtschaft: Je diverser die Belegschaft ist, desto innovativer und robuster das Unternehmen.



Alle müssen mitziehen

Für ihre Promotion über inklusive Erwachsenenbildung forschte Rebecca Babilon, 42, auch in England. Im Interview erklärt sie, was man von den dortigen Erfahrungen lernen kann.

Interview Judyta Smykowski **Foto** Felix Hüffelmann

Dr. Rebecca Babilon ist Lehrerin an einer Förderschule für geistige Entwicklung und arbeitet an einer inklusiven Grundschule. Außerdem ist sie Referentin in der Erwachsenenbildung. Ihre Dissertation „Inklusive Erwachsenenbildung mit Menschen mit Lernschwierigkeiten – eine qualitative Studie in England“ ist verfügbar unter: <https://tinyurl.com/drbabelon>

Frau Babilon, wie kam es dazu, dass Sie in England zur inklusiven Erwachsenenbildung forschten?

Als ich mit meiner Forschungsarbeit begann, war Inklusion im Rahmen der Erwachsenenbildung in Deutschland noch kein großes Thema, der Begriff wurde nicht genutzt und nur einzelne Einrichtungen arbeiteten integrativ. Deshalb suchte ich vermehrt auch im Ausland und in englischsprachiger Literatur nach Forschungsergebnissen. Letztlich wollte ich praktisch in Einrichtungen forschen, die bereits Erfahrung mit inklusiver Erwachsenenbildung hatten, und bin dafür im Jahr 2007 acht Wochen lang nach England gegangen. Mein Schwerpunkt lag dabei auf Angeboten für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Ich habe in elf Einrichtungen hospitiert, die teilweise mit deutschen Volkshochschulen vergleichbar waren, andere waren berufsbildende Colleges mit integrierten Angeboten der allgemeinen Erwachsenenbildung. Ich habe dort Interviews geführt mit Verantwortlichen für inklusives Lernen, Assistenten, Kursteilnehmenden mit Lernschwierigkeiten und Kursleitenden.

Was waren Ihre Erkenntnisse?

In England wurden Gesetze verabschiedet, die auch Anbieter von Erwachsenenbildung dezidiert verpflichten, Menschen mit Behinderung Unterstützung zur gleichberechtigten Teilhabe anzubieten und für angemessene Vorkehrungen zu sorgen. Es gab daraufhin zahlreiche Publikationen und viele praxisnahe Forschungsprojekte zur inklusiven Erwachsenenbildung, an denen sich

Einrichtungen beteiligten. Auch die Finanzierung von Unterstützungsangeboten wurde verbessert. Die Einrichtungen, die ich besuchte, waren allesamt Best-Practice-Beispiele. Es gab dort vermehrt einen Whole Organization Approach: Er basiert auf der Erkenntnis, dass es nichts nützt, wenn einzelne Kursleitende engagierte Arbeit leisten, aber immer wieder an strukturelle Barrieren stoßen. Deshalb gab es in den Einrichtungen Verantwortliche für Inklusion und teilweise ganze Fachbereiche, die dafür zuständig waren. Sie stehen als Ansprechpartner allen Beteiligten zur Verfügung, für Kursleitende ebenso wie für Teilnehmende mit Behinderung.

Die Kursleitenden erhielten regelmäßig Tipps und Anregungen. Bei ihren jährlichen Treffen war Inklusion immer auf der Tagesordnung. Aber auch Mitarbeitende der Cafeteria und der Anmeldung wurden bei Fortbildungen entsprechend geschult.

Wie weit sind wir in der inklusiven Erwachsenenbildung in Deutschland?

Die UN-Behindertenrechtskonvention enthält keine direkten Anweisungen zur Umsetzung. Also muss Deutschland die Vorgaben, beispielsweise Artikel 24 zum Recht auf inklusive Bildung, selbst konkretisieren, was in unserem föderalistischen System nur sehr schleppend geschieht. In der Erwachsenenbildung fehlen klare Zielsetzungen und Aktionspläne für die Umsetzung von Inklusion. Es gibt keine Kontrolle der Fortschritte. Die Strukturen der Erwachsenenbildung müssten nachhaltig verändert werden – das kostet Geld.

An welcher Stelle müsste man konkret ansetzen?

An mehreren: Gesetzgebung, Bewusstseinsbildung, Finanzen sowie Unterstützungssysteme in den Einrichtungen. Exklusionsprozesse müssen genau analysiert werden. Beispielsweise schließt ein steigender finanzieller Eigenanteil der Kursteilnehmer einige Interessentinnen und Interessenten von vornherein aus.

Außerdem gibt es inzwischen viele Erwachsenenbildungsangebote in Einrichtungen der >

Wesentliche Elemente und Rahmenbedingungen der Best-practice-Beispiele inklusiver Erwachsenenbildung in englischen Einrichtungen

#1

Inklusionsbeauftragte

In den Bildungseinrichtungen gibt es koordinierende Verantwortliche für Inklusion, teilweise sogar eine eigene Fachbereichsleitung Inklusion. Deren Aufgabe ist es, alle Mitarbeitende, Kursleitende und Teilnehmende mit Behinderung zu unterstützen. Diese Menschen spielen eine zentrale Rolle und sind wichtige Ansprechpartner für alle Beteiligten.

#2

Beratungs- und Unterstützungsangebote

Alle Beteiligten sind über die Aufgaben, Abläufe und Strukturen der Unterstützungsangebote informiert. Lehr- und Lernmittel werden bereitgestellt, Kursleitende können auf Unterstützung zurückgreifen. Die Erwachsenenbildungseinrichtungen bieten Assistenz an. Teilnehmende mit Lernschwierigkeiten werden ausführlich beraten und begleitet, etwa auch bei Übergängen von Zielgruppenkursen in reguläre Kurse.

#3

Gesetzgebung

Die Gesetze in England sind konkreter formuliert, indem sie Erwachsenenbildungsanbieter etwa verpflichten, umfassende Barrierefreiheit umzusetzen, aktiv gleichberechtigte Teilhabe zu fördern und hierzu notwendige Maßnahmen und Veränderungen umzusetzen. Die Erwachsenenbildungseinrichtungen müssen Disability Equality Schemes – also Gleichstellungsprogramme – vorlegen, die alle drei Jahre überarbeitet werden.

#4

Levelsystem

Viele Kurse sind Teil des Nationalen Curriculums – auch die zielgruppenorientierten Kurse für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Daher werden diese Kurse nicht zielgruppenorientiert ausgeschrieben, sondern über ein bestimmtes Level mit bestimmten Lernzielen und Arbeitsweisen. Über den Ausschreibungstext können potenzielle Teilnehmende selbst entscheiden, ob das angegebene Niveau für sie passt.

#5

Whole Organization Approach

Alle Mitarbeitenden der Einrichtungen werden beim Thema Inklusion miteinbezogen. Inklusion wird in allen Strukturen bedacht und auf allen Ebenen der Einrichtung verankert. Die gesamte Organisation bemüht sich um ihre Umsetzung.

#6

Hausinterne Fort- und Weiterbildungen

Den Mitarbeitenden werden verschiedene bewusstseinsbildende Maßnahmen und Weiterbildungsmöglichkeiten geboten: von kleinen Handzetteln und Plakaten mit Tipps wie: „10 Dinge, die Menschen im Autismusspektrum das Lernen erleichtern“ bis hin zu ausführlichen Fortbildungen zum Thema Inklusion.

#7

Qualitätssicherungs- und Rückmeldesysteme

Die Einrichtungen bemühen sich um die inklusive Weiterentwicklung ihres Hauses: Kursteilnehmende werden befragt, Kurse beobachtet, die Zufriedenheit der Teilnehmenden wird abgefragt und auch externe Kontrollen werden durchgeführt. Das sorgt beispielsweise dafür, dass auch während der Kurslaufzeit eine Veränderung stattfinden kann, etwa indem eine Kursassistenz unterstützend in den Kurs hinzukommt, damit alle Teilnehmenden zufrieden und erfolgreich lernen können.

➤ Behindertenhilfe. Diese wurden aus der Not heraus etabliert und hatten ihre Berechtigung. Nun allerdings müsste eine Verlagerung dieser Parallelangebote hinein in die allgemeine Erwachsenenbildung stattfinden. Unter dem Dach der allgemeinen Erwachsenenbildungseinrichtung sollen Menschen mit Lernschwierigkeiten die Wahl haben, ob sie an eher zielgruppenorientierten Kursen teilnehmen oder aber an regulären Kursen. Das gemeinsame Lernen in den regulären Kursen unter Gewährung angemessener Vorkehrungen muss dabei für die Erwachsenenbildungseinrichtungen im Vordergrund aller Bemühungen um Inklusion stehen.

Sollte man Kurse, die offen für alle sind, im Programmheft besonders kennzeichnen?

Das sehe ich kritisch. Einige Menschen ohne Behinderung haben Vorbehalte gegenüber dem gemeinsamen Lernen und sind für derart gekennzeichnete Angebote nur schwer zu motivieren. Ich plädiere für eine möglichst freie Wahl für Menschen mit Lernschwierigkeiten aus dem gesamten Angebot der Kurse ohne Zugangsvoraussetzungen. Ein wichtiges Kriterium für das Gelingen inklusiver Kurse ist, ob alle Teilnehmenden das Gefühl haben, Fortschritte zu machen und ob sie bei Bedarf individuell unterstützt werden, etwa durch Assistenten.

Müssen die Bildungsstätten nicht auch ohne Rücksicht auf die nicht behinderten Menschen sagen: „Das ist Inklusion, hier gibt es Menschen mit Behinderung, gewöhnt euch dran“?

Ja, die Einrichtungen müssten offensiv sagen: „Wir sind eine demokratische Gesellschaft, wir wollen Partizipation aller, es ist das Recht aller Menschen zu lernen und das vertreten wir hier.“ Gleichzeitig müssen die Kursteilnehmenden zurückmelden dürfen: „In diesem Kurs läuft es nicht so gut.“ Darauf müssen die Einrichtungen angemessen reagieren und Unterstützung bereitstellen.

Was benötigen Teilnehmende mit Lernschwierigkeiten, um gut lernen zu können?

Sie müssen den Schritt in eine inklusive Volkshochschule erst einmal wagen und benötigen eine gute Beratung. In den Planungen seitens der Einrichtungen spielen praktische Fragen eine Rolle wie: Welche Zeiten sind gut? Wie kommen die Menschen zu uns? Wie kommen sie zurück zu ihrem Wohnort? Zu sagen: „Unser Kurs ist offen, jeder kann kommen“ reicht nicht! Die inklusive Didaktik und Methodik müssen mehr in den Fokus rücken, da die Kursleitenden nicht immer ausgebildete Pädagogen sind.

Separate Kurse für Menschen mit Lernschwierigkeiten werden finanziell besser bezuschusst als inklusive Kurse. Das macht sie für Anbieter attraktiv. Wie lässt sich dieses Problem lösen?

Indem wir die Unterstützung breit anlegen, nicht für spezielle Kurse, sondern für Assistenzen innerhalb der Einrichtung. Man bräuchte einen Sockelbetrag für angemessene Vorkehrungen wie Barrierefreiheit, Infrastruktur, Koordinierungsstellen, Fortbildungen, technische Hilfsmittel und so weiter. Dazu könnten teilnehmerbezogene Zuschüsse kommen. Ich glaube, wir kommen nicht umhin, bei den Anmeldungen individuelle Unterstützungsbedarfe abzufragen. So können beispielsweise Gebärdensprachdolmetscher dann eingesetzt werden, wenn sie benötigt werden.

Was können die Einrichtungen nun konkret tun?

Sie sollten sich fragen: „Wie unterstützen wir die Menschen bei der Anreise? Wie bekommen wir unser Programm in die breite Öffentlichkeit? Arbeiten wir dabei mit Einrichtungen der Behindertenhilfe stärker zusammen? Wie beziehen wir Teilnehmende mit Behinderungen in Planungsprozesse ein? Wie machen wir die Anmeldeverfahren barrierefrei?“ Ein wichtiger Schritt wäre auch, hinzuschauen, wer in der Einrichtung fehlt und warum. In England waren es beispielsweise Menschen mit Lernschwierigkeiten, deren Muttersprache nicht Englisch ist, und Menschen mit sehr schweren Behinderungen. Da wurde proaktiv gefragt: Was können wir für diese Gruppen tun? —

Rollentausch

Menschen mit Behinderung sind nicht nur als Lerner in der Erwachsenenbildung aktiv. Viele geben ihr Wissen und ihre Erfahrungen auch als Lehrende an andere weiter. Was motiviert sie dazu? Und wie fühlt es sich an? Sechs Menschen berichten von ihren Erfahrungen.

Text Kathrin Hedtke, Elisabeth Hussendörfer, Stefanie Wulff



Barrieren abbauen

Liane Piesch bringt Hörenden die Deutsche Gebärdensprache bei. Damit schafft die Dozentin neue Kommunikationsbrücken zwischen Gehörlosen und Hörenden.

Leise ist es im Besprechungsraum. Dabei tauschen sich die Anwesenden gerade lebhaft untereinander aus – mit ausgeprägter Mimik und Gestik. Drei Frauen und ein Mann absolvieren heute die letzte Einheit ihres Aufbaukurses in Gebärdensprache. Ein wenig zugenommen hätte sie zuletzt, meint Kursleiterin Liane Piesch (58) und macht dabei wellenförmige Bewegungen um die Hüften. Auch jemand, der die Gebärdensprache nicht gelernt hat, könnte das verstehen. Wer, wie die Anwesenden aber zunächst einen Grund- und jetzt den Aufbaukurs besucht hat, kann mehr. „Wir beginnen mit Zahlen und dem Alphabet“, gebärdet Piesch, „und steigern uns dann langsam bis hin zu kleinen Unterhaltungen.“

Mehr Selbstvertrauen hätte sie durchs Unterrichten bekommen, sagt Piesch nach dem Ende des Kurses. Eine junge Gebärdensprachdolmetscherin steht jetzt neben ihr. Vor rund 20 Jahren, mit Mitte 30, hat sie ihren ersten Kurs in der Paulinenpflege gegeben. Ursprünglich war sie technische Zeichnerin und hat als solche auch einige Jahre gearbeitet. Aber nachdem sie für ihre Kinder den Beruf eine Zeit lang an den Nagel gehängt hatte, fand sie keine neue Anstellung mehr. Also sattelte sie um und wurde Gebärdensprachdozentin. Eine gehörlose Bekannte hatte sie auf die Idee gebracht. Mehrere Seminare und Fortbildungen absolvierte sie dafür bundesweit. Im Nachhinein ist sie froh über diese Veränderung. Es mache ihr viel mehr Spaß, mit Menschen zu arbeiten und gleichzeitig mit ihrer Arbeit zum Erreichen eines wichtigen



Liane Piesch

Ziels beizutragen: Kommunikationsbarrieren zwischen hörenden und nicht hörenden Menschen abzubauen. Je mehr Hörende zumindest Grundkenntnisse in Gebärdensprache besitzen, umso mehr profitieren alle, sagt sie.

Knapp 0,1 Prozent der Bevölkerung ist gehörlos, jeder Tausendste also. „Das klingt wenig, in einer Fußgängerzone oder einem Bahnhof aber ist schnell jemand dabei“, sagt Kursteilnehmer Paul Jung. Der 66-jährige selbstständige IT-Experte engagiert sich schon länger bei der Schülerhilfe. Als er eine gehörlose junge Frau aufs Mathe-Abi vorbereiten sollte, kam er an Grenzen. Und buchte eigeninitiativ den Sprachkurs der Paulinenpflege. Mittlerweile wird die Schülerhilfe gezielt angefragt, zuletzt von einem gehörlosen Elternpaar mit hörendem Kind. Auch in alltäglichen Situationen kann Jung seine neuen Sprachkenntnisse immer wieder nutzen, die er im Kurs von Liane Piesch gelernt hat – beispielsweise, wenn er im Supermarkt mitbekommt, dass eine gehörlose Kundin nicht verstanden wird. Kommt es in einer solchen Situation zum Austausch, hätten beide was davon, sagt Jung: „Mein Gegenüber, das eventuell Unterstützung bekommt. Und ich, der es einfach liebt, sich auf diese Art unterhalten zu können.“

Lernen und lehren

Lutz Albrecht führt Besuchergruppen durch die Gedenkstätte für die Opfer der Euthanasie-Morde in Brandenburg an der Havel.

Früher, in der Förderschule, hatte Lutz Albrecht, heute 56, schon etwas über den Nationalsozialismus gehört. Doch als er mit seiner Gruppe aus der Werkstatt der örtlichen Lebenshilfe vor rund zwei Jahren in Brandenburg an der Havel zum ersten Mal die Gedenkstätte für die Opfer der Euthanasie-Morde besuchte, habe er „ganz schön geschluckt“, berichtet der kräftige Mann. „Ich wusste nicht, dass auch behinderte Menschen zu den Todeskandidaten gehörten.“ Für ihn stand fest: „Ich wollte mehr darüber wissen.“ In der Werkstatt für behinderte Menschen bohrt und stanzt er tagein, tagaus Metallteile, doch in seiner Freizeit beschäftigt sich Lutz Albrecht seit Langem intensiv mit Geschichte. Durch die ehemalige Tötungsanstalt führten ihn damals Guides mit Lernschwierigkeiten. Direkt im Anschluss fragte er sie, ob er auch mitarbeiten kann. Er konnte, und nach einer Einarbeitung gehört der 56-Jährige inzwischen fest zum Team.

In der Gedenkstätte wird Inklusion großgeschrieben. Schon bei der Eröffnung der Dauerausstellung 2012 sei Wert auf Barrierefreiheit gelegt worden, berichtet der Historiker Christian Marx, der für die Aus- und Weiterbildung der Guides zuständig ist. Schon bald kam die Idee auf, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten auch selbst in die Vermittlung der Dokumentation eingebunden sein sollten, so der Historiker.

Lutz Albrecht



Die ersten zwölf Teilnehmerinnen und Teilnehmer trafen sich 2016 fast ein Jahr lang regelmäßig im Seminarraum der Gedenkstätte und beschäftigten sich ausführlich mit der Geschichte der ehemaligen

Tötungsanstalt. Auf dem Gelände, das zuvor als Gefängnis gedient hatte, wurden im Jahr 1940 im Rahmen der sogenannten Aktion T4 über 9.000 Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung ermordet. Die meisten von ihnen stammten aus Einrichtungen in Ostdeutschland. Bei der Beschäftigung mit dieser dunklen Vergangenheit galt: „Ablauf, Inhalt und Tempo des Lernens bestimmen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbst“, betont Christian Marx. Diese Gruppe der ersten Guides erweitert sich von Zeit zu Zeit, wenn neue Interessenten dazustoßen, so wie Lutz Albrecht.

Die Guides legen selbst fest, wie die Führungen ablaufen sollen. So beschlossen sie zum Beispiel, dass sie nicht – wie ursprünglich geplant – zu zweit als Tandem im Einsatz sind, sondern immer alle zusammen. „Das ist gut, falls jemand mal etwas vergisst oder zu sehr abschweift“, so Lutz Albrecht. Jeder Guide übernimmt einen eigenen Aspekt. Der 56-Jährige zeigt zum Beispiel ein Foto von Lothar Kreyszig. Er erzählt, wie der Amtsrichter die Ermordung der Patientinnen und Patienten zu verhindern versuchte, und erläutert: „Viele staunen, dass er so mutig gewesen ist.“

Alle zwei Monate treffen sich die Guides zum Austausch. Zudem probt ein Theaterregisseur einmal im Jahr mit ihnen, wie sie sicher auftreten. „Wir lernen, auch mal Pause zu machen“, berichtet Lutz Albrecht, „und nicht wie am Fließband zu reden.“ Einige Guides kämen bei ihren ersten Führungen etwas ins Schwitzen. Er selbst kennt keine Nervosität. Ihm macht es Spaß, anderen etwas zu erklären. „Das liegt mir einfach.“ Dabei macht es für ihn keinen Unterschied, ob es sich um Schulklassen, Studierende oder Gruppen aus Werkstätten für Menschen mit Behinderung handelt.



Mehr erfahren unter:

www.brandenburg-euthanasie-sbg.de

Neue Medien für alle

Das Dozententeam des Düsseldorfer PIKSL Labors macht Menschen aus verschiedenen Zielgruppen fit für den Umgang mit Computer und Internet.

Das PIKSL Labor in Düsseldorf ist vieles gleichzeitig: Internetcafé, Ort der Begegnung, technisches Innovationslabor und Schulungszentrum. Das Angebot der „In der Gemeinde leben gGmbH“ hat zum Ziel, allen Menschen die Nutzung neuer Medien zu ermöglichen – und setzt dabei vor allem auf die Fähigkeiten von Menschen mit geistiger Behinderung selbst. Als Experten geben sie Schulungen für unterschiedliche Zielgruppen.

Einer dieser Experten ist Christoph Wiche. Für Computer hat er sich immer schon interessiert. Sein Wissen gab er zuletzt in PC-Kursen im PIKSL Labor weiter – in der Regel an Teilnehmer ohne Behinderung. Wie funktioniert ein Computer, wie kommt man ins Internet, wo findet man ein Kochrezept oder eine verpasste Fernsehsendung? Christoph Wiche erklärte es fachkundig. „Am Anfang war das schon ungewohnt“, sagt er. „Aber schon in der zweiten Stunde habe ich gemerkt: Ich muss keine Angst haben. Es läuft.“ Die PC-Kurse sind mittlerweile beendet, und Christoph Wiche widmet sich nun dem Aufbau neuer PIKSL Labor-Standorte.

Heute suchen die Leute weniger Rat in Bezug auf den Computer, sondern haben eher Fragen zum Smartphone. Das ist der Schwerpunkt von Expertin Jennifer Wiche, die ebenfalls mit einer geistigen Behinderung lebt. Wenn die Senioren in ihrem Kurs, zwei-, drei- oder auch viermal dieselbe Frage stellen, ist das für Jennifer Wiche kein Problem. Ruhig und geduldig erklärt sie den Teilnehmern in einer Altentagesstätte wieder und wieder, wie man das Smartphone anstellt, wie man damit ins Internet kommt oder fotografiert. „Vor dem Kurs haben wir viel geübt und uns immer wieder gegenseitig unterstützt“, sagt sie. Durch ihre Rolle als Expertin sei sie

viel selbstbewusster geworden. Und ihre Kursteilnehmer bestätigen, dass sie durch ihre ruhige Art und die persönliche Betreuung – je zwei PIKSL Experten für vier Senioren – viel mehr lernen als etwa in VHS-Kursen. Mit einer anderen Personengruppe hatte es PIKSL Experte Heiko Schwarz zu tun. Bei einem Workshop für die Bahnhofsmission schulte er obdachlose Menschen. Wie komme ich ins Netz, wenn ich keinen Strom, kein Guthaben oder kein Smartphone habe? Woher bekomme ich die Infos, die ich brauche? „Bei den Teilnehmern kam das sehr gut an“, sagt Heiko Schwarz, der bei PIKSL ansonsten an einem EU-Forschungsprojekt mitarbeitet. Dabei soll ein Plug-in für Browser entwickelt werden, durch das Menschen mit kognitiver Einschränkung das Internet leichter nutzen können. Dabei fließt Heiko Schwarz' Expertise als selbst Betroffener mit ein.

PIKSL Labore gibt es bisher in Düsseldorf, Bielefeld, Dortmund und Kassel. Weitere sind in Gründung. Die Nachfrage sei riesig, meint PIKSL Leiter Tobias Marczinik, der bei PIKSL für die Entwicklung neuer Laborstandorte zuständig ist. Das liege nicht zuletzt am eigenen partizipativen und inklusiven Selbstverständnis. „Wir sehen Behinderung nicht als Makel, sondern als Expertise an – zum Beispiel, um komplexe Dinge einfacher machen zu können.“



Mehr erfahren unter:
www.piksl.net

Das PIKSL Team



Ansteckende Begeisterung

Tina Voss liebt Bewegung und Rhythmus. Als Übungsleiterin gibt sie ihre Begeisterung für Zumba und Co. an ihre Kursteilnehmer weiter.

In Tanzkursen verstecken sich die Teilnehmer anfangs oft in den hinteren Reihen. Nicht bei Tina Voss. Wenn sie eine Tanzstunde gibt, reiben sich alle darum, in der ersten Reihe zu stehen. Tanzen ist Voss' Leidenschaft. Ihre Begeisterung für Rhythmus und Bewegung steckt an.

Tina Voss lebt mit dem Downsyndrom und arbeitet im Büroservice des Luisenhofs, eine Einrichtung für Menschen mit Behinderung in Schwarzenbeck bei Hamburg. Nebenbei leitet sie gemeinsam mit einer nicht behinderten Trainerin – teilweise aber auch allein – Tanz- und Zumbagruppen. Zwei Dinge haben die 45-Jährige dazu befähigt: Zum einen die Erfahrung durch die Kurse, die sie selbst als Teilnehmerin besucht hat. Und zum anderen ihre Ausbildung als Übungsleiterassistentin, die ihr das nötige Selbstvertrauen gegeben hat. Das Projekt BLICKWINKEL der Evangelischen Stiftung Alsterdorf in Hamburg bietet diese Fortbildungen für Menschen mit geistiger Behinderung an. An zwei Wochenenden lernen die Teilnehmer, wie sie gemeinsam mit einem Trainer ohne Behinderung Sportangebote leiten und durchführen können. Auch als Veranstaltungshelfer, Teamkapitän oder zum Thema Mitbestimmung im Sport qualifiziert das Projekt BLICKWINKEL Menschen mit geistiger Behinderung. Immer mit dem Ziel, dass das gemeinsame Sporttreiben von Menschen mit und ohne Behinderung selbstverständlicher wird – ebenso wie inklusive Trainerteams.

Tina Voss leitet gemeinsam mit einer Ergotherapeutin den „Dance Now“-Kurs im Luisenhof. Die eine oder andere Idee für Choreografien schaut sie sich bei ihrer Lieblingssendung „Let's Dance“ ab. „Aber ich mach das dann auf meine Art“, sagt sie. Manchmal vertritt Tina Voss die Ergotherapeutin auch bei einem Tanzangebot in



Tina Voss

deren Praxis. Dort trainiert sie dann allein eine inklusiv zusammengesetzte Gruppe. Vorbehalte nicht behinderter Teilnehmer lösen sich meist rasch auf, wenn Tina Voss alle begrüßt hat und loslegt. Auch bei öffentlichen Auftritten und Mitmachaktionen ist sie mit dabei – und bringt auch ansonsten eher zurückhaltende Gäste dazu, mit ihr auf der Bühne zu Helene Fischer zu tanzen. „Alle sind begeistert, dass ich das mache“, sagt sie.

In den letzten fünf Jahren wurden rund 90 Frauen und Männer mit Behinderung aus ganz unterschiedlichen Sportbereichen im Raum Hamburg zu Übungsleiterassistenten ausgebildet. „Wir haben viele positive Rückmeldungen erhalten“, sagt BLICKWINKEL-Projektleiterin Katharina Pohle. „Die angehenden Assistenten freuen sich, dass sie ihre Trainer nach der Fortbildung noch besser unterstützen können.“



Mehr erfahren unter:

www.blickwinkel-alsterdorf.de

Wissen weitergeben

Seit 2007 bringt die Akademie Himmelreich Menschen mit Beeinträchtigungen erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt. Im Rahmen einer Kooperation mit der örtlichen VHS qualifiziert sie neuerdings Interessierte aus ihren Reihen zu VHS-Dozenten.

Einen Kurs an der Volkshochschule geben? Warum nicht? In seiner Promotion hatte sich Johannes Fähnle mit deutscher Exilliteratur von 1933 bis 1945 beschäftigt. Seine Kenntnisse möchte der 41-Jährige nun an VHS-Besucher weitergeben. Dazu lässt er sich im Rahmen des Modellprojekts „Erwachsenenbildung barrierefrei“ zum VHS-Dozenten weiterbilden. Eine reizvolle Aufgabe, findet Fähnle, der mit verkürzten Armen und einer Hörbeeinträchtigung geboren wurde. Während seiner Zeit an der Uni hatte er bereits als Tutor gearbeitet, aber eine Stelle fand er danach nicht. Das Modellprojekt, an dem Fähnle teilnimmt, ist eine Kooperation der Akademie Himmelreich und der VHS Dreisamtal und läuft über drei Jahre. In ihrem Rahmen werden Menschen mit Behinderung befähigt Vorträge, Workshops und Kursangebote in der Volkshochschule durchzuführen. Bereits während der Projektlaufzeit bieten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erste Kurse in der VHS an. Langfristig sollen sie in den ständigen Dozentenpool der Volkshochschule Dreisamtal übernommen werden. Fähnle hat im Frühjahr mit der Ausbildung begonnen. Im Herbst gab er seinen ersten Kurs zu deutscher Exilliteratur. „Es war gut, diesen Weg gemeinsam mit den

Johannes Fähnle

anderen fünf angehenden VHS-Dozenten zu gehen“, sagt Fähnle.

„Divers“ nennt Projektleiter Sebastian Vogl von der Akademie Himmelreich bei Freiburg die Teilnehmer des Projekts. Und divers sind auch die Kurse, die die sechs Frauen und Männer künftig an der VHS Dreisamtal anbieten wollen: Von Korbflechten über Klöppeln bis zu Back- und Gebärdensprachkursen reicht die Palette – eine klassische VHS-Mischung eben.

Die Idee, Menschen mit Behinderung als VHS-Dozenten zu qualifizieren, kam von einer Frau mit Hörbeeinträchtigung selbst. Sie wollte gern einen Handarbeitskurs geben. Fördermittel der Baden-Württemberg Stiftung für Projekte im Bereich Inklusion machten die Dozentenausbildung schließlich möglich.

Fähnle hatte sich deutschlandweit vergeblich im Bibliotheksdienst beworben. Seit Ende seiner Promotion vor fünf Jahren ist er arbeitssuchend. Das mache was mit einem, sagt er. „Sowohl fehlende Strukturen als auch Hürden in den Köpfen machen hervorragend qualifizierten Leuten das Leben schwer“, konstatiert Vogl.

Nehm ich das Weiterbildungsangebot eben mit, dachte Johannes Fähnle zunächst pragmatisch. Rhetorik, Mentales Stressmanagement, Kursplanung und -gestaltung. Fünf Einheiten à vier Stunden umfasste die Basisqualifizierung für die angehenden Dozenten, die mal an der Volkshochschule und mal an der Akademie stattfand. Über das Inhaltliche hinaus hätte sich die Gruppe dabei als Gemeinschaft gefunden – und zu einer Haltung: nicht weiter Bittsteller sein, sondern jemand, der was zu bieten hat.

Für den Leiter der VHS Dreisamtal, Wolfgang Schulz, ist klar: „Mit der barrierefreien Erwachsenenbildung holen wir uns mehr Kompetenz ins Haus.“ Seine Volkshochschule ist die bundesweit erste, die diesen Weg geht.





Thorsten Lihl

Thorsten Lihl 16 Jahre lang Kartons gefaltet und Siphons zusammengeschraubt, jetzt berichtet er Studierenden in Seminaren von dieser Arbeit. Und von seinen Erfahrungen auf der Förderschule und in der Wohngruppe. „Da vorne als Lehrer zu stehen, ist ein cooles Gefühl“, sagt er. „Ein ganz anderer Blickpunkt.“ Der 45-Jährige aus Mannheim nimmt an einer Qualifizierung zur Bildungsfachkraft teil. Seine Aufgabe ist es, unter anderem angehenden Lehrkräften und Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen die Lebenswelt von Menschen mit Behinderung näherzubringen. Dabei bieten die Bildungsfachkräfte sowohl einzelne Vorlesungen und Workshops an, als auch Seminare über ein komplettes Semester hinweg. Das Motto: „Nicht über uns sprechen, sondern mit uns.“

Das Projekt „Inklusive Bildung Baden-Württemberg“ bildet in Heidelberg insgesamt sechs Personen zu Bildungsfachkräften aus. Die Qualifizierung dauert drei Jahre. „Für mich ist das fast wie ein Sechser im Lotto“, sagt Thorsten Lihl. So richtig konnte er sich am Anfang nicht vorstellen, was eine Bildungskraft zu tun hat. Aber er wusste sofort, dass er sich bewerben wollte. „Die Arbeit in der Werkstatt war sehr eintönig. Ich bin jemand, der immer vorwärtskommen will im Leben.“

Die Qualifizierung besteht aus Modulen. Ziele, Inhalte und Prüfungsanforderungen sind klar festgelegt. Auf dem Stundenplan stehen Themen wie Arbeit, Bildung und Teilhabe. Außerdem geht es viel um Methoden. Die Teilnehmenden lernen, wo-

Erfahrung vermitteln

Aus der Werkstatt in den Hörsaal: Als Bildungsfachkräfte geben Menschen mit Behinderung einen Einblick in ihre Lebenswelt.

rauf es bei guter Bildungsarbeit ankommt und wie man selbst Lehrveranstaltungen entwickelt. „Wir werden an unsere Grenzen gebracht“, so Thorsten Lihl. „Aber das tut richtig gut.“ Bei seinen ersten Seminaren verhaspelte er sich noch, inzwischen hat er gelernt, klar und deutlich zu reden.

Sein Kollege Michael Gänßmantel (23) hätte sich früher nie vorstellen können, offen vor anderen Menschen über seine Erfahrung zu sprechen. Da er die Förderschule ohne Abschluss verließ, erschien der Weg in die Werkstatt alternativlos. Dort verpackte er Schrauben. „Bis durch Zufall diese Chance kam.“ Familie und Freunde ermutigten ihn. Durch die Qualifizierung sei er selbstbewusster geworden, berichtet der junge Mann. „Mir ist erst jetzt richtig bewusst geworden, wie unterfordert ich war.“ Für ihn sei es eine tolle Erfahrung, selbst Bildung zu vermitteln. Ihn freut sehr, dass die Studierenden viele Fragen stellen und „so viel über uns erfahren möchten“.

Bei der Qualifizierung arbeitet die Fachschule für Sozialwesen der Johannes-Diakonie Mosbach eng mit dem Institut für Inklusive Bildung in Kiel zusammen. Dort hat die Stiftung Drachensee das Modellprojekt an der Uni in Kiel entwickelt. Inzwischen folgen Hochschulen in Köln, Magdeburg, Dresden und Leipzig ihrem Beispiel, weitere sind im Gespräch. „Die Nachfrage ist enorm“, sagt Qualifizierungsleiterin Sarah Maier in Heidelberg. „Wir können uns vor Anfragen kaum retten.“ Auch Unternehmen und Behörden zeigen Interesse. Eine Herausforderung bleibt: eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. In Kiel wurden die fünf Bildungsfachkräfte im Institut für Inklusive Bildung angestellt, einer Einrichtung der Universität Kiel. Dort boten sie nach der Ausbildung allein im Jahr 2017 rund 70 Veranstaltungen an und erreichten 2.800 Menschen. In Heidelberg hofft man auf eine ähnliche Lösung. „Mein Ziel ist ein sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplatz“, so Michael Gänßmantel. „Ich möchte von meiner Arbeit eine eigene Wohnung bezahlen können.“

DAS STARKE

ICH



Belächelt, beleidigt, beschimpft: Viele Menschen mit Behinderung erleben Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz, Verachtung im Internet oder auch Pöbeleien in der Öffentlichkeit. Es ist ein Angriff auf den Selbstwert des Einzelnen und oft auch eine Erschwerung oder gar Verhinderung von Teilhabe. Der Kampf dagegen muss aber nicht allein geführt werden – und man kann ihn lernen.

Text Till Schröder **Illustrationen** Romualdo Faura



Jeder dritte Mensch in Deutschland fühlte sich schon mal diskriminiert. Ein Viertel davon aufgrund einer Beeinträchtigung. So das Ergebnis der letzten großen Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2016. Die Aktion Mensch hat im Rahmen ihrer aktuellen Kampagne gegen Diskriminierung Beispiele für Zurücksetzung, Diffamierung und Demütigung von Betroffenen gesammelt. Die Liste ist lang und liefert Beispiele aus allen Lebensbereichen: von der Beschimpfung als „Spasti“ oder „Mongo“ auf der Straße bis hin zum ärztlichen Rat an schwangere Frauen mit Behinderung, ihr Kind nicht zur Welt zu bringen, weil sie sich nicht darum kümmern könnten. Fehlende Hilfsbereitschaft kann diskriminierend sein: Menschen mit Gehbehinderung erleben, dass sich Busfahrer weigern, den Bus abzusenken. An Bahnhöfen reagieren andere Reisende nicht auf Bitten um Hilfe und gehen einfach weiter.

Mangelndes Bewusstsein für Barrierefreiheit ist ein wichtiges Diskriminierungsthema, das für viel Frustration sorgt: weil viele Arztpraxen beispielsweise für Rollstuhlfahrer nur schwer zugänglich sind. Weil Menschen mit Assistenzhunden der Eintritt in öffentliche Gebäude mit ihrem Tier verweigert wird. Weil es bei Klassenausflügen selbst an inklusiven Schulen vorkommt, dass Schüler mit Behinderung mangels Barrierefreiheit des Ziels oder der Aktivität nicht mitkommen können. Weil es viel zu wenige Spielplätze gibt, die für alle Kinder nutzbar sind. Die Liste ließe sich noch lange fortsetzen. Wie geht man mit solchen Erfahrungen um? Die Strategien sind unterschiedlich: Laut einer Studie der Aktion Mensch von 2019 zieht sich die Hälfte der Menschen, die Diskriminierung erfahren hat, danach zurück. 44 Prozent versuchen, ähnliche Situationen zu meiden. Nur sechs Prozent der Befragten machten die >



➤ Diskriminierung öffentlich. Viele scheuen die Konfrontation, das Einfordern von Rechten – zumal wenn es um Mobbing am Arbeitsplatz geht. Für Erwachsene mit Behinderung ist das eine häufige und besonders verletzende Form der Diskriminierung im Vergleich zu anonymen Beschimpfungen im Netz oder auf der Straße, weil sie persönlicher, dauerhaft und bedrohlicher für das Selbstwertgefühl ist. Ein Grund, warum die meisten Betroffenen sich wehren, ist die Sorge, Gegenwehr könnte die eigene Lage im Betrieb noch weiter verschlimmern. Und doch hilft Schweigen nicht.

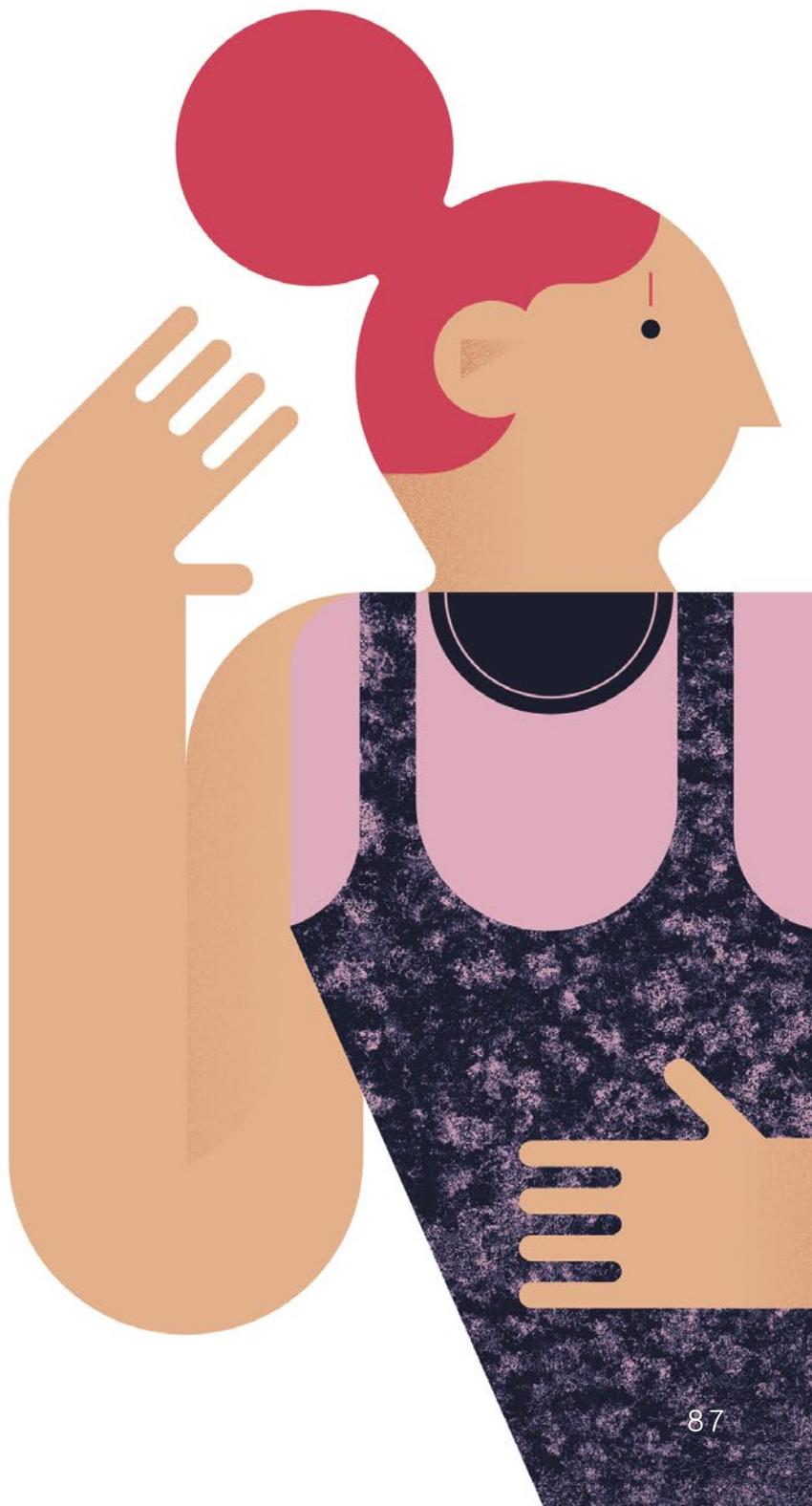
Schluss mit dem Mobbing

Mobbing macht krank. „Bei mir haben die Ohren ausgesetzt, ich musst mehrmals ins Krankenhaus“, sagt Jennifer Sonntag, die wegen ihrer Sehbehinderung besonders auf ihr Gehör angewiesen ist. Aufgrund ihrer Erfahrung und der vieler anderer Menschen mit Behinderungen initiierte sie das Projekt stop.mobb.handicap. Auf ihrer Webseite bereitet sie das Thema Diskriminierung am Arbeitsplatz auf, bündelt Ansprechpartner, gibt Tipps für Mobbingtagebücher und stellt kostenloses Vortragsmaterial bereit. Antidiskriminierungsstellen, Gleichstellungsbeauftragte, Inklusionsämter, Integrationsfachdienste, sie alle sind dazu da, Wege zu ebnen, struktureller Diskriminierung, wie beispielsweise mangelnder Barrierefreiheit an Arbeitsstellen, zu begegnen. Wenn aber jemand aus Antipathie oder Vorurteilen im Betrieb gezielt gemobbt wird, sind die Verantwortlichkeiten oft nicht so klar auszumachen. Dann verweisen auch die Integrationsfachdienste Hilfesuchende oft an die allgemeinen Mobbingberatungsstellen. „Wir haben sehr viele schwerbehinderte Menschen in der Beratung“, sagt Monika Hirsch-Sprätz von der Mobbingberatung Berlin-Brandenburg. Betroffene würden aufgrund der Behinderung demütigend

herabgesetzt, man verweigere ihnen Hilfsmittel und bedarfsgerechte Arbeitsplätze, entzöge ihnen Arbeitsaufgaben nach längerer Erkrankung, grenze sie von Gruppenaktivitäten aus, zeige offen Neid auf Vergünstigungen. Wichtig sei in der Mobbingberatung, neben konkreten Schritten für die weitere Arbeitssituation, oft auch eine mentale Stärkung des Selbstvertrauens, so Hirsch-Sprätz.

Als großen Gewinn empfindet Jennifer Sonntag die Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatungen, die seit 2018 bundesweit im Zuge des Bundesteilhabegesetzes eingerichtet werden. Angedockt an verschiedenste Träger leben sie von der Idee des Peer Counseling: Beratung für Menschen mit Behinderung durch Menschen mit Behinderung. Die Mitarbeiterinnen haben viel Erfahrung mit behinderungsbedingten Problemkonstellationen. Gleiches gilt für die Zentren für selbstbestimmtes Leben, einer bundesweit aktiven Selbsthilfevereinigung. „Das ist für mich persönlich eine große emotionale Tankstelle“, sagt Sonntag, die sich selbst als Inklusionsbotschafterin des Netzwerks engagiert. Diese Anlaufstellen bieten neben dem Austausch mit Menschen, die ähnliche Lebenserfahrungen gemacht haben, Zugang zu Netzwerken, Seminaren und geschulten Fachkräften. Meist vermitteln die Gespräche in der Peerberatung nicht nur konkrete Lösungserfahrungen aus erster Hand, sondern stärken ganz nebenbei auch das Selbstwertgefühl der Beratungsnehmer.

Die Stärkung des Ichs als wichtiges Lernziel im Umgang mit Diskriminierung betont auch Aktivistin Sonntag. „Es ist schwer für Menschen mit Behinderung, sich aufzulehnen. Wir haben gelernt zu gefallen, Erwartungen zu erfüllen.“ Dabei spielt die eigene Sozialisation eine wichtige Rolle. Haben einen die eigenen Eltern unterstützt, Selbstbewusstsein zu entwickeln? Hat man Mobbing >



➤ schon in der Schule erlebt, und wie wurde damals damit umgegangen? Hat man eigene Grenzen erkennen gelernt und geübt, Stopp zu sagen?

Rüstzeug gegen Diskriminierung

Auch Kathrin Blaha von der Antidiskriminierungsberatung Alter oder Behinderung, einem Projekt der Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin e. V., sieht die Stärkung des Einzelnen als einen wichtigen Teil ihrer Arbeit. „Wir stärken den Betroffenen in dem, was er eigentlich selber durchsetzen will, aber ohne offiziellen Vertreter an der Seite oft nicht so gut schafft.“ Als Sozialpädagogin, die zudem einen Master in Sozialer Arbeit als Menschenrechtsprofession hat und nebenbei Jura studiert, ist Kathrin Blaha gut darauf vorbereitet, Ratsuchenden Lösungsmöglichkeiten und Handlungswege aufzuzeigen und ihnen ein Rüstzeug an die Hand zu geben, mit dem sie sich besser gegen Diskriminierung wehren und am Ende gestärkt aus der Situation herausgehen können. Die gesellschaftliche Relevanz ihrer Arbeit beschreibt sie so: „Unter Antidiskriminierungsarbeit verstehen wir, mithilfe von Beratung gesellschaftliche Machtverhältnisse auszugleichen, denen Betroffene oft hilflos gegenüberstehen. Wir stellen ein bisschen mehr Druck und ein bisschen mehr Öffentlichkeit her und nehmen die Menschen aus ihrer erlittenen Ohnmacht, die sie durch ihre Diskriminierungserfahrung gemacht haben, sozusagen heraus.“ Neben (Rechts-)Beratung im Einzelfall können auch Empowerment-Trainings ein wertvolles Instrument für Betroffene sein, um mit Diskriminierung und Mobbing umgehen zu lernen. Der ursprünglich aus der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung stammende Ansatz zielt darauf ab, dass sich Menschen, die von der Mehrheitsgesellschaft zu den „Anderen“ erklärt wurden – sei es wegen ihrer Hautfarbe, Religion, sexuellen

Identität oder eben einer Behinderung –, selbst stärken und dass sie ein selbstbestimmtes Leben zu führen lernen.

Der Verein Antidiskriminierung – Empowerment – Praxisentwicklung (adis) in Tübingen bietet solche Empowerment-Trainings an. Sozialpädagogin und Trainerin Borghild Strähle, die selbst mit einer Behinderung lebt, leitet hier unter anderem eine Gruppe explizit für Menschen mit Behinderung. Zunächst gibt es immer eine Shitround, in der alle Teilnehmenden erzählen können, was ihnen seit dem letzten Treffen passiert ist. Dann wird in Rollenspielen und durch Gespräche nach Möglichkeiten gesucht, mit solchen schwierigen Situationen umzugehen. „Die Wurzel von Diskriminierungen ist immer die gleiche“, sagt Borghild Strähle. Ein Mensch mit Migrationshintergrund wird gefragt: „Woher kommst du?“ Eine transsexuelle Person wird gefragt: „Was bist du?“ Ein Mensch mit Behinderung wird gefragt: „Was hast du?“ All diesen Fragen liegt das Urteil zugrunde: Du bist anders. Du gehörst nicht dazu. „Deshalb ist Empowerment so wichtig, um gemeinsam in der Gruppe die eigene Identität zu stärken“, so Borghild Strähle. Der Empowerment-Ansatz gehe mit seiner Kritik an gesellschaftlichen Strukturen über die klassische Selbsthilfe hinaus. „Leider haben wir bisher in Deutschland zu wenige Angebote an Empowerment-Trainings für Menschen mit Behinderung“, so Borghild Strähle.

Die Verantwortung der Medien

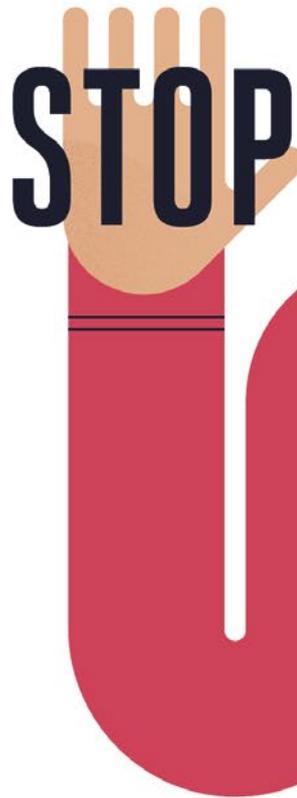
Wie eng Diskriminierung mit unseren gesellschaftlichen Strukturen verwoben ist, zeigt ein Blick in die Medien. Die Ausgrenzung dort beginnt bei unbeachtet verwendeten, aber gleichwohl von vielen als stigmatisierend empfundenen Formulierungen wie „leidet an Blindheit“, „ist an den Rollstuhl gefesselt“, „geht tapfer mit seinem Schicksal um“ oder



Influencer*innen gesucht

In ihrer aktuellen Kampagne wirbt die Aktion Mensch für Inklusion von Anfang an und eine Zukunft ohne Diskriminierung. Machen Sie mit: Werden Sie #Influencerin oder #Influencer und setzen Sie ein Zeichen für Inklusion! Viele Anregungen und Mitmachaktionen finden Sie auf der Webseite unter www.aktion-mensch.de/vonanfangen

„macht das trotz ihrer Behinderung“. Die Extremform ist die steigende Zahl von beleidigenden und bedrohenden Äußerungen gegenüber Menschen mit Behinderung in den verschiedenen Netzwerken. Digitale Hassäußerungen gehen auch immer wieder auf den Social-Media-Kanälen der Aktion Mensch ein und waren der Auslöser für die aktuelle Kampagne der Sozialorganisation. Menschen mit Behinderung, die sich öffentlich im Netz engagieren und streitbar für ihre Ziele eintreten, bekommen diesen Hass besonders stark zu spüren. Mit HateAid gibt es einen Akteur, der Hilfe in solchen Fällen leisten will – und an den sich auch Menschen mit Behinderung wenden können. Die Organisation bietet kostenlose Beratung, verfolgt Hate Speech im Netz, erstattet Anzeigen, übernimmt Prozesskosten. Denn man kann Täter zur Verantwortung ziehen – auch wenn es noch viel zu selten geschieht. HateAid bietet das organisatorische Gerüst. Und genau das ist die einende Motivation aller Anlaufstellen: Orientierung bieten, Öffentlichkeit schaffen und vor allem den Rücken stärken, in einem Kampf, den nicht jeder für sich allein durchfechten muss. —



Mehr wissen

Links und Tipps zum Beitrag ab Seite 96.



Teilhabe durch Teilgabe

Der Zugang zum Ehrenamt war für Menschen mit Behinderung lange schwierig. Aber die Zeiten ändern sich.

Text Dagmar Puh **Fotos** Constantin Mirbach



Engagiert: Nadja Maluscha (links) versorgt am Wochenende ehrenamtlich die Tiere auf einem Hof mit sozialer Landwirtschaft bei Weilheim in Oberbayern. Gabi Hager-Königbauer hat sie in das Ehrenamt vermittelt.

Es ist Samstag, ein herrlicher Herbstmorgen im oberbayerischen Weilheim. Eigentlich haben Susanne Bundt, Nadja Maluscha, Martina Gebhardt und Hubert Kainer heute frei. Doch statt auszuspannen, sind die Vier als „Tier-Kümmerner“ im Einsatz. Ehrenamtlich versorgen sie – im Wechsel mit anderen Teams – am Wochenende die Schafe und Kaninchen auf dem Gmünder Hof, einem Hof des Vereins Brücke Oberland am Rand von Weilheim. Was die „Tier-Kümmerner“ von vielen anderen Freiwilligen unterscheidet: Sie haben eine Lernbehinderung.

„Menschen mit Behinderung werden auch heute noch oft aus der Fürsorgeperspektive gesehen – also als Empfänger ehrenamtlicher Unterstützung statt als Menschen, die sich selbst für andere engagieren“, sagt Martina Wegner, Professorin an der Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften der Hochschule München. „Da ist ein großes gesellschaftliches Umdenken gefragt, denn viele Menschen mit Behinderung wollen nicht nur Teilgabe leisten, sich also bürgerschaftlich engagieren. Sie haben auf der Grundlage der UN-Behindertenrechtskonvention auch das Recht dazu.“ In den vergangenen fünf Jahren hat Martina Wegner ein Projekt der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (bagfa) wissenschaftlich begleitet, das den Perspektivwechsel vorantreiben möchte. Von 2014 bis 2019 unterstützte die bagfa mit Förderung der Aktion Mensch Freiwilligenagenturen dabei, sich zu inklusiven Anlauf- und Netzwerkstellen für Engagement weiterzuentwickeln.

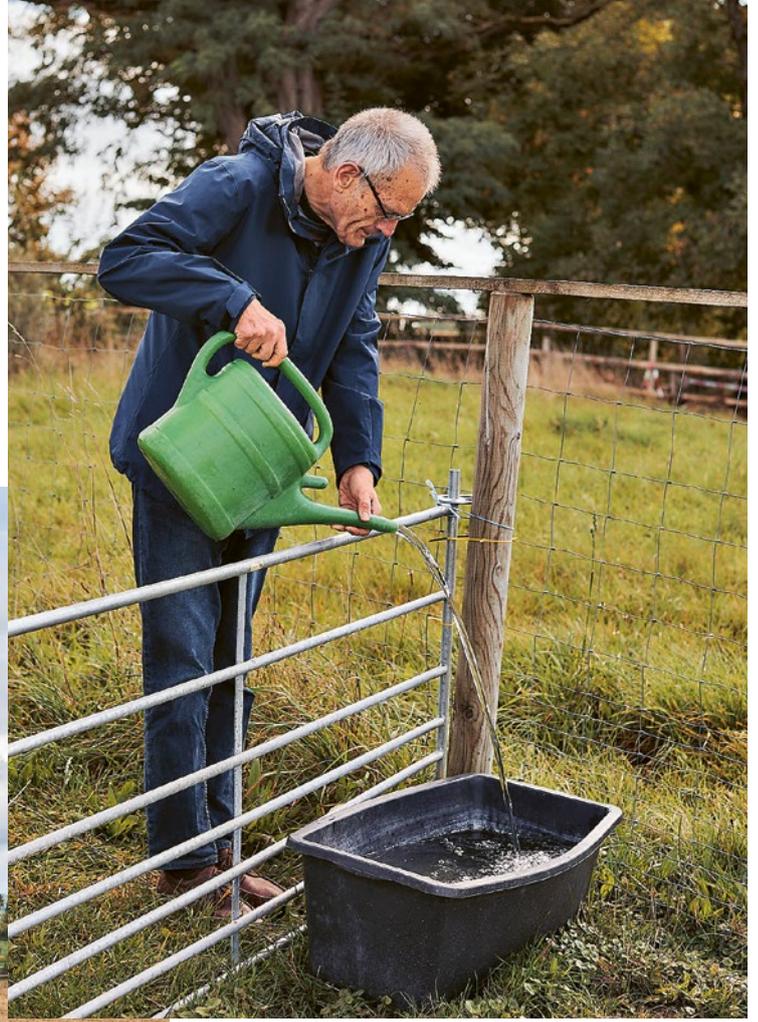
„Es ist ja die Mission der Freiwilligenagenturen, allen, die das möchten, ein bürgerschaftliches Engagement zu ermöglichen und punktuell haben viele auch immer schon Menschen mit Behinderung ins Ehrenamt vermittelt“, erläutert Tobias Kemnitzer, Geschäftsführer der bagfa. „Inklusiv hat aber bei Projektstart keine gearbeitet.“ Im Rahmen des Projekts sollte klar werden, welche Barrieren es gibt – bei den Freiwilligenagenturen, den Einsatzstellen, aber auch bei Menschen mit Behinderung selbst – und wie man sie überwinden kann. Dazu holte die bagfa einen Beirat ins Boot, dem auch Menschen mit Behinderung angehörten. Außerdem waren regelmäßige Austauschtreffen, Fortbildungen und Materialien Teil des Konzepts. Letztere sind inzwischen in der sogenannten

Materialbox Inklusion auf den Websites der bagfa unter www.bagfa-inklusion.de kostenlos verfügbar. Die Freiwilligenagentur „Anpacken mit Herz“ in Weilheim ist eine von insgesamt 32, die diese Unterstützung genutzt haben. „Ich habe eine Infoveranstaltung besucht, bei der das Projekt vorgestellt wurde, und gleich gedacht ‚Das würde unsere Arbeit richtig rund machen‘“, sagt Gabi Hager-Königbauer, Koordinatorin bei „Anpacken mit Herz“. Zurück in Weilheim lief sie mit der Idee sowohl bei der Behindertenbeauftragten des Landkreises, Katharina Droms, als auch bei Monika Funk, Geschäftsführerin des Caritasverbands Weilheim-Schongau, der Träger der Freiwilligenagentur ist, offene Türen ein. „Der inklusive Ansatz ist eine konsequente Weiterentwicklung der Arbeit in der Caritas-Freiwilligenagentur“, erklärt Monika Funk. So können die vorhandenen Synergien aus Engagementberatung einerseits und Beratung in der Offenen Behindertenarbeit bestmöglich genutzt werden. Das sind gute Voraussetzungen dafür, Menschen mit Behinderung in vielfältige Ehrenämter zu vermitteln.“

Alte und neue Formate inklusiv ausrichten

Diese günstigen Startbedingungen hat „Anpacken mit Herz“ erfolgreich genutzt. So hat die Freiwilligenagentur intensiv für das „Ehrenamt für alle“ geworben und dazu unter anderem ein Forum „Inklusion im Verein und Ehrenamt“ auf die Beine gestellt. Infomaterial der Agentur gibt es jetzt auch in Leichter Sprache, alte und neue Ehrenamtsformate – etwa die „Samstagshelfer“, bei denen man unkompliziert in ein Engagement hineinschnuppern kann – wurden explizit für alle geöffnet. Im Oktober 2019 fand der erste inklusive Freiwilligen-Tag im Landkreis Weilheim-Schongau statt.

Für ihre Inklusionsstrategie wurde die Freiwilligenagentur 2019 mit dem zweiten Platz beim bundesweiten Sozialpreis Innovatio ausgezeichnet. Vor allem aber hat „Anpacken mit Herz“ in den letzten Jahren Engagierte mit Behinderung und passende Einsatzstellen zusammengebracht. Zum Beispiel die „Tier-Kümmerner“ und den Gmünder Hof. Mit im Boot ist bei dieser Kooperation auch die Lebenshilfe Weilheim-Schongau, in deren Einrichtungen die Engagierten >



Verantwortungsbewusst Hubert Kainer (oben rechts) füllt frisches Wasser in die Tränken. Ihm gefällt an seinem Ehrenamt die Arbeit mit den Tieren. Martina Gebhardt (rechtes Bild, links) genießt die Zeit auf dem Hof. Sebastian Gut (rechtes Bild, rechts) ist Mitarbeiter der Brücke Oberland und unterstützt die Ehrenamtler.



➤ leben und arbeiten. Sie tragen viel Verantwortung, wie sich an diesem Samstagmorgen zeigt: Während Nadja Maluscha, Hubert Kainer und Martina Gebhardt schon mal die Tiere begrüßen und die ersten Wassertröge füllen, holt Susanne Bundt die Stallschlüssel aus der Schublade im Büro. Auf- und abschließen, das richtige Futter auswählen, die passenden Mengen einteilen – es gibt viel zu beachten, auch beim direkten Umgang mit den Tieren. „Gerste, das ist für Schafe wie Bonbons für mich“, erklärt Susanne Bundt, während sie gekonnt ein hungriges Schaf auf Abstand hält. „Da muss man ganz schön aufpassen, dass sie nicht zu viel fressen und Bauchweh kriegen.“ Aufpassen, das tun die „Tier-Kümmerner“: In den rund anderthalb Jahren, in denen sie im Einsatz sind, gab es nie Probleme. „Ohne die Freiwilligen wären wir am Wochenende ganz schön aufgeschmissen“, sagt Miriam Folda, Geschäftsführerin von Brücke Oberland, dem Verein, der den Hof bewirtschaftet. Vorbehalte gegen den Einsatz von Ehrenamtlern mit Behinderung gab es im Verein Brücke Oberland nicht. „Mit einem Stallmeisterkurs, regelmäßigen Einweisungen und Infos zu allen Fragen sorgen meine Kollegen Sebastian Gut und Michael Kirchbichler für die Sicherheit im Umgang mit den Tieren“, so Miriam Folda.



Souverän: Susanne Bundt weiß, wie man mit Tieren umgeht und investiert gern ihre Freizeit, damit sie gut versorgt sind. Was ihr auch am Ehrenamt gefällt: der Austausch mit anderen Freiwilligen.

Ängste und Vorbehalte ausräumen

Nicht alle Einsatzstellen sind so offen. Das ist eine der Erkenntnisse, die man seit Projektstart bei „Anpacken mit Herz“ gewonnen hat. Teils sind es Vorurteile, teils aber auch ganz pragmatische Gründe, die die Einbindung von Engagierten mit Behinderung schwierig erscheinen lassen. „Unsere Räume sind nicht barrierefrei – was tun?“, „Wie sieht das mit der Versicherung aus?“, „Welche Unterstützung braucht ein Ehrenamtler mit Behinderung – und können wir als Verein die leisten?“ Auch potenzielle Engagierte sind erst mal oft skeptisch. Viele wollen wissen: „Gibt es überhaupt ein Ehrenamt, das für mich infrage kommt und auch Spaß macht?“ Gabi Hager-Königbauer versucht, solche Ängste und Vorbehalte auszuräumen. „Am meisten überzeugen konkrete Fälle, bei denen alles rundläuft und ein Nutzen sowohl für die Einsatzstellen als auch für die Engagierten zu sehen ist.“

gierten entsteht“, berichtet sie. Die „Tier-Kümmerner“ sind so ein Fall, aber auch der psychisch erkrankte Einkaufshelfer, der eine Seniorin unterstützt. Oder die Ehrenamtlerin mit Lernbehinderung, die beim Handballverein dafür sorgt, dass die Kühlpads immer einsatzbereit sind.

Das letzte Beispiel spiegelt eine weitere Erkenntnis der vergangenen fünf Jahre: Damit möglichst unterschiedliche Menschen sich bürgerschaftlich engagieren können, muss man Ehrenamt kleinteiliger denken als das bisher der Fall war. „Nicht jeder kann und will als Fußballtrainer oder Kassenwart aktiv sein“, sagt Gabi Hager-Königbauer. „Es gibt auch viele kleine, wichtige Aufgaben, die Ehrenamtler übernehmen können.“ Solche Einsatzfelder zu erkennen, ist eine neue Herausforderung für Freiwilligenagenturen.

Die Erfahrungen aus Weilheim decken sich weitgehend mit denen anderer Freiwilligenagenturen, die sich im Rahmen des bagfa-Projekts inklusiver aufgestellt haben. Das Fazit nach fünf Jahren ist überwiegend positiv. Hatten 2014 nur 8 von 32 beteiligten Agenturen nennenswerte Erfahrung mit Inklusion, befinden sich nun drei auf dem Weg zur inklusiven Agentur, 25 weitere konnten erhebliche Erfahrung im Bereich Inklusion sammeln. Mangels Ressourcen werden nicht alle inklusiv weiterarbeiten können. Immerhin 19 wollen den Weg aber weitergehen – mit größeren oder kleineren Schritten.

Als nächsten Step planen viele von ihnen, Freiwilligentandems aus Menschen mit und ohne Behinderung einzusetzen. Auch in Weilheim ist das eine von zahlreichen Ideen, die man umsetzen möchte. Positive Erfahrung mit dem Tandemansatz gibt es schon. „Beim letzten Weihnachtsmarkt waren wir mit einem Stand dabei, an dem Freiwillige mit und ohne Behinderung sowie mit und ohne Migrations- oder Fluchthintergrund zusammengearbeitet haben“, erzählt Gabi Hager-Königbauer. „Alles lief super, wir hatten Riesenspaß – und haben am Ende sogar noch ein bisschen was für einen guten Zweck verdient.“



Mehr wissen

Links und Tipps zum Beitrag ab Seite 96.

Weitere Projekte

„Ehrenamt Rückwärts“ im Kreis Viersen

„Jeder hat Ressourcen, die allen nützen.“ Davon ist Esther Mand, Bereichsleiterin der Lebenshilfe im Kreis Viersen, überzeugt. Deshalb initiierte sie schon 2009 „Ehrenamt Rückwärts“. Dabei übernehmen Menschen mit Schwerstbehinderung, die nicht in einer Werkstatt arbeiten können, ehrenamtliche Aufgaben. Die Freiwilligen kuvertieren zum Beispiel die Mitgliedspost lokaler Vereine, kennzeichnen Wäsche für Wohneinrichtungen oder unterstützen die Tafel. Das passende Ehrenamt zu finden, ist nicht immer leicht – auch, weil manche der Freiwilligen nicht verbal kommunizieren. Meist gibt es aber eine Lösung. Ein Beispiel: Franz, der vor seinem Ehrenamt oft durch Aggression auffiel, mäht inzwischen den Rasen für verschiedene Kirchengemeinden. Die Aggression ist verschwunden, die Gemeinden freuen sich. Ein Gewinn für alle, ganz nach dem Motto des Projekts „Ehrenamt Rückwärts‘ bringt alle vorwärts“.

Die „Sterntaucher“ in Magdeburg

„Immer mehr Menschen mit psychischer Erkrankung wollen sich engagieren.“ Das war für Birgit Bursee und ihr Team von der Freiwilligenagentur Magdeburg 2011 offensichtlich. Deshalb entwickelten sie unter dem Namen „Sterntaucher“ ein Beratungs- und Unterstützungskonzept, das Freiwilligen mit psychischer Erkrankung den Weg ins Ehrenamt ebnet. Entscheidender Erfolgsfaktor: Jeder Einsatz muss sehr gut vorbereitet werden. Die Beraterinnen führen mehrere Vorbereitungsgespräche mit neuen Freiwilligen und begleiten sie auf Wunsch auch zu den ersten Einsätzen. Die Einsatzstellen werden für die Besonderheiten psychischer Erkrankungen sensibilisiert, die Aufgaben so gewählt, dass Freiwillige sich schrittweise an sie herantasten können. Die Anlaufzeit lohnt sich. „Die Freiwilligen erhalten Struktur für den Tagesablauf, erproben neue Tätigkeitsfelder und erfahren Anerkennung“, skizziert Bursee. „Die Einsatzstellen erleben, dass Engagierte mit psychischer Erkrankung sie entlasten und entgegen mancher Befürchtung auch sehr zuverlässig sind.“

Mehr wissen

Hier finden Sie weitere Informationen, Adressen und Termine zu den Beiträgen im Heft.

Seite 6–13

Man lernt nie aus

- Lesetipp: Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) hat unter dem Titel „Ent-hinderung“ ein Heft zur inklusiven Erwachsenenbildung herausgebracht. Bestellung oder Download: www.die-bonn.de/id/36972
- Mit dem ProfilPASS kann man eigene Kompetenzen systematisch ermitteln und darstellen. Informationen und Download: www.profilpass.de

Seite 14–17

Aufstieg für alle?

- Für schwerbehinderte arbeitssuchende Akademiker steht ein spezieller Service der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung: www.arbeitsagentur.de/vermittlung-schwerbehinderter-akademiker
- Das inklusive Expert*innen Netzwerk (iXNet) bietet Information, Peer Support und Mentoring für Menschen mit Behinderungen. www.ixnet-projekt.de

Seite 30–32

Weiter wachsen

- Die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung ist erreichbar unter Telefon: 030 284 09-140 oder 030 284 09-139. E-Mail: fachstelle@teilhabeberatung.de. www.teilhabeberatung.de

- Der Weiterbildungsratgeber des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ist online unter: www.der-weiterbildungsratgeber.de
- Die Nummer des **Infotelefon** **Weiterbildungsberatung** lautet: 0800 201 79 09. Es ist auch per **Gebärdentelefon** unter gebaerde@gbt.der-weiterbildungsratgeber.de erreichbar.

- Die Ansprechstellen für Rehabilitation und Teilhabe der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation finden sich unter: www.ansprechstellen.de

- Informationen über die Bildungsprämie bietet: www.bildungspraemie.info

- Das InfoWeb Weiterbildung informiert über Förderung und gesetzliche Regelungen zu Weiterbildung und Bildungsurlaub. Außerdem finden sich hier viele Kursangebote. www.iwwb.de

- Der „Ratgeber für Menschen mit Behinderung“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales klärt auch über Weiterbildung auf. Download des relevanten Kapitels unter: www.tinyurl.com/ratgeberwtb

Seite 34–37

Die Grundhaltung muss stimmen

- Lesetipp: Leitfaden „Gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung an Weiterbildungsangeboten“: www.tinyurl.com/EWbarrierefrei

- Lesetipp: „Zugänge zu Inklusion: Erwachsenenbildung, Behindertenpädagogik und Soziologie im Dialog“ von Monika Kil et al.: www.tinyurl.com/zugaenge

Hochschulische Weiterbildungen:

- Kiel: „Weiterbildung zum/zur Prozessmanager*in Inklusion“. www.tinyurl.com/prozessmanager
- Köln: „Strategien zur Inklusion – Interdisziplinäre Weiterbildung zum/zur Prozessplaner*in Inklusion“. www.tinyurl.com/prozessplaner
- Darmstadt: „Weiterbildungs-Master Systementwicklung Inklusion (M.A.)“. www.tinyurl.com/inklusion-ma
- Neubrandenburg: „Organisationsentwicklung und Inklusion“. www.tinyurl.com/orgaentwicklung

Seite 44–51

Bildung für alle: So werden Sprachkurs & Co. inklusiv

- Bundesweit bieten viele Einrichtungen inklusives Lernen an:
- Lebenshilfe und VHS Bamberg www.vhs-bamberg.de/inklusive-vhs www.tinyurl.com/vhslebenshilfe

- VHS Stuttgart, Nürnberg und Berlin www.vhs-stuttgart.de/programm/vhs-inklusive www.bz.nuernberg.de www.erw-in.de

- Insel e.V. Ludwigsburg: www.inselev.de/inklusive-samstagsatelier

- Netzwerk Osnabrück inklusiv: www.tinyurl.com/osnabrueckinklusive

- Familienbildungsstätte Münster: www.ev-fabi-ms.de

- Cecilienstift in Halberstadt:
www.tinyurl.com/cecilienstift

Seite 52–55

Lesen und Schreiben für die Demokratie

- Die LEO-Studie 2018 der Universität Hamburg ist die wichtigste repräsentative Studie zu Literalität von Erwachsenen in Deutschland.
www.tinyurl.com/leostudie

- In ihrem ABC der Demokratiepädagogik fasst die Deutsche Gesellschaft für Demokratiepädagogik e.V. Ansätze zusammen, die helfen können, demokratische Partizipation zu lehren.
www.tinyurl.com/ABC-Demokratie

- Am Lehrstuhl Soziale Integration und berufliche Rehabilitation der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg finden regelmäßige Kurse zum „Schriftspracherwerb bei Menschen mit geistiger Behinderung“ statt.
www.tinyurl.com/lesenschreiben

Seite 84–89

Das starke Ich

- Jennifer Sonntag stellt auf ihrer Webseite Vortragsmaterialien zum Thema Mobbing aufgrund von Behinderung bereit. www.blindverstehen.de
- Die Interessenvertretung der Zentren für selbstbestimmtes Leben (ISL) gibt bei Mobbing Hilfe. www.isl-ev.de
- Die Initiative HateAid unterstützt Menschen, die sich gegen Hetze im Internet wehren: www.hateaid.org
- In vielen Bundesländern gibt es Beratungsstellen für Menschen, die von Mobbing betroffen sind. Bundesweit hilft: www.mobbing-net.de

- Baden-Württemberg will Beratungsstellen gegen Diskriminierung zentraler koordinieren und hat begleitend ein Weiterbildungskonzept erstellt.
www.lag-adb-bw.de

- Die Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin bietet Fortbildungen für Ehrenamtler an, die über Rechte im Rahmen des Antidiskriminierungsgesetzes informieren. www.lv-selbsthilfe-berlin.de/antidiskriminierungsberatung

- Die IG Metall bietet einen Handlungsleitfaden und Kurse gegen Mobbing an – auch explizit für Schwerbehindertenvertreter. www.inqa.de

Seite 90–95

Teilgabe statt Teilhabe

- Ausführliche Informationen zum Inklusionsprojekt der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagentur gibt es unter: www.bagfa-inklusion.de
- Die Freiwilligenagentur „Anpacken mit Herz“ stellt ihre inklusive Arbeit vor unter: www.anpacken-mit-herz.de
- Die Freiwilligenagentur Magdeburg hat den Leitfaden „Engagement von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen“ erstellt. Download unter: www.tinyurl.com/sterntaucher
- Ein Filmporträt über die Arbeit von „Ehrenamt Rückwärts“ gibt es unter: www.youtube.com/watch?v=FTlbrRZJYoo Weitere Informationen über das Projekt erteilt Esther Mand, e.mand@lebenshilfe-viersen.de
- Wer sich freiwillig engagieren möchte, findet in der Freiwilligendatenbank der Aktion Mensch passende Engagements: www.aktion-mensch.de/freiwilligendatenbank

Impressum

Menschen. Inklusiv leben. **Herausgeber** Aktion Mensch, *V.i.S.d.P.*: Ingo Notthoff. **Redaktion** **Aktion Mensch** *Chefredakteurin*: Christina Marx; *Stellv. Chefredakteur*: Robert Fechner; *Art-Direktion*: Sabine Huth; *Inhaltliche Konzeption*: Sandra Vukovic; *Redaktion*: Theresa Boll. **Redaktion und Grafik muehlhausmoers corporate communications** *Projektleitung*: Elke Abels; *Redaktionelle Leitung*: Dagmar Puh; *Redaktion*: Britta Klases, Rebecca Lorenz, Angela Nguyen; *Kreativ-Direktion*: Anja-Martina Hamann; *Art-Direktion*: Gabriella Seemann; *Grafik*: Tania Garcia; *Produktion*: Jörn Plenz, Britta Siebert; *Bildredaktion*: Jan Steinhauer, Charlotte Zellerhoff; *Lektorat*: Camilla van Heumen, Elke Weidenstraß. **Freie Mitarbeiter** *Text*: Astrid Eichstedt, Jeannette Goddar, Kathrin Hedtke, Prof. Dr. Marianne Hirschberg, Elisabeth Hussendörfer, Eva Keller, Sarah Schelp, Till Schröder, Judyta Smykowski, Susanne Theisen, Stefanie Wulff; *Foto und Illustration*: Romualdo Faura, Felix Hüffelmann, Marian Lenhard, Michele Marconi, Constantin Mirbach, Lara Paulussen, Jewgeni Roppel, Max Zerrahn. **Titelbild** Constantin Mirbach. **Anschrift der Redaktion** Aktion Mensch, Heinemannstraße 36, 53175 Bonn, E-Mail: magazin@aktion-mensch.de, Telefon: 0228 20 92-361. **Leser-/Abonnentenservice** Telefon: 0228 20 92-361, E-Mail: magazin@aktion-mensch.de. **Anzeigen und Kooperationen** muehlhausmoers, Elke Abels, Spichernstraße 6, 50672 Köln, Telefon: 0221 95 15 33-30, E-Mail: e.abels@muehlhausmoers.com. **Druck** druckpartner, Essen.

Die Redaktion übernimmt keine Haftung für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos und Illustrationen. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers vervielfältigt oder verbreitet werden.

Für eine bessere Lesbarkeit verwenden wir in den Texten nur die männliche Form. Die weibliche Form ist immer eingeschlossen.





#1 – 2020

Anspruch und Wirklichkeit

Recht haben – Recht bekommen

In den vergangenen 15 Jahren sind in Deutschland viele Gesetze und Verordnungen erlassen worden, die Menschen mit Behinderung eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen sollen. Aber Rechte und Ansprüche zu haben, ist das eine, sie einzufordern und – auch gegen Widerstände – durchzusetzen, das andere. Menschen mit Behinderung, Angehörige und Rechtsanwälte schildern ihre Erfahrungen, wo der Schuh besonders drückt und woran es liegt.



Wie Wurst und Ketchup: zusammen einfach am besten.

Die Aktion Mensch setzt sich für eine Gesellschaft ein, in der Unterschiede ganz normal sind. Unterstützen Sie uns dabei! Mit dem Glücks-Los soziale Projekte fördern und gleichzeitig bis zu 2 Millionen* gewinnen.

Lotterieveranstalter ist die Aktion Mensch e.V., Heinemannstr. 36, 53175 Bonn, AG Mainz, VR 902, vertreten durch den Vorstand Armin v. Buttler. Es gelten die von der staatlichen Lottereaufsicht genehmigten Lotteriebestimmungen. Wenn Sie uns den ausgefüllten Losvordruck zusenden, erhalten Sie von uns ein Bestätigungsschreiben über das Zustandekommen des Lotterievertrages. Den Lospreis buchen wir monatlich von Ihrem Konto ab. Die Teilnahme Ihres Loses an der Lotterie erfolgt

für einen Monat und verlängert sich monatlich jeweils um einen weiteren Monat, bis Sie der Verlängerung widersprechen. Die Lotteriebestimmungen erhalten Sie auf telefonische Anforderung (Tel.: 0228 2092-400) kostenlos per Post oder auf www.aktion-mensch.de. Sie müssen mindestens 18 Jahre alt sein, um ein Los kaufen zu dürfen.

*Die Gewinnwahrscheinlichkeit für den Höchstgewinn pro Gewinnkategorie beträgt 1:2,5 Mio., die für das Zusatzspiel beträgt 1:25.000.

Los weg? Neue Chance unter:
www.aktion-mensch.de



AKTION MENSCH

DAS WIR GEWINNT

→ Lose unter www.aktion-mensch.de



Menschen online

Ausgewählte Beiträge dieser Ausgabe in Einfacher Sprache und als Hörversion unter www.aktion-mensch.de/magazin



Aktion Mensch e. V.

Heinemannstraße 36
53175 Bonn
magazin@aktion-mensch.de