

## Ausbilden statt Ausgrenzen



Jugendberufshilfe  
im SOS-Kinderdorf e.V.

Arbeiten und Lernen unter  
Marktbedingungen ■  
Schlüsselqualifikationen ■  
Vernetzte Fördermaßnah-  
men ■ Alternative  
Finanzierungsmodelle ■  
Regionale Einbettung ■  
Zweiter und dritter Arbeits-  
markt ■ Ganzheitliche  
Entwicklungsplanung –  
Individuelle Bildungsförde-  
rung ■ Aus der Praxis der  
Ausbilder ■ Lebensräume  
und Lebensträume ■

# Inhalt

## ▷ Editorial

Barbara Brasse:

„Berufshilfe für sozial benachteiligte und individuell beeinträchtigte junge Menschen im SOS-Kinderdorf e.V.“

...Seite 4

## ▷ Dossier

„Ein Gespräch zwischen allen Stühlen“, geführt von Barbara Brasse, Ernst Schröder und Bernhard Trowe.

...Seite 7

Arnulf Bojanowski:

„Berufshilfe für Benachteiligte – Ansätze von heute und Lösungen für morgen.“

...Seite 12

## ▷ Meinung

Karlheinz Weigand:

„Ich bin Gärtner. Ich bin Weberin. Leben und Arbeiten mit geistig behinderten Erwachsenen.“

...Seite 19

## ▷ Bericht

Marcel Gläser:

„Im Prinzip ‚Fehlentwicklung‘.“

...Seite 23

„Ansichten eines Grenzfalles.“

Berichte der Ausbilderin Cornelia Grennan und der Auszubildenden Janine K.

...Seite 29

## ▷ Porträt

Anja Klußmeier:

„Heute bin ich froh, daß damals nicht alles so glatt gegangen ist.“

...Seite 33

## ▷ Fortbildung

Elvira Lämmle/Irene Meyer:

„Weniger ist mehr.“ Ein neues Berufsbild in der Alten- und Familienhilfe.

...Seite 35

## ▷ Arbeitsplatz

„Vielfalt – das geregelte Chaos.“

Klaus Deipenbrock stellt die Hauswirtschaftsleiterin Cäcilia Bokern vor.

...Seite 39

## ▷ Briefe an die Redaktion

...Seite 42

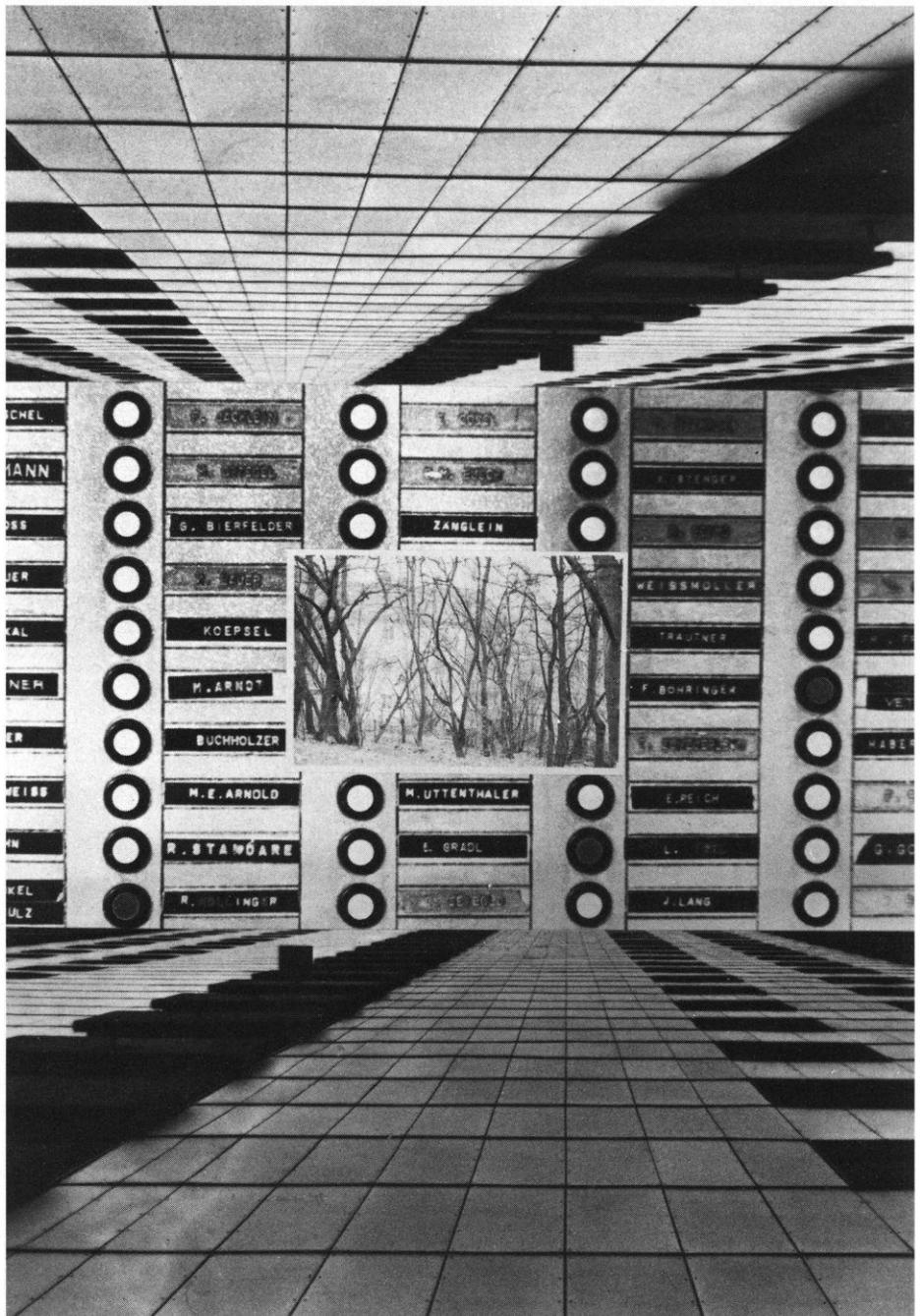
## ▷ Nachrichten, Informationen und Hinweise

...Seite 44

## ▷ Literatur

zum Thema Berufs- und Arbeitspädagogik

...Seite 46



Fotocollage von Gaby Funk

## Lebensräume – Lebensträume...

...ist das Thema der Fotocollagen, die wir auf den Seiten 2, 6, 11, 18, 22, 32 und 41 dieses Heftes abbilden. Sie wurden von Auszubildenden im Fotolabor des SOS-Berufsausbildungszentrums Nürnberg für eine Ausstellung im Rahmen eines Fachtages angefertigt. Der Kommentar auf den Bildseiten berichtet vom Entstehungsprozeß der Bilder.

# Editorial



*Dr. Volker Then, Erziehungswissenschaftler, geboren 1937, leitet den Fachbereich Pädagogik der SOS-Geschäftsstelle München und ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied des SOS-Kinderdorf e.V.*

Liebe Leserin, lieber Leser,

in der Bundesrepublik bleibt mittlerweile jeder siebte Jugendliche ohne Ausbildung. Er trifft auf einen Arbeitsmarkt, auf dem er als Ungelernter infolge hochtechnisierter Produktionsprozesse und EDV sehr schnell überflüssig wird. Arbeitslosigkeit ist für den einzelnen jungen Menschen eine persönliche Katastrophe, da er von einer Teilnahme am gesellschaftlichen Leben weitgehend ausgeschlossen wird. In der Häufung gewinnt sie eine politische Dimension: Wenn die berufliche und soziale Integration dieser jungen Leute auf lange Sicht nicht gelingt, steht der soziale Friede auf dem Spiel.

Eine besondere Problemgruppe unter den arbeitslosen jungen Menschen bilden die sozial benachteiligten Jugendlichen: Jugendliche mit vielfältigen Beeinträchtigungen und familiären Belastungen, mit schwierigen Startbedingungen für ihre schulische und berufliche Karriere. Der SOS-Kinderdorf e.V. hat sich ihre berufliche Qualifizierung seit etwa zehn Jahren zur besonderen Aufgabe gemacht. Heute werden in den SOS-Ausbildungseinrichtungen und den berufsqualifizierenden Projekten 550 junge Menschen ausgebildet, gefördert und beschäftigt. Mit Theorie und Praxis unserer SOS-Berufshilfeprojekte setzt sich das vorliegende Heft auseinander.

Wir laden Sie ein, dazu Stellung zu nehmen. In der Rubrik „Briefe an die Redaktion“ werden wir das Für und Wider auszugsweise abdrucken, Ihnen aber auch auf Anfrage die ungekürzten Fassungen der eingegangenen Beiträge zugänglich machen.

Die Konzeption einer Zeitschrift, mit der der SOS-Kinderdorf e.V. seine Arbeit zur Diskussion stellt, und ihre Realisierung mit SOS-Dialog sind der persönlichen Initiative von Barbara Brasse zu verdanken. Nach vielen ermutigenden Rückmeldungen auf die Null-Nummer mit dem Schwerpunktthema „Elternarbeit“ war das Erscheinen von Heft 1 für Herbst letzten Jahres geplant. Barbara Brasse ist am 21. Dezember 1994 gestorben. Trotz ihrer schweren Krankheit hat sie sich bis zuletzt mit großer Energie der Fertigstellung dieses Heftes gewidmet. Für das verzögerte Erscheinen bitten wir um Ihr Verständnis.

Der Essay auf der folgenden Seite umreißt die Dimension des Themas aus Sicht des SOS-Kinderdorf e.V. und ist der letzte Beitrag von Barbara Brasse. Die Redaktion muß nun ohne ihre Sachkenntnis und ohne ihr kritisch temperamentvolles Engagement auskommen. Ihrem Wunsch, mit dieser Zeitschrift den fachlichen und öffentlichen Dialog zu fördern, fühlt sich der Herausgeber verpflichtet.

Dr. Volker Then

# Berufshilfe für sozial benachteiligte und individuell beeinträchtigte junge Menschen im SOS-Kinderdorf e.V. von Barbara Brasse

*Barbara Brasse,  
Erziehungswissen-  
schaftlerin M. A.  
und Supervisorin,  
geboren 1950, leitete  
das Sozialpädagogi-  
sche Institut im  
SOS-Kinderdorf e.V.  
in München.  
Sie starb am  
21. Dezember 1994.*

*Ihre fachlichen  
Schwerpunkte waren  
Planung, Praxis-  
evaluation und  
Organisationsent-  
wicklung in sozialen  
Projekten für  
Gemeinwesenarbeit,  
Erwachsenen-  
bildung, Frauen,  
Familien und ältere  
Menschen.*



Der SOS-Kinderdorf-Verein hat seit 1981 in Deutschland sechs Projekte und drei Zentren für Jugendberufshilfe aufgebaut (1). Ihre Qualifizierungs- und Ausbildungsangebote richten sich an ausbildungs- oder arbeitslose junge Erwachsene, die sich – weil sozial benachteiligt, kognitiv, physisch oder seelisch beeinträchtigt – in Berufsschulen und Betrieben äußerst schwertun, während sie in Einrichtungen für Behindertenförderung deplaziert sind.

Berufshilfe, die beeinträchtigte Jugendliche nicht vorschnell als behindert etikettiert und ausgrenzt und die – neben modernen Ausbildungsinhalten – vor allem auch „psychosoziale Moratorien“ bietet, muß davon ausgehen, daß diese Jugendlichen Zeit für ihre Nachsozialisation brauchen. Sie brauchen Lebensräume, in denen sie Allgemeinbildung, Schlüsselqualifikationen erwerben, kreative Ausdrucksmöglichkeiten erproben, Identität und Selbstbewußtsein entwickeln können.

Kennzeichnend für den Berufshilfeansatz des SOS-Kinderdorf e.V. sind:

- Lernen an echter Arbeit und ernsthafter Produktion mit Marktorientierung,
- interdisziplinär begleitete Kleingruppen,
- begleitende Lebenshilfe und -beratung (mit Kindertagesbetreuung und betreutem Jugendwohnen),
- modular aufgebaute, berufsvorbereitende Kurse,
- sondergeregelter berufliche Erstausbildung,
- qualifizierende Beschäftigungsprogramme,
- arbeitsbegleitende Nachbetreuung,
- Unterricht mit Elementen des projekt- und erfahrungsorientierten Lernens.

Etwa 130 Fachkräfte (Voll- und Teilzeit) bemühen sich in den SOS-Einrichtungen der Jugendberufshilfe um die ganzheitliche Berufsförderung, die Persönlichkeitsentwicklung und Nachsozialisierung von etwa 550 jungen Menschen.

Die Berufshilfe für sozial Benachteiligte ist zu einem so bedeutsamen Engagement des Trägers geworden, daß sie nicht nur von den einzelnen SOS-Berufshilfeeinrichtungen weiterentwickelt werden sollte, sondern auch planerisch als Vereinsaufgabe gefaßt werden muß. Nach einer Dekade des Aufbaus stehen die Evaluation des Erreichten, eine Phase der Konzeptüberprüfung und eine Bestimmung der mittelfristigen Zukunft an: Wenn sich die Zahl der Arbeitsplätze in Handwerk, Handel und Industrie, für die keine spezielle Ausbildung erforderlich ist, bis zum Jahr 2010 halbiert, wie prognostiziert, dann brauchen wir revidierte Ziele für die gesellschaftliche Einbindung von Niedrigqualifizierten. Dieser Trend trifft besonders Mädchen, Alleinerziehende, ausländische Mitbürger/innen und Migranten, deren Bewerbungsanteil im Sektor von einfachen Arbeiten traditionell hoch ist und deren Beschäftigungsproblematik sich mit der Öffnung sowohl des mitteleuropäischen Binnenmarktes wie auch der osteuropäischen Grenzen verschärft.

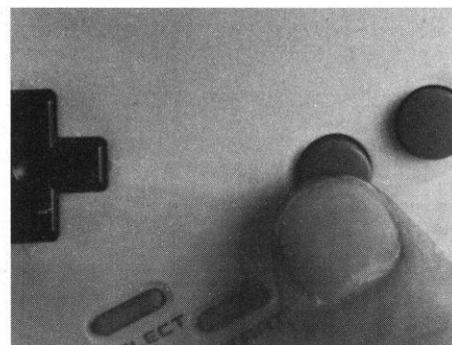
Deutlich wird der Planungsbedarf auch angesichts der Entkoppelung von Wirtschaftswachstum und Beschäftigtenzahlen im Zuge der technologischen Rationalisierung, die eine Strukturarbeitslosigkeit auf hohem Niveau nach sich ziehen wird. Wenn die Schätzung stimmt, daß in fünfzehn Jahren ca. zwei Drittel aller hierzulande Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor tätig sind, dann ist zu diskutieren, ob die

Dominanz der handwerklichen Ausbildungsberufe in der Jugendberufshilfe weiterhin zu rechtfertigen ist. Not tut eine stärkere wirtschaftliche und politische Vernetzung der Fördermaßnahmen für Benachteiligte. Denn schon beim gegenwärtigen Sockel von 14 % an jungen Menschen ohne Ausbildung in den westlichen Bundesländern und 9 % in den östlichen Bundesländern reichen die immanenten Weiterentwicklungen der Jugendberufshilfe, die in den letzten Jahren stattgefunden haben, nicht mehr aus, um die berufliche und soziale Integration besagter Problemgruppen zu leisten. Die Erkenntnisse und methodischen Entwicklungen der Berufspädagogen müssen Einzug in Betriebe und Berufsschulen halten, damit Jugendliche mit psychosozialen Schwierigkeiten und Lernrückständen aufgefangen und gezielter als bisher gefördert statt ausgesondert werden. Unter den ortsansässigen Berufshilfeträgern sind die bisherige konzeptionelle Differenzierung und die gemeinsame Abstimmung der Angebote weiter zu verbessern und vor allem mit einer jugendspezifischen Förderung des ersten und des (wie auch immer subventionierten) zweiten Arbeitsmarktes zu verknüpfen. Sonst bleibt der Politik, Wirtschaft und Gesellschaft nur noch das Eingeständnis, daß zu ihren Zielen nicht mehr zählt, die Arbeitslosigkeit von sozial Unterprivilegierten zu überwinden und die soziale Integration benachteiligter junger Menschen vorantreiben zu wollen. Das aber sind Ziele, die unseres Erachtens nicht nur den zukünftigen Grad an humanitärer und demokratischer Kultur unserer Gesellschaft mitbestimmen, sondern auch die Chancen, den sozialen Frieden zu wahren.

Mit den hier angeschnittenen Aspekten befassen sich die folgenden Beiträge von Praktikerinnen und Praktikern der SOS-Berufshilfe und ein Artikel des Merseburger Erziehungswissenschaftlers Prof. Dr. Arnulf Bojanowski. Der Experte arbeitete 1993 für den SOS-Kinderdorf e.V. in einer Studie die Probleme der Jugendberufshilfe im SOS-Kinderdorf e.V. heraus. Seine daraus abgeleiteten Empfehlungen zur didaktischen, konzeptionellen, regionalen und sozialpolitischen Weiterentwicklung vermitteln Anregungen nicht nur für den SOS-Kinderdorf e.V., sondern für alle Träger von Benachteiligtenprogrammen. Sie werden mit diesem Heft der Vereins- und Fachöffentlichkeit zur Diskussion gestellt.

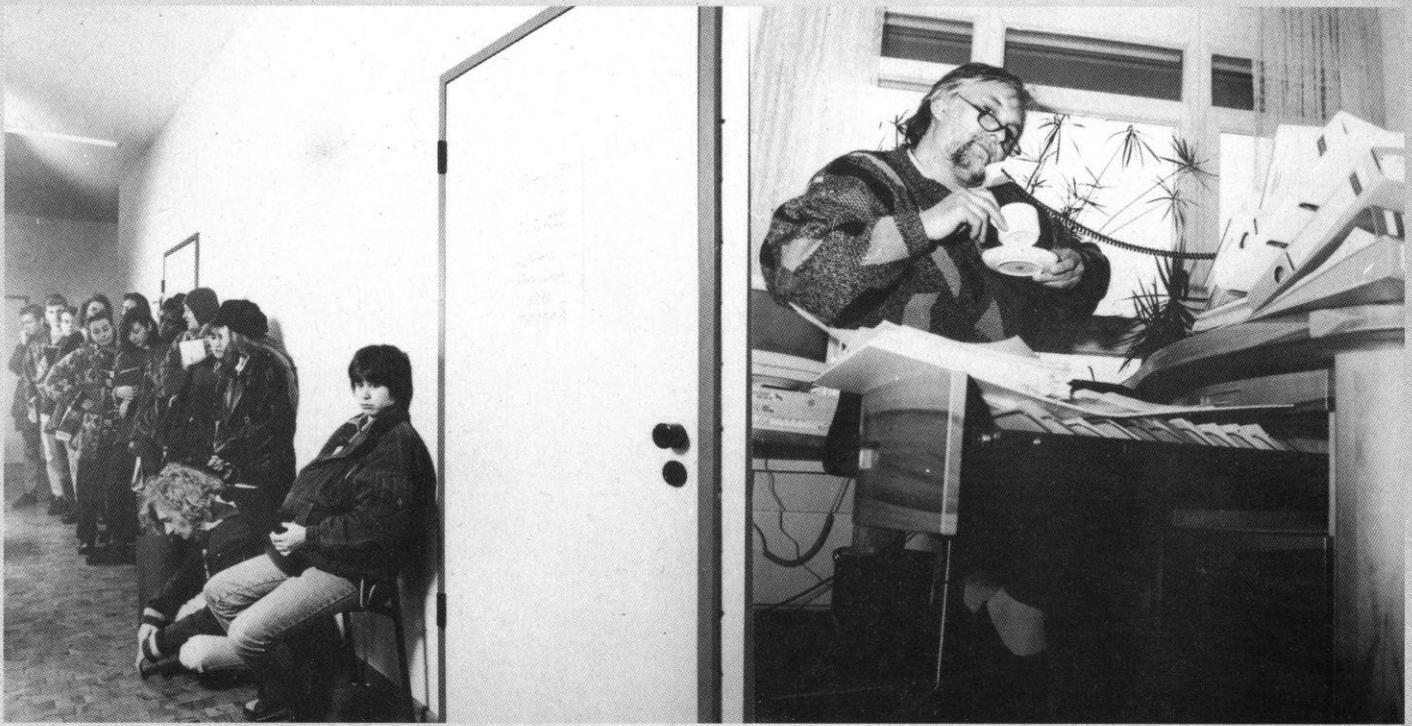
□

(1) Das Sozialpädagogische Institut (SPI) im SOS-Kinderdorf e.V. hat eine Übersicht zusammengestellt, welche die Vielfalt arbeits- und berufsfördernder Angebote in den SOS-Einrichtungen aufzeigt sowie deren Zielgruppen und Rechtsgrundlagen benennt. Die Übersicht kann angefordert werden beim SPI im SOS-Kinderdorf e.V., Renatastraße 77, 80639 München.



*“Manches Bildthema hätte ich gerne selber bearbeitet”, sagte Marcel Gläser, Ausbilder im Fotolabor des SOS-Berufsausbildungszentrums (BAZ) in Nürnberg, als er der Redaktion die Fotobilder zeigte, die sechs seiner Azubis gemacht haben, und drückte damit aus, wie sehr ihn die Arbeiten angeregt haben, von denen wir eine Auswahl in diesem Heft veröffentlichen.*

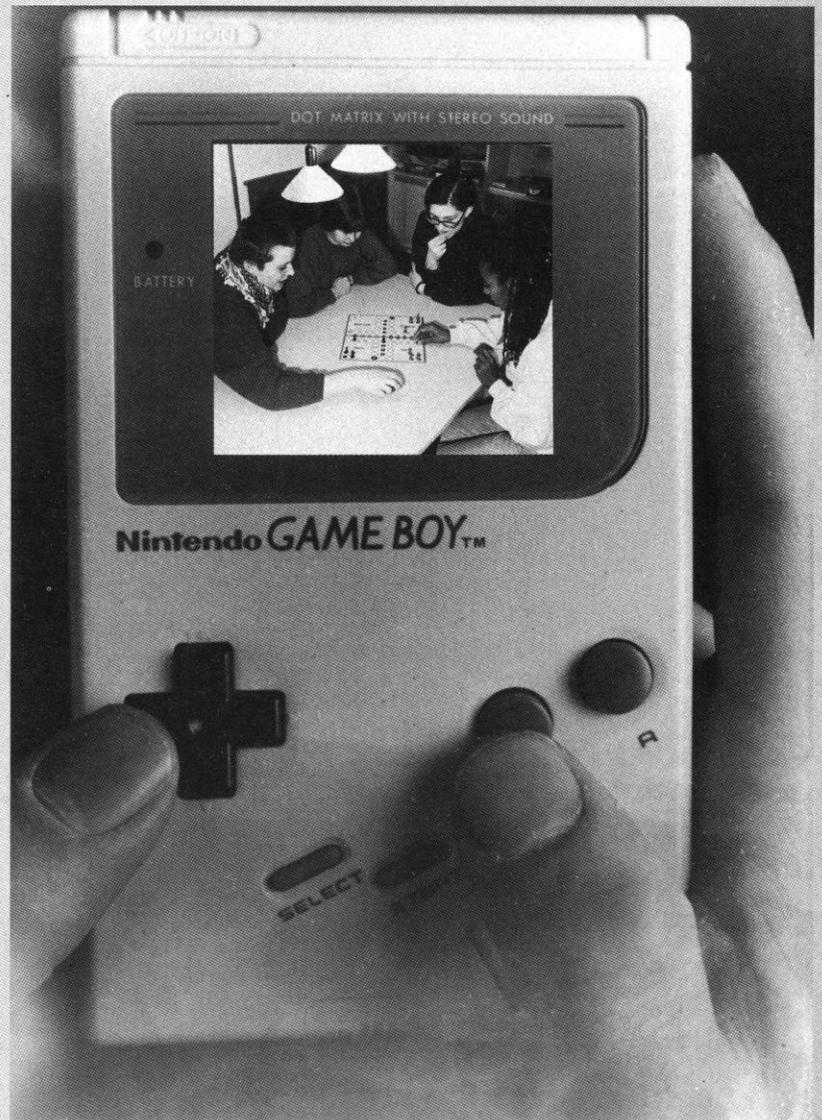




## Lebensräume – Lebensträume...

*Fotocollagen von Gaby Funk*

*Insgesamt zehn Fotocollagen haben die Azubis des BAZ für die Ausstellung zum Thema „Lebensräume - Lebensträume“ inszeniert und montiert, die Ende Februar 1994 im Rahmen eines Fachtages der SOS-Einrichtung „Treffpunkt“ in Nürnberg gezeigt wurde (s.a. Nachricht auf Seite 44). Das Thema wurde den Jugendlichen ohne weitere inhaltliche oder formale Vorgaben gestellt.*

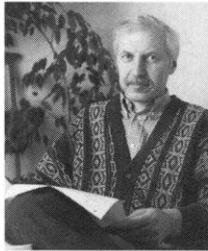


## Ein Gespräch zwischen allen Stühlen

geführt von Barbara Brasse (SPI),  
Ernst Schröder und Bernhard Trowe



*Ernst Schröder, Jahrgang 1931, hat Industriekaufmann gelernt und Musikgeschichte studiert. Nach ersten Berufserfahrungen als Gymnasiallehrer hat er 1962 als Kinderdorfleiter im SOS-Kinderdorf e.V. angefangen. Der spätere Jugendhausleiter, Begründer und Leiter des Berufsausbildungszentrums Detmold plant derzeit als Projektleiter das neue SOS-Ausbildungszentrum für das Hotel- und Gaststättengewerbe. Von 1984 bis 1989 war er im Vorstand, seither ist er im Verwaltungsrat des SOS-Kinderdorf e.V. tätig. Ernst Schröder hat sich in all den Jahren besonders für die berufliche Bildung lernschwacher, sozial benachteiligter Jugendlicher eingesetzt.*



*Bernhard Trowe, Jahrgang 1945, gelernter Schlosser, Sozialarbeiter, Sonderschullehrer und Diplompädagoge, ist seit vielen Jahren im SOS-Kinderdorf e.V. tätig. Von 1980 bis 1985 war er Schulungsleiter im Berufsausbildungszentrum Detmold, seit 1986 ist er Leiter des Berufsausbildungszentrums Nürnberg und außerdem Berufsgruppensprecher der Leiter/innen pädagogischer Einrichtungen im SOS-Kinderdorf e.V.*

*SPI:* Eure SOS-Ausbildungszentren sind keine reinen Sozialeinrichtungen wie die SOS-Kinderdörfer oder -Jugendwohngemeinschaften. Sie sind zugleich dienstleistende, produzierende Betriebe, die sich an ihrem Markt orientieren und in denen die Betreuten an „echter, verkaufter Arbeit“ lernen sollen. Ist eure Marktnähe der Grund, warum ihr im SOS-Kinderdorf e.V. diejenige Berufsgruppe seid, die sich besonders viele Gedanken über zusätzliche Formen der Fremdfinanzierung und über den Stellenwert der örtlichen Vernetzung macht?

*Ernst Schröder:* Ich bin Pädagoge, aber auch Industriekaufmann. Mit dieser Doppelqualifikation kümmere ich mich besonders um die ökonomischen Seiten des sozialen Auftrags unserer Ausbildungszentren. Die vorhandene Mehrfachqualifizierung bei einer ganzen Reihe von Kolleginnen und Kollegen ist bei der Leitung von Einrichtungen mit arbeits- und berufspädagogischer Zielsetzung und echten Produktionsbereichen nicht nur ein Vorteil, sondern nötig, um sie marktbezogen und realitätsnah zu strukturieren.

*Bernhard Trowe:* Für mich hat alle Pädagogik wesentlich mit Realitätsnähe und die Berufspädagogik mit einer engen Anbindung an die regionale Arbeitswelt zu tun. Es schadet weder unseren Mitarbeitern noch unseren Betreuten, sich der finanziellen bzw. marktspezifischen Voraussetzungen ihrer Arbeit bewusst zu sein. Du kannst heute keine Berufspädagogik betreiben, wenn du im Umfeld nicht engste Beziehungen zu den Betrieben und ihren Meistern und zu den anderen Trägern der beruflichen Eingliederung oder Arbeitsmarktentwicklung pflegst.

*SPI:* Wie verhalten sich die örtlichen kleinen und mittelständischen Unternehmer der Branchen, in denen eure Betriebe ausbilden und qualifizieren? Wittern sie Konkurrenz?

*Ernst Schröder:* Wir qualifizieren junge Menschen, die viele, besonders kleinere Handwerksunternehmen kaum anlernen oder ausbilden könnten: Lernschwache, sozial Benachteiligte, Behinderte usw. Von den Betrieben wird schnell erkannt, daß wir in Zusammenarbeit mit ihnen, den berufsbildenden Schulen, Kammern, Gremien der Arbeitsverwaltung usw. sehr aktive Beiträge zur Fortentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung leisten, von denen letztendlich die Benachteiligten und die Wirtschaft profitieren.

*Bernhard Trowe:* Die Konkurrenz spielt eine relativ geringe Rolle, weil man bereit ist, für die soziale Wohlfahrt einiges in Kauf zu nehmen und gewisse Nachteile mitzutragen, wenn unsere Einrichtungen helfen, daß im Gemeinwesen keine Brennpunkte entstehen oder Randgruppen wachsen, die den sozialen Frieden gefährden.

Niemand ist glücklich mit 3,7 Millionen Arbeitslosen und einer Sockelarbeitslosigkeit von 10 %, mit der wir in den nächsten Jahren rechnen müssen. 5 Millionen weibliche und männliche Sozialhilfeempfänger, das nimmt den Gemeinden jeden Spielraum für kreative Lösungen. In Anbetracht dieser Zahlen reicht es nicht mehr aus, Jugendliche und andere Arbeitslose durch allerlei sogenannte Warteschleifen der staatlich subventionierten Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramme zu schleusen.

*Ernst Schröder:* Die Lage heute ist wegen der strukturellen Umschichtung des Arbeitsmarktes so hoffnungslos, weil auf ihm fast nur noch hochflexible und spezialisierte Fachkräfte Platz finden. Wir werden es aber mit Personengruppen zu tun haben, die diesem ersten Arbeitsmarkt immer schwerer zu vermitteln sind.

*Bernhard Trowe:* Das ist der Grund, weshalb sich die Diskussion zwischen den Sozialpartnern und den Politikern über einen fest subventionierten zweiten Arbeitsmarkt und die Bekämpfung einer wachsenden, für Arbeitnehmer ungeschützten Schattenwirtschaft verschärft.

*SPI:* Ernst Schröder, du hast den Ausbau von SOS-Berufshilfeprojekten für sozial Benachteiligte wesentlich vorangebracht und bist seit 1984 in führenden Gremien des Vereins, wo du über mittelfristige Planungen mitentscheidest. Welche Vorstellungen hast du über zukünftige Organisationsmodelle dieser Projekte und deren Finanzierung?

*Ernst Schröder:* Bundesweit haben wir seit Ende der siebziger Jahre 12 Berufshilfeprojekte mit rund 40 Branchenschwerpunkten und über 150 verschiedenen Qualifizierungsangeboten aufgebaut, für deren Existenzsicherung und bedarfsgerechte Entwicklung wir nun langfristig verantwortlich sind. Erhebliche Erweiterungen dieses SOS-Schwerpunkts sind gerade in Planung, u.a. ein Berufsausbildungszentrum für das Hotel- und Gaststättengewerbe im Großraum Berlin, eine Dorf- und Produktionsgemeinschaft mit Behinderten und ihren Betreuerfamilien in Mecklenburg, ein Projekt für die Ausbildung von Hauswirtschafterinnen im SOS-Kinderdorf Sachsen. Der SOS-Kinderdorf e.V. gibt schon heute per annum dafür fast 40 Millionen Mark aus, wovon derzeit rund 37 % durch öffentliche Zuschüsse und Produktion in unseren Ausbildungswerkstätten (Lernen an echter Arbeit) refundiert werden. Im sozialen Verbandssektor kommen normalerweise 75 % bis 90 % der laufenden Personal- und Sachkosten von der öffentlichen Hand. Mit anderen Worten, wir haben beim SOS-Kinderdorf e.V.

ein umgekehrtes Bezuschussungsverhältnis, basierend auf Einnahmen aus privaten Zuwendungen unserer Spenderinnen und Spender, denen es im besonderen zu verdanken ist, daß wir mit benachteiligten jungen Menschen unsere Aufgaben im Bereich der Arbeits- und Berufsförderung modellhaft durchführen können.

Als freier und gemeinnütziger Träger beispielhaft Modelle zu entwickeln, interpretiere ich darum als Auftrag unserer Spender, zumal öffentliche Hand und private Wirtschaft aufgrund knapperer Ressourcen in bestimmten gesellschaftlichen Bereichen, wie z.B. bei der Arbeits- und Berufsförderung, zu wenig Initiativen gegen soziale Ausgrenzung ergreifen.

Wir haben ja nicht nur die Arbeitssuchenden, wir haben auch Arbeit in Hülle und Fülle. Es gibt genug Vernünftiges, ja Notwendiges zu tun. Wir haben sogar das Geld, behaupte ich, wenn wir kreativ und dynamisch die Dreiteilung von staatlicher Regulierung bzw. Finanzierung, freier und gemeinnütziger Trägerschaft sowie privatwirtschaftlicher Aktivität zugunsten zweckmäßiger und qualifizierter Hilfeleistung für Benachteiligte überwinden würden.

So müßte sich das Kapital mit den Trägern der Berufshilfe in den problematischen Wirtschaftsregionen an einen Tisch setzen. Wir bräuchten womöglich Planungsgruppen, die regional an arbeitsorientierter Strukturentwicklung arbeiten, damit wir endlich zu umsetzbaren Utopien kommen.

*Bernhard Trowe:* Wir müssen ganz neue Berufsbilder erschließen und darüber nachdenken, ob wir alle Chancen dafür in den gewerblichen wie sozialen Dienstleistungssektoren genutzt haben. Gesundheits- und Krankenwesen, Ökologie, Abfallverwertung, Recycling, Renaturierung, verschiedene Formen des technisch oder sozial betreuten Wohnens, diverse Kundendienste, Betreuung von Alten und Kranken tagsüber und daheim, das sind alles Beispiele, die mir ohne viel Nachdenken einfallen,

d.h. Beispiele für riesige, brachliegende Aufgabenfelder, in denen man Menschen sinnvoll qualifizieren und einsetzen kann, die arbeitslos oder den Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes aus unterschiedlichen Gründen nicht gewachsen sind.

*„Meine These ist, daß weite Bevölkerungskreise einen Teil ihres Geldes durchaus in sozialgemeinnützige Bereiche investieren könnten und würden.“*

*Ernst Schröder:* Bedenkt man, daß jeder Arbeitslose die öffentlichen Kassen in Form von Arbeitslosenunterstützung, ausfallenden Steuern und Sozialbeiträgen rund drei Viertel seines potentiellen Lohnes kostet, dann könnten hier jede Menge neue Arbeitsplätze und Berufsbilder – lang-

fristig fast kostenneutral – entwickelt werden und öffentlich subventionierte Joint-ventures mit privaten Unternehmen erwachsen, z.B. in Form von Genossenschaften oder gemeinnützigen GmbHs. Das Geld dafür liegt in dem unvorstellbaren Privatvermögen, das seit der Nachkriegszeit angesammelt wurde, und von dem zur Zeit ein erklecklicher Teil nicht in die Marktwirtschaft zurückfließt. Von den rund zehn Billionen Mark Gesamtvermögen der Deutschen sind zwei Drittel in Immobilien und langlebigen Gebrauchsgütern gebunden, während der Rest privates und verfügbares Kapital darstellt. Ein Vermögen von zwei Billionen Mark wird allein zwischen 1990 und 2000 den Besitzer durch Vererbung wechseln. Meine These ist, daß weite Bevölkerungskreise einen Teil ihres Geldes durchaus in sozialgemeinnützige Bereiche investieren könnten und würden, wenn man ihnen gesetzlich gesichert und gefördert im Umfeld ihres Wohnortes akzeptable Anlagemodelle böte!

*SPI:* Du denkst an die Umwandlung der von den gemeinnützigen Vereinen eingerichteten Zweckbetriebe in privatrechtliche Unternehmen, in denen sowohl Bürgerinnen und Bürger als auch Unternehmen zu Kreditgebern auf Zeit bzw. zu festen Kapitalbeteiligten werden können?

*Ernst Schröder:* Zum Beispiel!

*SPI:* Bei vielen potentiellen Spendern wächst das Unbehagen, die traditionelle soziale Wohlfahrt zu unterstützen. Nach neueren Umfragen hegen 80 % von ihnen Mißtrauen hinsichtlich der Verwendung ihrer Gelder. Sie argwöhnen bürokratische Mittelverschwendung bei den anonym gewordenen Großorganisationen und weichen mit ihren Spenden auf kleine lokale Selbsthilfeinitiativen aus. Ich denke, gerade in den Bereichen, die zwischen Produktions- oder Dienstleistungsbetrieb auf der einen Seite und Qualifizierungsmaßnahmen oder Ausbildungseinrichtungen auf der anderen Seite angesiedelt sind, sollten neue Zuwendungsformen erprobt werden, die dem von vielen erwünschten Modell der Patenschaft für Vor-Ort-Projekte Genüge tun. Die direktere Beziehung zwischen Geber und Projekt könnte sich in der Ausgabe festverzinslicher Sozialpapiere für Darlehen oder anderer Anleihen ausdrücken.

Werden derartige Modelle unter euch schon diskutiert?

*Ernst Schröder:* Bisher nur sehr vage und von wenigen! Wo kein Auftrag ist, entsteht auch kein konkreter Entwurf.

*Bernhard Trowe:* Ich denke an Planungsprojekte für eine Region, in denen ein Betrieb, öffentliche Stellen, ein freier gemeinnütziger Träger, private Mitfinanziers und teils sogar Forschergruppen mit Hilfe öffentlicher Gelder gemeinsam beschäftigungswirksame Projektvorhaben entwickeln. Das sind Vorhaben, die z.B. im ökologischen Bereich neue Produkte aus der Verwertung von Abfällen für den Garten-, Haus- oder Straßenbau herstellen und dabei das technische Verfahren sowie die Arbeitsteiligkeiten so organisieren, daß sowohl gewerbliche Expertenteams wie subventionierte, niedrig qualifizierte Teams gebraucht werden. Man könnte mit Hilfe der cleveren Kombination von regulären und subventionierten Arbeitsplätzen allerlei Modellversuche ganz gezielt für die kommunale Infrastruktur starten. Dabei sollte es nicht um eine reine Privatisierung bislang öffentlicher Aufgaben gehen, sondern um die öffentliche Förderung innovativer Gesellschaften, deren Untergruppierungen teils privat und teils gemeinnützig sind.

*SPI:* Da ließe sich im Rahmen des betreuten Wohnens für Sondergrup-

pen – für Jugendliche, kinderreiche Familien, Alleinerziehende, ältere und behinderte Menschen im Sozialwohnungsbau – in Anlehnung an skandinavische Vorbilder etliches entwickeln, um über das Bauen nach sozialen Kriterien hinaus für die Bewohnerschaft auch hausmeisterliche, hauswirtschaftliche und betreuerische Dienste verfügbar zu machen. Die Qualifikation für haustechnische und hausmeisterliche Dienstleistungen könnte dabei gut von einem SOS-Berufsausbildungszentrum übernommen werden. Oder es ließe sich im Bereich Altenhilfe einiges in Gang setzen, indem wir künftig halbprivate Konzeptelemente in unsere Planungen und Aufgabenerweiterungen aufnehmen. Derzeit gibt es nur den gemeinnützigen „Mobilen Sozialen Dienst“ oder aber rein private, gewerblich strukturierte „Pflegevereine“, die in jüngster Zeit wie Pilze aus dem Boden sprießen. Angesichts dieser Situation frage ich mich, warum können sich Menschen zwischen vierzig und fünfzig Jahren nicht auch bei SOS oder anderen Wohlfahrtsorganisationen mit Dauerparplänen auf Fondsbasis oder Genossenschaftsanteilen beteiligen, um sich so ein späteres Anrecht auf günstige Versorgung bzw. auf altengerechtes, betreutes Wohnen zu erwerben?

*Bernhard Trowe:* Ich fände es persönlich sehr reizvoll, wenn wir in einer SOS-Arbeitsgruppe den Auftrag bekämen, hinsichtlich der oben genannten Projekte Zukunftswerkstätten durchzuführen unter Einbeziehung externer Fachleute. Solche Modellversuche wären meines Erachtens ein parteineutrales, dennoch eminent sozialpolitisches Engagement, das den Zwecken des SOS-Kinderdorf e.V. gut zu Gesicht stünde. Ich bin mir ziemlich sicher, daß Leute unserer Altersgruppe und im Umfeld unserer Einrichtungen eher bereit sind, Anschubfinanzierungen statt Spenden zu geben, vor allem, wenn wir darauf abzielen, die Modelle nach ihrer Etablierung in die ökonomische Selbständigkeit zu entlassen.

*SPI:* Ein anderes Thema ist die Situation der Betreuten in euren Ausbildungszentren. Es heißt ja oft, daß die Jugendlichen immer schwieriger

werden und deshalb auch aus individuellen Gründen den Strukturarbeitslosen zuzurechnen sind. Angeblich brauchen wir zwar keine beschützenden Werkstätten oder Behindertenarbeitsplätze für sie, aber auf normalen Arbeitsplätzen sind sie ebenso deplaziert. Was habt ihr nach fünfzehn Jahren praktischer Erfahrungen zu dieser Problematik beizutragen?

*Ernst Schröder:* Als ich noch Leiter im SOS-Kinderdorf Dießen am Ammersee war, habe ich diese Behauptung schon gehört. Seit über dreißig Jahren heißt es also: Unsere Kinder und Jugendlichen werden immer schwieriger. Ich glaube das nicht. Wir hatten bei der Gründung des Berufsausbildungszentrums Detmold wirklich sehr problematische Jugendliche, um die

wir uns kümmern mußten und deren Integration uns großenteils dennoch gelungen ist. Die Art der Schwierigkeiten wird anders, weil die Gesellschaft anders wird.

*Bernhard Trowe:* Was augenfällig anders geworden ist, sind die massiven, weit verbreiteten Konzentrations-

störungen beim Lernen und Arbeiten. Geändert hat sich unsere Arbeit in den letzten Jahren auch infolge der Tatsache, daß jede/r Dritte bei uns inzwischen Ausländerin oder Ausländer ist. Sie haben – von ihren Sprachproblemen abgesehen – ganz besondere Schwierigkeiten, sich zwischen der elterlichen und deutschen Kultur zu rechtzufinden, in ihren Geschlechterrollen selbstsicher zu werden, zwischen den widersprüchlichen Autoritätsvorstellungen zu Hause und im Betrieb zu differenzieren, eine persönlich und sozial stabile Identität zu entwickeln. Sowohl unsere Ausbilder wie auch unsere (Sozial-)Pädagogen haben sich die dafür notwendigen pädagogischen Konzepte erst erarbeiten müssen. Besonders die ausländischen Mädchen haben eine Menge zusätzlicher Probleme, für die deutsche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst erst einmal sensibilisiert und fortgebildet werden mußten, bevor sie unterstützend wirken konnten.

„Die Nicht-Chancen unserer jungen Frauen sind ein Grund, daß wir im Zuge unserer Aufgabenerweiterungen auf sogenannte Frauenberufe zurückgegriffen haben.“

*SPI:* Hat sich in der beruflichen Bildung für Mädchen etwas geändert, das euch auffällt und das ihr gegenwärtig diskutiert?

*Ernst Schröder:* Ich bin desillusioniert und enttäuscht.

*Bernhard Trowe:* Ich auch! Wir haben in all den Jahren Mädchen in sogenannten Männerberufen ausgebildet: im Maschinenbau, bei den Malern/Lackierern, Polsterern, Tischlern ...

*Ernst Schröder:* In der Regel sind Mädchen in den Berufsabschlüssen mindestens so gut wie die Jungen, und was die Sorgfalt betrifft, sind sie besser.

*Bernhard Trowe:* Wenn wir ehrlich sind, dann haben wir diese Mädchen in der Regel nicht in ihrem erlernten Beruf untergebracht. Die Firmen nehmen sie uns nicht ab. Wenn ein Mädchen den Männerberuf nicht unbedingt ergreifen will, dann versuchen wir inzwischen nicht mehr, dafür zu werben, denn im Grunde lassen wir es dann die gesellschaftlichen Vorbehalte alleine ausbaden.

Diese Nicht-Chancen unserer jungen Frauen sind ein Grund, daß wir im Zuge unserer Aufgabenerweiterungen auf sogenannte Frauenberufe zurückgegriffen haben, in denen auch Teilzeitarbeitsplätze gewisse Tradition haben: Fotolaboranten, Bürokaufleute, Bauzeichner, technische Zeichner ...

*Ernst Schröder:* Aus dem gleichen Grund planen wir in den neuen Bundesländern ganz bewußt Ausbildungsgänge in der Hotellerie und Gastronomie. Das sind Dienstleistungsbereiche mit zukünftigem Bedarf, und es sind Bereiche, in denen traditionell sehr viele Frauen, sehr viele Unausgebildete auf sehr unsicheren Arbeitsplätzen beschäftigt sind. Hier können wir also echte Chancen bieten und modellhaft wirkliche Verbesserungen einführen.

*SPI:* Die Forderung, daß Mädchen und Frauen um jeden Preis die Männerdomänen besetzen müssen, wäre

unter den gesellschaftlichen Gegebenheiten bei sozial Benachteiligten, Lern- und Leistungsbeeinträchtigten nachgerade zynisch.

Gegenwärtig sehe auch ich keine andere Möglichkeit, als unsere Mädchen in den sogenannten Frauenberufen zu qualifizieren und bei SOS außerdem für eine selbstbewußte weibliche Berufssozialisation zu sorgen, indem wir den Unterricht und die Praxisanleitungen entsprechend gestalten und aktive Maßnahmeteilnehmerinnen soweit wie möglich fördern. Die neuen zukunftsorientierten Dienstleistungen, über die wir beim Thema Finanzierung gesprochen haben, wären garantiert ein entwicklungsfähiges Feld für frauenfreundliche Ausbildungsformen, Berufsbilder und Arbeitsplätze. Ein entsprechender Trend zeigt sich seit 1985 in unserem ersten und größten SOS-Projekt „Jung hilft Alt – Alt hilft Jung“ in Saarbrücken. Dort wurde und wird formal wie inhaltlich eine Menge unter Frauengesichtspunkten erprobt. Die jungen Frauen, die diese Beschäftigungs- und Bildungsmaßnahmen durchlaufen haben, lassen sich in Jobs der Altenhilfe nicht länger wie Un- und Angelernte als dienende Hilfskräfte verheizen, sondern auch sie wollen ihre Arbeitsplätze im Rahmen von Fachdiensten organisiert wissen und befürworten unser Bestreben nach einem offiziellen Berufsabschluß, der zumindest auf Helferniveau liegt.

*Bernhard Trowe:* In einem Bereich haben wir uns lange Jahre immer wieder zuviel zugemutet und erst allmählich zu den Grenzen unseres psychologischen und sozialen Dienstes gefunden. Es betrifft den Umgang mit Leuten, die nach sogenannten erfolgreicher Drogentherapie zu uns kommen, aber auch die jungen Erwachsenen, die psychiatrisch auffällig geworden sind und während ihrer Lehre bei uns weiterhin therapeutisch begleitet werden müssen.

Im Prinzip verlangt das den therapeutischen Umgang der Werkstattausbilder mit jedem einzelnen von ihnen und darüber hinaus eine gruppendynamische Arbeit mit der Lehrlingsgruppe, die in der Regel spontan mit Ausgrenzungsversuchen reagiert.

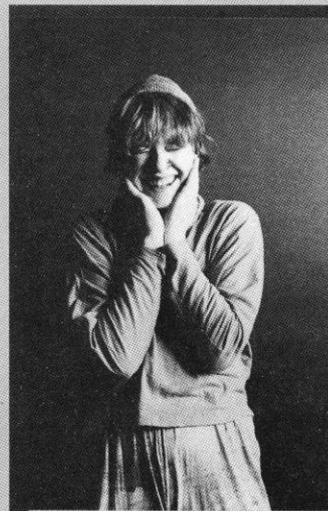
Wenn man sich in unserem Arbeitszusammenhang ein putz- und mager-süchtiges Mädchen vorstellt, das täglich vielleicht eineinhalb Stunden arbeitet und ansonsten nichts anderes tut, als sich schön zu machen, kann man zwar verstehen, daß wir solche Patientinnen immer wieder aufnehmen, weil wir im konkreten Einzelfall das Herz zur Absage nicht haben. Aber man kann sich auch ausmalen, was das für den Arbeitsalltag bedeutet. Die Ausbilder können damit total überfordert sein, da sie in der Werkstatt für einen gewissen realen Leistungsdruck zu sorgen haben.

Was die Drogenproblematik betrifft, muß ich leider sagen, daß wir massive Rückfälle erleben, also mehr oder weniger null Erfolg haben. Es ist bitter, einzusehen, daß ein Ausbildungszentrum mit seinen an sich üppigen sozialpädagogischen Hilfsangeboten daran scheitern muß, weil der rechtliche Druck des BBiG und der Anspruch, realitätsgerecht auszubilden, die pädagogischen Spielräume sehr einschränken. Es wäre wünschenswert, daß es für bestimmte Zielgruppen die Möglichkeit der „Teilzeitausbildung“ geben würde. Die Ausbildung wäre dann zwar zeitlich länger, der aktuelle Druck könnte aber besser ausgeglichen werden.

*Ernst Schröder:* Hier muß ich mal wieder die klassische Mahnung unterbringen: Keiner von uns kann alles machen. Schließlich haben wir neun SOS-Projekte, damit wir unterschiedliche Akzente setzen und differierende Zielgruppen erfassen können. Wer sich zuviel zumutet, bekommt am Ende nichts zustande. Manchmal ist ein „zuwenig“ an Aktionismus qualitativ besser als ein „zuviel“. Wir dürfen uns mit der Klientel und den Stärken (auch Schwächen) unserer Mitarbeiterstäbe keinesfalls verzetteln. Wir müssen lernen, bei den Grenzfällen eher weiterzuverweisen als selbst aufzunehmen. □

„Es wäre wünschenswert, daß es für bestimmte Zielgruppen die Möglichkeit der ‚Teilzeitausbildung‘ geben würde.“

Die Bilder entstanden während der Arbeitszeit. Material, Geräte, gestalterische Hilfe und technische Beratung standen jedem nach seiner Wahl zur Verfügung. Schon bei der ersten Ideensammlung konzentrierten sich die Azubis ausschließlich auf die „Lebensräume“, die „Träume“ blieben unbesprochen und ungebildet.



EVELYN, 22:

Recycling ist ein sehr oft angesprochenes Thema in diesen Tagen.

Trotzdem funktioniert das Trennen der verschiedenen Materialien nicht immer.

In meiner bisherigen Wohngegend wurde fast nicht getrennt, ich hatte somit des öfteren die Gelegenheit, Schnappschüsse wie diese zu fotografieren.

Andererseits ist es eigentlich kein Problem, sich verschiedene Behälter in die Wohnung zu stellen, gelegentlich den Kopf einzuschalten, bevor die Hand Müll entsorgt.

In meinem Haushalt entfallen rund 60% auf Grüne - Punkt - Produkte, 30% Papier, der Rest, also 10%, ist RESTMÜLL.

Es macht mich krank, festzustellen, daß die wenigsten Leute auf ihre Umwelt bedacht handeln, haben je schließlich nur die e i n e Erde!

## Lebensräume – Lebensträume...

Fotocollage von Evelyn Hahn



# Berufshilfe für Benachteiligte:

## Ansätze von heute und Lösungen für morgen

von Arnulf Bojanowski

*Arnulf Bojanowski, Jahrgang 1951, hat Geschichte, Sozial- und Erziehungswissenschaften studiert, mit einer berufspädagogischen Dissertation abgeschlossen und ist seit 1993 Professor für Erziehungswissenschaft an der Fachhochschule Merseburg (Halle). Seit 1979 hat er mehrere berufspädagogische Forschungsprojekte durchgeführt, u.a. über Teilzeit-Berufsschüler, benachteiligte Jugendliche, Ausbilderqualifizierung, sozialverträgliche Technikgestaltung und Medienentwicklung für die kaufmännische Ausbildung.*



In diesem Artikel geht es mir darum, die Aufgaben einer zukunftsbezogenen Berufshilfe und entsprechende Lösungsansätze zur Diskussion zu stellen. Ich unterscheide vier Ebenen:

1) die pädagogisch-didaktischen Anstrengungen der Praktiker vor Ort, die eine differenzierte, individuelle Bildungsförderung zustande bringen müssen, um der heutigen Klientel und entsprechenden Leitgedanken des KJHG gerecht zu werden;

2) die Träger, die in ihren Berufshilfeeinrichtungen Organisationsstruktur, Personalentwicklung und Förderprogramme jeweils so auszurichten haben, daß sie beim Wandel der Arbeitswelt mithalten können;

3) das örtliche und regionale Geflecht der Jugend- und Sozialhilfe, der Arbeitsverwaltung, des ersten und zweiten Arbeitsmarkts, das sich zu einem kooperativen und präventiven Netzwerk entwickeln muß;

4) die Gesellschafts- und Ordnungspolitik für Jugendhilfe und Jugendberufshilfe, die den Diskurs über einen dritten Arbeitsmarkt eröffnen muß, wenn der seit Jahren sich verfestigende 10%-Sockel arbeits- und ausbildungsloser junger Menschen beseitigt, gesellschaftlich Benachteiligte, individuell Beeinträchtigte sowie Behinderte nicht völlig randständig werden sollen.

### 1 Anregungen zur Didaktik der Benachteiligtenförderung

Zwar betreuen immer noch viele Einrichtungen für Jugendberufshilfe und Benachteiligtenförderung ihre Klienten

ohne große pädagogische Sensibilität, doch die meisten Praktikerinnen und Praktiker haben die Persönlichkeitsentwicklung und Individualität der jungen Menschen, die sie anleiten (1), sehr wohl im Blick. Sie diskutieren ständig, wie sie deren Lebensprobleme mit besseren pädagogischen Arrangements „in den Griff“ bekommen können. Aus der Fülle der dabei auftretenden Probleme soll nur eines herausgegriffen werden: Bei meinen Recherchen im SOS-Kinderdorf e.V. tauchte das Problem auf, daß die beiden SOS-Berufsausbildungszentren in Detmold und Nürnberg ihre Jugendlichen einerseits in ortstypischen Berufsbranchen an „echter Arbeit und Produktion“ ausbilden, andererseits aber auch einen festen Kundenstamm vor Ort bedienen wollen und müssen. Dieses Realismusprinzip der SOS-Berufshilfeeinrichtungen ist zwar bestehend für jeden, der sich die Berufshilfe für Benachteiligte möglichst marktnah und produktionsorientiert wünscht. Doch darf nicht übersehen werden: Die Fachkräfte dieser Einrichtungen stehen im Spagat zwischen Dienstleistungsdruck und internen pädagogischen Ansprüchen, wobei die Gefahr nicht zu unterschätzen ist, daß sie dem Außendruck vorrangig nachgeben. Damit die Fachteams ihre Einrichtung als Übungsbetrieb der Jugendlichen halten können, brauchen sie zum einen Möglichkeiten zur Reflexion, Supervision und Fortbildung und zum andern ergänzende Programmbausteine.

*Vollständige bibliographische Angaben siehe Seiten 46-47*

*(1) Brater u.a. 1988; Lipsmeier 1993*

Sichtet man solche Erfahrungen bei SOS und untersucht sie vor dem Hintergrund anderer Projekte oder Modellversuche, so zeigen sich nach meiner Einschätzung vier Entwicklungsaufgaben:

### Zusatzkompetenzen in der Praxis

Pädagogische Entscheidungen, z.B. die Einweisung eines Jugendlichen in eine Werkstatt, trifft der Praktiker meist intuitiv. Aktenstudium und Erzählungen des Jugendlichen aus seinem Leben bilden den Entscheidungshintergrund. Alle Beteiligten wissen, wie unzureichend dieses Vorgehen ist und daß es dem Jugendlichen oft nicht gerecht wird. Nicht nur technisch-gewerbliche Ausbilder, auch Sozialpädagogen brauchen für derartige Entscheidungen ein Training in *pädagogischer Diagnostik*: Es gilt, die „hermeneutische Kompetenz“ der Praktiker zu erweitern und ihnen Instrumente an die Hand zu geben, die ihnen in ihrem Umgang mit dem Jugendlichen zu Hinweisen verhelfen, in welcher Lebenssituation und mit welcher ungelösten Lebensaufgabe ein Jugendlicher zu ihnen kommt (2). Eine verlässliche Alltagsdiagnostik und eine Weiterentwicklung explorierender Beurteilungsverfahren könnte nicht nur die Einstiegsphase der Jugendlichen verbessern, sondern auch zu einer angemesseneren Gestaltung des Prüfungswesens führen, das immer noch weitgehend standardisiert ist und zu Recht vehement kritisiert wird.

Die Praktiker brauchen diagnostische Kompetenzen und Methoden vor allem auch, wenn sie den Jugendlichen anhand von Ausbildungsinhalten sowie innerhalb von Arbeitsprozessen Schlüsselqualifikationen vermitteln sollen.

An welche Erfahrungen und Motive eines Jugendlichen ist anzuknüpfen, um ihn an kooperatives und kommunikatives Verhalten, an selbstverantwortliches Tun oder an situationsgerechte, flexible Arbeitsweise heranzuführen?

### Pädagogische Anreicherung des Einrichtungsangebots

Ein gemeinsames Merkmal der sozial benachteiligten Jugendlichen von heute ist ihre Erfahrungsarmut in fast

allen Lebensbereichen: sei es der Umgang mit Handwerkszeug und Werkstoffen, die Kenntnis der Natur, die Erfahrung von Gruppenleben oder von kreativer Beschäftigung. Hier bringen Jugendliche Defizite mit, die sie in einer herkömmlichen Ausbildung scheitern lassen. Durch bloße Qualifizierung ist dem nicht beizukommen. Das aber heißt: Wenn man die Lernvoraussetzungen und Lebensfähigkeiten der Jugendlichen verbessern will, dann braucht man ergänzende pädagogische Maßnahmen. Brater u.a. empfehlen die Integration musischer, ästhetischer oder kreativer Bildungselemente; Bauer und Becker schlagen vor,

*„Die Praktiker brauchen diagnostische Kompetenzen und Methoden, wenn sie den Jugendlichen innerhalb von Arbeitsprozessen Schlüsselqualifikationen vermitteln sollen.“*

der Lust von Jugendlichen an „action“ und Nervenkitzel und ihrem Erfahrungshunger erlebnispädagogisch entgegenzukommen, z.B. mit Natursportarten, Segeln u.a.m. (3). Ebenso vorstellbar ist interkulturelles Lernen in gemeinsamen Werkstattprojekten oder ein internationaler Jugendaustausch, was im Rahmen europäischer Programme gefördert wird. Eine deutsche Berufshilfeeinrichtung könnte die Partnerschaft mit einem anderen Projekt in Europa eingehen und eine feste Kooperation aufbauen.

Solche Vorschläge erfordern Umdenken. Folgt man ihnen, dann wird die Förder- und Berufshilfeplanung nicht länger von den Gegebenheiten der Einrichtung, von den Berufsbildern und Ausbildungszeiten des angestrebten Abschlusses und auch nicht mehr vom Status quo der Mitarbeiterstäbe dominiert, sondern von den biographischen Potentialen sowie Defiziten der Jugendlichen bestimmt.

### Differenziertere Bezüge zur Arbeitswelt

Um die berufliche Orientierung und Vorbereitung (z.B. arbeitsloser junger Frauen) zu fördern, sollten Berufshilfeeinrichtungen *Produktionsschulen aufbauen*. Sie könnten reale Anstellungsverhältnisse schaffen, damit sich die Benachteiligten über Erwerbsarbeit stabilisieren und zugleich beruflich orientieren und qualifizieren können;

damit sie aber auch dann ein ernsthaftes Arbeitsverhältnis kennenlernen, wenn sie an (Weiter-)Qualifizierung desinteressiert bleiben.

Die Produktionsschul-Idee stammt aus Dänemark und wird in Deutschland seit einiger Zeit als erfolgversprechender Ansatz für die Ungelernten und Ausbildungsabbrecher diskutiert (4). Produktionsschulen sehen eine marktorientierte Beschäftigung vor. Unabhängig von üblichen Prüfungssystemen und Ausbildungsvorschriften werden Qualifikationsmodule angeboten, die auf den Jugendlichen individuell zugeschnitten sind, die ihn Teilqualifikationen erwerben lassen und zu „Aufwärtsmobilität“ motivieren. Solche Konzeptionen laufen unter der Chiffre „subventionierte Erwerbsarbeit“. Sie sind Bestandteil der regionalen Politik für Arbeitsmarktentwicklung, Frauen- und Benachteiligtenförderung, Sozial- und Berufshilfe. Marktnahe Produktionszweige oder lebens- und gemeinde-nahe Dienstleistungen, Arbeit, die den Jugendlichen ihren Gebrauchswert erkennen läßt, geht Hand in Hand mit Qualifizierungen, die am Markt gefragt sind. Nicht der anerkannte Ausbildungsabschluß ist das Ziel; die jungen Mitarbeitenden sollten den Übergang zu sozialer Selbständigkeit und in eine Erwerbsarbeit oder reguläre Weiterbildung schaffen, die ihre Existenz unabhängig von öffentlichen Hilfen macht.

### Anpassungen an veränderte Werte im Jugendalter

Zusätzliche, neue Ziele von Berufshilfecurricula und -methoden nehmen Praktiker wie Planer auch deshalb ins Visier, weil der Konsumismus, die Gewaltbereitschaft und der Rechtsextremismus ganz besonders auch diejenigen Jugendlichen erfassen, die sozial benachteiligt, individuell beeinträchtigt, randständig oder lernschwach sind. Es wird immer wichtiger, *neue Werte im Jugendalter zu vermitteln*. Sind wir uns darüber im klaren, was

(2) vgl. Mollenhauer/Uhlendorff 1992; Feuerstein 1991

(3) Brater u.a. 1988, Bauer 1993, Becker 1991

(4) vgl. Charton/Bojanowski 1993

„Zivilgesellschaft“ im Benachteiligtenbereich bedeutet? Die Ausbilder, Pädagogen, Sozialpädagogen, Einrichtungsleiter sind hier als Persönlichkeiten gefragt. Wie können sie Solidarität, Gemeinsinn, mitmenschliche Anteilnahme und Rücksicht, Zivilcourage, Mitsprache und -bestimmung vorleben, tatsächlich also „Vorbilder“ sein? So wichtig die Individualisierung der Didaktik und Bildungsförderung für sozial Benachteiligte ist, so unverzichtbar scheint es gleichzeitig, dem Gruppenlernen und dem gemeinschaftlichen Erleben eine Renaissance zu verschaffen. Eisenberg und Gronemeyer denken in einer ihrer jüngsten Veröffentlichungen darüber nach, daß die Pädagogik mit Benachteiligten neue tragfähige Leitbilder, neue Diskussionen über die Wert- und Sinnorientierungen dieser jungen Leute braucht, um zumindest deren Nachdenklichkeit zu fördern. (5)

## 2 Empfehlungen für die Träger der Benachteiligtenförderung

Zahlreiche Einrichtungen, die als Ausbildungs- oder Beschäftigungsprojekte ihren Anfang nahmen, sind inzwischen Berufsförderwerke mit vielen Mitarbeitern und ausgeprägter Bürokratisierung geworden. Beim Übergang vom Kleinbetrieb zur größeren Institution wurden Fragen nach einer effizienten Betriebsführung und Personalentwicklung, nach einer innovationsfähigen und identitätsfördernden Unternehmenskultur des öfteren vernachlässigt. Die Organisationssoziologie, Betriebspsychologie und Arbeitswissenschaft weisen aber Unternehmen, Verwaltungen, Schulen und andere Institutionen schon lange darauf hin, daß eine für ihre Zukunft tragfähige Entwicklung nur dann gelingt, wenn sie zu „lernenden Organisationen“ werden und ihre Mitarbeiter als „Mitdenker“ wahrzunehmen lernen. (6)

Je stärker eine Berufshilfeeinrichtung auf Weisung von oben und arbeitsteilige Ausführung ausgerichtet ist, desto weniger kann es Ausbildern und (Sozial-) Pädagogen gelingen, ihre Arbeit mit den Jugendlichen so zu arrangieren, daß sie sinngebend bleibt, nämlich verbunden mit dem Gefühl, Verantwortung innezuhaben, Perspektiven voranzutreiben, ganzheitlich zu wirken, effizient zu sein. Im Benachteiligtenbereich bieten sich Managementkonzepte an, die sich auf gemeinsame Zielvereinbarung der Mitarbeiterschaft und Leitung stützen. Folgt man diesem Gedanken, dann sind meiner Erfahrung nach folgende Aufgaben in Angriff zu nehmen: langfristige Personalentwicklung, Verstärkung der Organisationsentwicklung, Ausbau einer trägerspezifischen Organisationskultur sowie die Reorganisation des Managements.

*Personalentwicklung:* Träger, die die Entwicklungschancen ihrer Einrichtungen vergrößern wollen, täten gut daran, folgende Fragen zu prüfen: Ist das Professionalisierungsverständnis des Ausbildungs- und Betreuungspersonals einseitig auf den eigenen Ausgangsberuf fixiert oder richtet es sich im selben Maß an den Möglichkeiten der benachteiligten Klientel aus? Stimmt das Altersspektrum des Mitarbeiterstamms? Wie motiviert oder schon ausgebrannt sind die Festangestellten? Brauchen sie neue Impulse? Reicht das Arbeitgeberangebot an Fachberatung oder Fortbildung aus? Gibt es genügend Handlungsspielräume und Sonderaufgaben, die Mitarbeiter/innen davor schützen, daß die pädagogische Praxis zur Routine verkommt? (7)

Ein Beispiel aus den SOS-Berufsausbildungszentren soll das Problem verdeutlichen: Zwischen Ausbildungsmeistern bzw. -gesellen und Sozial- bzw. Schulpädagogen macht sich das gesellschaftstypische Gefälle von Kopf- und Handarbeitern bemerkbar. Nicht nur die Sprachunterschiede führen zu Divergenzen zwischen den Berufsgruppen. Unterschiedliche gehaltliche Eingruppierungen, Büros in getrennten Haustrakten sowie festgeschriebene Arbeitsteiligkeiten zwischen den „Fachdiensten“ und den „Werkstattausbildern“ verfestigen traditionelle

Vorurteile und hierarchisches Denken, erschweren daher ein konstruktives Zusammenwirken. Gemeinsame pädagogische Teamaufgaben könnten eine kooperative Dynamik in Gang setzen, wechselseitiges fachliches Lernen voranbringen und zu einem homogeneren Professionsverständnis führen, das den jungen Menschen dient.

Im SOS-Berufsausbildungszentrum Nürnberg wurde dieser Entwicklungsbedarf erkannt, mit Hilfe einer vereins-

internen Organisationsberaterin aufgegriffen und zum Auslöser für eine umfassende innerbetriebliche Reorganisation. Eine solche Strategie der *Organisationsentwicklung* wird auch in der SOS-Einrichtung in Kleve seit einigen Jahren praktiziert. Dort werden Fachkonferenzen für Konzeptentwicklung mit gemischten Mitarbeitergruppen veranstaltet, in denen pädagogische und organisatorische Fragen systematisch erörtert und auf ihre Wechselwirkungen hin untersucht werden. In beiden Einrichtungen wurden Praktiker zu Mitplanern, wurden Außeneinflüsse als innovatorische Impulse begriffen und produktiv gegen Tendenzen der Bürokratisierung eingesetzt. Obwohl die Einrichtungen „etabliert“ waren, konnten sie einer Erstarrung entgehen, indem sie sich zu „lernenden Organisationen“ wandelten. (8)

In Nürnberg und Kleve hat man gelernt, daß sich die Mitarbeiter am besten dann mit ihrer SOS-Einrichtung und der SOS-Berufspädagogik *identifizieren* können, wenn Raum und Zeit für breitangelegte innerbetriebliche Diskussionen gegeben werden, in denen Inhalte und nicht Hierarchien die tragende Rolle spielen. Die Debatten drehen sich dort um ethische Werte, soziale Normen, kognitive und affektive Bildungsziele, um Formen der Selbstorganisation und des Selbstverständnisses als Arbeits-, Schul-

„Die Fachkräfte dieser Einrichtungen stehen im Spagat zwischen Dienstleistungsdruck und internen pädagogischen Ansprüchen.“

(5) Eisenberg/Gronemeyer 1993

(6) Geißler 1992

(7) vgl. Herz 1992

(8) Rolff 1993, S. 151, vgl. auch Bauer u.a. 1993

oder Sozialpädagoge in der Berufspädagogik. Organisationssoziologen halten hierfür den Begriff *Unternehmenskultur* bereit. (9)

„Lernende Organisationen“ müssen jedoch noch eine weitere Zukunftsaufgabe in Angriff nehmen: Um die immer teurer werdenden Einrichtungen bei rückläufigen öffentlichen Zuschüssen am Leben zu halten, braucht es neuartige Selbststeuerungsmechanismen, aufgabengerechte Controllingverfahren und ein modernes Sozialmanagement, sprich: Instrumente, die nicht ohne weiteres vom Profit in den Non-Profit-Bereich übertragen werden können. „Die Ursache vieler Steuerungsdefizite im Bereich sozialer Arbeit liegt zu deutlich auch in dem Charakter der Aufgaben begründet, die soziale Organisationen ‚zu lösen‘ haben. Sie sind ihnen ja gerade deswegen übertragen worden, weil sie weder Staat noch Markt politisch oder betriebswirtschaftlich ‚effizient‘ lösen können und sie in keinerlei Richtung – weder ökonomisch noch politisch – Gewinn versprechen.“ (10)

Was könnten angemessene Effizienzkriterien in der Berufshilfe und Benachteiligtenförderung sein? Ein primäres Kriterium ist sicherlich die umfassende und erfolgreiche Dienstleistung an der Klientel. Ein zweites Kriterium ist m.E., ob sich die Einrichtung nur bestandssichernd verhält oder ob sie sich bedarfsorientiert fortentwickelt. Ein drittes Kriterium zielt auf die Anpassungsfähigkeit der Einrichtung gegenüber Einflüssen von außen: Wie rivalisierend oder kooperativ und kostenbewußt verhält sich die Einrichtung im Zusammenspiel der Berufshilfebudgets und der Berufshilfeträger am Ort? Baut sie Kontakte zu lokalen, regionalen Unternehmen auf, in denen ihre Absolventen eine Anstellungschance erhalten oder mit denen kooperative Beschäftigungsmodelle entwickelt werden können? Kann sie neue Teilmärkte im ökologischen, gemeinnützigen, sozialen Arbeitssektor vor Ort erschließen?

### 3 Lokale Hilfeketten und regionale Vernetzung

Bildungs- und Beschäftigungsprojekte sind in der Regel unterschiedlichen freien oder öffentlichen Trägern angeschlossen, die um Zuschüsse des Bundes, Landes oder der Kommune konkurrieren. Zwar ist es verständlich, daß die Amtsstellen, die Zuschüsse zu verteilen oder Jugendliche unterzubringen haben, am liebsten mit einem „bewährten Träger“ zusammenarbeiten. Doch ist hierüber im Laufe der Zeit eine Marktaufteilung entstanden, in der gewohnheitsrechtliche Monopole und Konkurrenzmechanismen gegenüber jedweder Initiative so dominierend wurden, daß bedarfsgerechte Änderungen nicht mehr vorgenommen werden und zukunftsweisende Modellprojekte kaum mehr in die Erprobung gehen können. Hier ist es an den Trägern, einen Schritt nach vorne zu machen und die Förderung Benachteiligter als eine gemeinschaftliche, kommunal- und sozialpolitische Aufgabe zu definieren. (11)

Will man die Entwicklung lokaler Hilfeketten und regionaler Vernetzung planvoll angehen, so sehe ich vier vordringliche Entwicklungsaufgaben:

Jugendliche und junge Erwachsene, psychosozial Benachteiligte und Beeinträchtigte können die Angebote der Berufshilfe wie der regulären betrieblichen und schulischen Ausbildungen mit all ihren heutigen Differenzierungen kaum mehr überblicken. Hinzu kommt, daß der Lebensverlauf benachteiligter Jugendlicher von dem „normaler“ Heranwachsender insofern abweicht, als erstere zwischen Sonder- oder Hauptschule und Berufssuche mehrere Jahre „aussteigen“ und währenddessen oft häufig nur einen einzigen Fixpunkt behalten, nämlich die heimatliche Region, aus der sie nicht weg wollen. Die Region ist mithin der Rahmen, in dem eine klientenfreundliche Konzeption für Berufsberatung und -hilfe zu entwickeln ist. In der sozialpädagogischen Literatur hat sich für einen solchen Beratungs- und Vermittlungsansatz, der der Logik der Klientel gehorcht und nicht so sehr dem Egoismus der Institutionen dient, die Bezeichnung „*Case-Management*“ eingebürgert (12). Für

die Problematik eines Klienten ist also nicht die einzelne Einrichtung „zuständig“, an die er mehr oder minder zufällig gerät; vielmehr arbeiten ambulante und stationäre Einrichtungen zur Rehabilitation oder Hilfeleistung eines Klienten zusammen. Eine Leitstelle nimmt Querschnittsaufgaben wahr, sorgt u.a. für den trägerübergreifenden Informationsfluß zwischen den Fachleuten über die Klientenbedürfnisse. Sie organisiert ein Netzwerk, in dem auch schwierigste Jugendliche nicht durch die Maschen fallen, sondern durch Vermittlungsarbeit den Platz bekommen, an dem man ihnen gezielt helfen kann.

Ein funktionierendes regionales Netzwerk verspricht überdies, daß die *Durchlässigkeit zwischen den Förderprogrammen* unterschiedlicher Träger erhöht wird. Wenn Arbeitserfahrungen und berufliches Lernen, bezahlte Beschäftigung und nachholbare Schulabschlüsse auf zweiten oder dritten Bildungswegen, praxisorientierte Qualifizierungsbausteine mit regulären Ausbildungsteilen individuell kombiniert werden können, sind berufliche

Perspektiven mit denjenigen jungen Erwachsenen viel leichter aufzubauen, die vor einer Lehre zurückscheuen. Viele junge Erwachsene sind bereits daran gewöhnt, sich neben Sozialhilfeleistungen ein Taschengeld zu verdienen, sich mit „quasi geregelter“ Schwarzarbeit in

„Die Region ist der Rahmen, in dem eine klientenfreundliche Konzeption für Berufsberatung und -hilfe zu entwickeln ist.“

einer Subkultur durchzuschlagen, die ihnen soziale Einbindung und eine gewisse Anerkennung bietet. Geraten sie nun in ein Förderprogramm für Benachteiligte, beginnt für manche eine sogenannte Maßnahmekarriere, an deren Ende sie immer noch arbeits- und ausbildungslos sind, weil ihrer Biographie und ihrem Lebensentwurf nicht Rechnung getragen wurden. Würden die Träger ihre Programme für die Klientel der anderen öffnen, zöge das sehr bald Absprachen nach sich, z.B. wie die in einer Fördermaßnahme bereits erbrachten Leistungen

(9) vgl. Heinen 1987 und Fortmann 1987

(10) Langnickel 1993, S. 11

(11) Zielke/Degen 1993

(12) vgl. Wendt 1993

in der nächsten „angerechnet“ werden könnten. Gerade für ältere Jugendliche läge hierin die Chance, sich doch noch an berufliches und schulisches Lernen zu gewöhnen und den Überstieg in reguläre Arbeitsprozesse zu versuchen.

Die Chancen für Ausbildungs- und Arbeitslose steigen zusätzlich, wenn in der Region neue *Beschäftigungsmöglichkeiten* erschlossen werden: Es gibt viele gesellschaftlich sinnvolle und kommunal notwendige Arbeitsfelder, die derzeit brachliegen oder noch nicht organisiert sind. Die Auflistungen der Fachwelt sind lang (13): rationelle Energieverwendung, Dorferneuerung, Stadtteilsanierung und Begrünung, Umweltschutz, Recycling, Ausländerarbeit, Ferienbetreuung von Kindern, Tourismusentwicklung, Versorgung von Kindertagesstätten und Altenheimen durch halbbehrenamtlich tätige Mitarbeiter, Demontage von Fabrikanlagen und Sanierung von Altlastengelände, Vorbereitung solcher Grundstücke für eine neue Nutzung, Entrümpelung und Wohnungsrenovierung, Renovierung von Sozialwohnraum für den Eigenbedarf. Die Arbeit läßt sich in Beschäftigungsinitiativen klientelgerecht organisieren und mit Qualifizierung verbinden. Sie fördert die Integration und die gesellschaftliche Anerkennung der bislang Arbeits- und Ausbildungslosen im Gemeindeleben und gibt ihnen das Gefühl, für die Entwicklung der örtlichen Infrastruktur einen echten Beitrag leisten zu können (14). Um die Fülle „nicht getaner Arbeit“ auszuloten, um hierfür bedarfs- und klientelgerechte Lösungen zu erarbeiten, braucht es gemeinsame Zukunftswerkstätten, Initiativen und Organisationsformen der lokalen Wirtschaft, Sozialpolitik und Jugendberufshilfe, die es zur Zeit noch nirgendwo gibt.

Aus dieser Forderung folgt, daß auch *die üblichen Finanzierungen überdacht und neu kombiniert werden* müssen: Mittel der Arbeitsverwaltung, der örtlichen Sozial- sowie Jugendhilfe und Arbeitsmarktentwicklung, Förderprogramme der Länder, Bundesmittel für Modellversuche, Gelder der EU, das Social Sponsoring von Betrieben sowie Eigenmittel der Sozialträger wie schließlich auch der Kammern von Handwerk, Handel und Industrie sollten für die regionale Benachteiligtenförderung gebündelt werden. Die Zuständigkeiten sind derzeit zersplittert und es fehlt an Koordination (15). Vielleicht muß man hier eher auf ganz neue, private Initiativen setzen, wenn man nach jemand Ausschau halten will, der sich solcher Ideen annimmt, der die Vorreiterrolle übernehmen und etablierte Berufshilfeträger „nachziehen“ könnte.

#### 4 Verbesserung der sozialpolitischen Rahmenbedingungen für Benachteiligteninitiativen

Die Träger von Berufshilfeinitiativen erhalten für die gesellschaftliche Integrationsarbeit, die sie leisten, zu wenig öffentliche Aufmerksamkeit. Seit das Bundesministerium für Wissenschaft und das Bundesinstitut für Bildung 1992/93 repräsentative Untersuchungen über ausbildungslose Jugendliche und präventive Konzepte veröffentlichten, ist weit über die Fachwelt hinaus deutlich geworden, daß

„Um die Fülle  
„nicht getaner  
Arbeit“  
auszuloten,  
braucht es  
gemeinsame  
Zukunftswerk-  
stätten.“

der Anteil benachteiligter Jugendlicher pro Altersjahrgang etwa 10 % umfaßt und daß dringend umfassendere bildungspolitische Konzepte für deren gesellschaftliche Integration gefunden werden müssen. Offenbar wird allmählich klarer, daß es möglicherweise mehr Modernitätsverlierer (16) gibt als eine Gesellschaft verkraften kann, ohne daß sie auseinanderdriftet. Die Individualisierung der Soziokultur und des Arbeitsmarktes (17) überfordert sozial benachteiligte und individuell beeinträchtigte Jugendliche extrem. Nicht nur die Fachwelt, sondern die ganze Gesellschaft müßte sich die

Frage zu eigen machen, welche Hilfen diesen Bevölkerungsgruppen für die berufliche und soziale Einbindung angeboten werden können. Ich denke an vier Vorschläge, um den öffentlichen Diskurs über diese Aufgabe in Gang zu bringen:

Eine *öffentliche Sensibilisierung* könnte dadurch gefördert werden, daß sich auf regionaler Ebene Fachausschüsse und Kooperationen aller Träger bilden und bundesweit Stabsstellen ins Leben gerufen werden, die auch Fachkongresse und -tagungen ausrichten. Ziel ist es, die Qualität der schon jetzt bestehenden, vielfältigen Berufshilfeinitiativen zu steigern und dafür zu sorgen, daß ihre Probleme bei der Integration von Benachteiligten nicht länger als das Manko einzelner Projekte oder Träger betrachtet und abgetan werden können. Wissenschaftliche Erkenntnisse aus der Sozial-, Berufspädagogik und Soziologie könnten in die Arbeit der Träger und Praktiker eingespeist werden. Zugleich sollte man gemeinsame Forschungsprogramme und Modellversuche ins Leben rufen, denn die Berufshilfeorganisationen müßten animiert werden, sich für externe Evaluationen zu öffnen. Erfahrungsgemäß reichen die bisherigen Mechanismen der internen Auswertung und Kontrolle nicht aus, um zu Standards zu kommen, die sich den rapiden gesellschaftlichen Wandlungsprozessen gewachsen zeigen.

Die gegenwärtigen *Förderrichtlinien, -programme und Finanzierungsrichtlinien brauchen eine Überarbeitung*. Bis jetzt sind viele Bundes-, Länder- und Kommunalprogramme nicht mehr als Flickwerk, das seit den achtziger Jahren in kurzatmigen Reaktionen auf die Jugendarbeitslosigkeit und Berufsnot sozial Benachteiligter entstand und dringend neu geordnet werden müßte. Die sie stützenden Gesetze erweisen sich in ihren Definitionen der Zielgruppen, die sie erfassen und fördern wollen, als wenig griffig und ziehen vor allem viel zu enge Förderkriterien

(13) Schlegel/Schumacher 1991, S. 112

(14) vgl. Tegethoff/Lubinski 1990

(15) Gizard/Bernard 1987, S. 8

(16) Mälicke 1990,

(17) Beck 1986, Schulze 1992

nach sich, wenn man z.B. an das KJHG, AFG und BSHG denkt. Zwar sind einige Träger, wie etwa der SOS-Kinderdorf e.V., mit Eigenmitteln gut ausgestattet, doch auch er ist letztlich überfordert. Er kann für den guten Start und Aufbau einer Einrichtung sorgen; die Finanzierung seiner Einrichtungen und Projekte aus eigener Kraft hielte er jedoch auf Dauer nicht durch. Darum ist die Zuschußpolitik stetiger zu gestalten. Träger und Einrichtungen müssen mit einer Mischung aus verschiedenen Töpfen längerfristig und nicht nur für Haushaltsjahre oder ad-hoc-Modellzyklen planen können. Bereits heute wäre ohne weiteres möglich, das KJHG extensiver auszulagern, um Berufshilfe und Benachteiligtenförderung z.B. mit Formen des (betreuten) Einzelwohnens kombinieren oder mit Tagesbetreuung für Kinder stützen zu können, sobald es um Alleinerziehende geht, die beschäftigt und qualifiziert werden sollen. Auch an unkonventionellere Arten der Drittmittelbeschaffung ist zu denken, z.B. an einen sinnvollen Ausbau des Social Sponsoring.

Das sozialpolitische Ziel der vorgestellten Organisationsmaßnahmen kann letztlich nur die *Eröffnung eines „dritten“ Arbeitsmarkts für Benachteiligte* sein. Denn der 10 %-Sockel benachteiligter junger Menschen stellt eine „Kohorte“ dar, die als sozialpolitischer Sprengsatz weiterwandert bis zur Rente. Gute Anhaltspunkte, wie ein dritter Arbeitsmarkt zu entwickeln ist, bieten die „Sozialen Betriebe“ in Niedersachsen und ebenso die „Jung hilft Alt“-Projekte des SOS-Kinderdorf e.V. Die Debatten um den „zweiten“ Arbeitsmarkt demonstrieren, daß es weit mehr Ansätze geben muß, um Menschen (übrigens auch ältere) in Arbeit zu bringen. Dabei zeigen die

neuen Erlasse der Bundesanstalt für Arbeit, daß Qualifizierung auch dieser Zielgruppen immer wichtiger wird. In einem dritten Arbeitsmarkt hätten die pädagogischen, sozialisatorischen und sozial integrativen Dimensionen Vorrang; dennoch könnten auch in ihr beschäftigungswirksame Effekte erzielt werden. Ein dritter Arbeitsmarkt ist

*„Der 10 %-Sockel benachteiligter junger Menschen stellt eine ‚Kohorte‘ dar, die als sozialpolitischer Sprengsatz weiterwandert bis zur Rente.“*

am ehesten lokal zu realisieren, mit der Gemeinde als Bezugspunkt. Hier könnten z.B. Projekte zur Verbesserung der Infrastruktur, zur Minderung der Sozialhilfeleistungen (HLU) und zur Hebung der Wohnqualität in Problemstadtvierteln in Angriff genommen werden. Auch bei privaten Arbeitgebern müßte sich

größeres Interesse für einen dritten Arbeitsmarkt wecken lassen, wenn man ihnen bewußt macht, daß Benachteiligtenförderung mit neueren innerbetrieblichen Weiterbildungskonzepten durchaus kompatibel ist (18). Denn die demographisch bedingte Überalterung mancher Betriebsbelegschaften und der Wunsch vieler älterer Arbeitnehmer, unter weniger leistungsbezogenen Bedingungen weiterarbeiten zu können, ebenso wie der Bedarf behinderter Menschen an einer Integration ins Arbeits- und Erwerbsleben sollten die Konzeption für den dritten Arbeitsmarkt mitbestimmen. Allerdings bedarf es hier „querliegender“ Initiativen und Aktivitäten verschiedener gesellschaftlicher Akteure. Dabei sind neue Koalitionen und Modelle das Gebot der Stunde, bei denen z.B. Arbeit im privatgewerblichen Kleinbetrieb und Anstellung beim sozialgemeinnützigen Träger, Teilzeitarbeit im Betrieb und Lernen in der Benachteiligteneinrichtung möglich werden.

Diese Überlegungen münden ein in die Forderung, daß sich vor allem die Träger der Berufshilfe und Benachteiligtenförderung selbst stärker zu Wort melden müssen. Denn sie sind es, die die Potentiale und Grenzen

ihrer Klientel am besten kennen, für die der Wildwuchs der öffentlichen Förderprogramme zum Hemmschuh geworden ist, und die wissen, welche Instrumentarien gebraucht würden. Die fatale Zielgruppensegregation, wie sie z.B. durch unterschiedliche Definitionskriterien des AFG und KJHG hervorgerufen wird, müßte auf die Tagesordnung gesetzt werden. Außer-schulische, der Erwachsenenbildung entlehnte Lernformen sind zu fordern, die nicht stigmatisieren und die Persönlichkeitsbildung sowie „psychosoziale Moratorien“ umgreifen. Zeitgemäße, sinnstiftende und leistungsgerechte Tätigkeiten für Benachteiligte sind aufzuzeigen.

Ich wünsche mir sehr, daß Träger wie der SOS-Kinderdorf e.V. initiativ werden, daß sie Öffentlichkeitsarbeit für derartige Entwicklungen mitbetreiben und sozialpolitisch aktiv werden. □

(18) vgl. Bojanowski/Döring/Herz 1993

Die Tatsache, daß für die Ausstellung kein „Traum vom Leben“ ins Bild gesetzt wurde, stimmt nachdenklich. Man könnte sie als Spiegel eines aktuellen Lebensgefühls der Jugendlichen interpretieren oder als eindrucksvoll gesetzten Kontrapunkt zur zehnfachen Sicht der „Lebensräume“ begreifen.



## Lebensräume – Lebensträume...

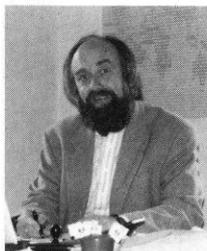
Fotocollagen von Heike Kötschan

## „Ich bin Gärtner.“ „Ich bin Weberin.“

### Leben und Arbeiten mit geistig behinderten Erwachsenen

von Karlheinz Weigand

*Karlheinz Weigand, 43, graduerter Sozialpädagoge und Sozialtherapeut, ist seit 1982 für den SOS-Kinderdorf e.V. tätig – zunächst als Leiter einer Jugendwohngemeinschaft. Seit 1990 leitet er die Dorfgemeinschaft Hohenroth, in der etwa 140 geistig-seelisch behinderte Menschen eine bleibende Heimat gefunden haben.*



Geistige Behinderung ist keine Krankheit. So gesehen, gibt es auch keine Heilung.

Vor, während oder nach der Geburt erworben, ist geistige Behinderung eine Ausprägung der Persönlichkeit, auf die wir eingehen können und müssen, wenn wir dem ethischen Bild vom Menschen in unserer Kultur gerecht werden wollen. Wie in jedem Menschen ist auch im geistig behinderten Kind eine reiche Palette von Fähigkeiten angelegt, die es nur zu entdecken und durch spezifische Förderung ausprägen gilt.

Wird der behinderte Mensch vorbehaltlos akzeptiert, und sind für seine Fähigkeiten Erlebnisbereiche vorhanden im alltäglich zwischenmenschlichen Zusammenleben, in einer Arbeitstätigkeit und im musisch-künstlerischen Bereich, können innere Kräfte geweckt werden, die zugunsten eines sinnerfüllten Lebens die eigentliche „Behinderung“ in den Hintergrund treten lassen.

Ist die vielseitige Förderung der Persönlichkeit der Ansatz, könnte in der Behindertenpädagogik der umstrittene Begriff von der „heilenden Einflußnahme“ dann wieder gebraucht werden, wenn wir ihn nicht in seiner medizinischen Bedeutung (lat.: curare) verwenden, sondern im Sinne von „Ganzsein“ (lat.: integritas), was einer allgemeinen Forderung heutiger Pädagogik entspräche.

---

Welche Möglichkeiten bietet unsere Gesellschaft dem geistig behinderten Erwachsenen, eine ihm angemessene Lebens- und Arbeitsform zu finden? Für die immer spezialisiertere Berufs- und Arbeitswelt reichen seine Kräfte nur in begrenztem Umfang. Meist ist

ihm eine Ausbildung, auch in vereinfachter Form eines Fachwerkers mit individuell gestaltetem Berufsschulanteil, nicht möglich. Auf dem Arbeitsmarkt ist er nicht vermittelbar. Vor Jahren vereinzelt noch vorhandene Handlager- oder Hilfsarbeitertätigkeiten sind längst wegrationalisiert.

Die bekannten Werkstätten für Behinderte (WfB) mit oder ohne Wohnheime sind eine Form des Angebotes für den behinderten Menschen, in seinem Erwachsenenleben berufliche Identität und Eigenständigkeit auszubilden.

Ein anderes, oft weniger bekanntes Modell sind die Dorfgemeinschaften, wie sie beispielsweise der SOS-Kinderdorf-Verein in Hohenroth betreibt. In familienähnlichen Verhältnissen leben jeweils etwa acht zu betreuende Menschen in Hausgemeinschaften mit einem Ehepaar als Hauseltern. Diese Hausgemeinschaften ermöglichen ihren Bewohnern die Ablösung vom Elternhaus in Richtung größerer Eigenständigkeit und geben ihnen aber gleichermaßen Schutz und Rückhalt. Der strukturierte Alltagsrhythmus sorgt beim einzelnen für eine notwendige Orientierung. Die Vernetzung von Hausalltag, Arbeit und einem künstlerischen und kulturellen Angebot bietet den geistig behinderten Erwachsenen einen ganzheitlichen Ansatz für eine eigenständige Lebensform. In Hohenroth arbeiten 140 geistig behinderte Erwachsene in Landwirtschaft, Gärtnerei, Bäckerei, Molkerei, Holz-, Metall- und Textilwerkstätten, betreiben ein Café und einen Naturkostladen.

Arbeiten wollen und können gehört existentiell zur menschlichen Natur. Durch Arbeit hat sich der Mensch in gewisser Weise selbst entwickelt. Daß

sie heute weitgehend als Ware auf dem Arbeitsmarkt begriffen wird, ist nur ein Teilaspekt des Phänomens Arbeit. Ihren Sinn erhält sie, weil man sie für andere tut, weil ein anderer die Arbeit braucht. Arbeitet man, und keiner will das Produkt oder die Dienstleistung, wird die Tätigkeit irgendwann sinnlos. Arbeitet man arbeits- teilig und erlebt nicht, in welchem Zusammenhang der eigene Beitrag steht, geht auf Dauer die Motivation ebenfalls verloren. Eine sinnentleerte Arbeit wird oft nachlässig betrieben. Arbeit muß „echte“ Arbeit sein und darf nicht zur bloßen Beschäftigung verkommen.

Wie in einem Spiegel erleben wir in der Arbeit mit den geistig Behinderten tagtäglich uns selbst: Nur wer sich anerkannt fühlt und gebraucht wird, wer seine Arbeits- und Lebenszusammenhänge überschauen kann und sich darin eingebunden weiß, ist in der Lage, kontinuierlich und qualitativ gut zu arbeiten. Die individuellen Möglichkeiten jedes einzelnen ausfindig zu machen und auszubilden, ist die Aufgabe der betreuenden Mitarbeiter und die Intention der Arbeits- und Berufsförderung von geistig behinderten Erwachsenen. Sie brauchen Arbeitsbedingungen, in denen sie erleben können, daß ihre Arbeit sinnvoll ist und ihr Tun Bedeutung in einem gesellschaftlichen Zusammenhang hat. In der normalen hochtechnisierten und spezialisierten Arbeitswelt ist dies für viele Menschen kaum noch nachvollziehbar, für einen Menschen, dessen kognitive Fähigkeiten behindert sind, erst recht nicht.

Die Arbeitsbedingungen in Hohenroth wecken bei den geistig Behinderten Arbeitsfreude und Stolz und ein Gefühl der Verantwortung für den eigenen Arbeitsbeitrag.

„Ich bin Landwirt“, sagt Reinhard W. (40) stolz. Er arbeitet seit zehn Jahren in unserer Landwirtschaft und führt über das Geschehen im Stall (Kalbungen/Verkäufe) genau Buch. Auch Rudi B. (59) ist Landwirt und einer der ersten morgens im Stall. Wenn die anderen kommen, hat er einen Teil der Arbeit schon erledigt.

„Ich bin Gärtner“, stellt sich Ingo H. (31) selbstbewußt vor. „Ich bin Weberin“, sagt Susanne B. (31). „Und ich Bedienung im Café“, ergänzt Alexandra M. (27). Die drei verblüffen

neue Gesprächspartner mit ihrer Beredsamkeit und den spezifischen Kenntnissen über die Zusammenhänge ihrer Arbeit. Erst nach einiger Zeit

*„Geistige  
Behinderung  
ist  
keine Krankheit.  
So gesehen,  
gibt es auch  
keine  
Heilung.“*

wird deutlich, daß sie in ihren allgemeinen Möglichkeiten begrenzt sind.

Der 21jährige Karsten K. zeigt den Besuchern der Metallwerkstatt stolz, wie er an einer Metallplatte die Kanten entgratet und sie mit zwei Löchern versieht. „Ich

stelle Kinderbagger her“, sagt er sprachlich mühsam und führt den Besucher zu einem fertigen Bagger. „Siehst du jetzt“, sagt er verschmitzt, „warum ich das so genau machen muß? Hier an der Baggerschaukel muß das Teil ganz genau passen.“

„Ganz schön was los in Würzburg auf dem Markt“, erzählt Stefan E. (35), der heute turnusmäßig den LKW mit unserem biologisch angebauten Gemüse begleitet hat. „A frisches Gmüs hab i in die Stadt bracht, daß die Leut was Gsunds kaufen können.“

„Kakao schmeck. Kinder viel trink. Gut schmeck“, sagt Michael B., während er die Kisten mit den Pfandflaschen hinausträgt. Dreizehn Schulen beliefert unsere Molkerei täglich.

Die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Dorfgemeinschaft ermöglichen Reinhard W., Rudi B., Ingo H., Susanne B., Alexandra M., Karsten K., Stefan E. und Michael B., ihre Fähigkeiten zu beweisen und zu entwickeln. Sie können hier Gärtner, Melker, Metallarbeiter, Bäcker, Weber oder Bedienung im Café sein, was ihnen in der „normalen“ Arbeitswelt verwehrt wäre.

Unsere Mitarbeiter sind für einen Betrieb des ersten Arbeitsmarktes unrentabel. Er kann es sich nicht leisten, die Arbeitsorganisation auf Menschen mit geistiger Behinderung abzustellen. Die Effektivität der Produktion steht dort vor der individuellen Entfaltung der Persönlichkeit.

In den Betrieben, die ihre Verpflichtung, Behinderte einzustellen, erfüllen, fristen sie oft ein Nischendasein, geduldet als die Ausnahme von der Regel.

Behindertenbetriebe, die als solche auf dem Markt erfolgreich sein wollen, müssen Marktlücken finden, wie z.B.

das „Stadthaushotel“ in Hamburg, das ausschließlich mit behindertem Personal unter entsprechender Anleitung geführt wird. Die Hamburger Werkstatt GmbH ist ein anderes Unternehmen, das versucht, mit den Standards der freien Wirtschaft Schritt zu halten. Mit 30 Millionen Mark Jahresumsatz funktioniert es nach den markigen Worten: „Sozial wie Mutter Teresa und erfolgreich wie J.R. Ewing!“, die der Geschäftsführer zitiert. Auf die Bezeichnung „beschützende“ Werkstatt, wurde dabei bewußt verzichtet.

Traditionelle Werkstätten dagegen kämpfen mit mehr und mehr ökonomischen Schwierigkeiten. Computergesteuerte Maschinen erledigen heute einen großen Teil der einfachen Arbeiten schneller, oder die entsprechenden Waren werden aus Billiglohnländern verkaufsgerecht und preiswerter geliefert. Aktuell kommt hinzu, daß die auftraggebende Industrie in einer Rezession steckt und die staatlichen Zuwendungen gekürzt werden. Das wirtschaftspolitische Rezept, demzufolge Wachstum Vollbeschäftigung schafft und damit staatliche Finanzierungsmöglichkeiten für die Schwachen, wird immer mehr in Zweifel gezogen. So ist der Wirtschaftswissenschaftler Friedhelm Hengsbach der Ansicht, daß es „unrealistisch ist, zu glauben, daß wir zu einem System der Vollbeschäftigung zurückfinden können, wenn wir nicht die Frage des Wertes von Arbeit und die Frage nach seiner Verteilung grundlegend neu besinnen.“ (zit. nach Demeter-Fachbrief, April 1994).

Wer den Prozeß der Normalisierung und Integration geistig behinderter Menschen in unsere Gesellschaft darauf einengt, daß sie durch das Nadelöhr des ersten Arbeitsmarktes gehen müssen, begeht den Fehlschluß, in dem derzeit noch gültigen gesellschaftlichen Verständnis von Arbeit und ihren Normen ein auch zukünftig gültiges Modell für alle Menschen zu sehen.

Normalisierungsprinzip für behinderte Menschen, die der Betreuung bedürfen, kann meines Erachtens nur heißen, Bedingungen zu schaffen, die ihnen das Leben in einer Gemeinschaft ermöglichen, in der sie ihre Fähigkeiten ausbilden und anwenden können. Die Gesellschaft könnte dabei viel von ihren geistig Behinderten lernen und wiederentdecken. Sie brauchen, schlicht um zu überleben,

das Zusammensein und Zusammenarbeiten mit anderen Menschen. Sie finden im Ausüben ihrer Fähigkeiten eine Steigerung ihres Wohlergehens, ihres Selbstbewußtseins. Ihre Tätigkeit gibt ihnen Halt und Orientierung und macht sie offen und fähig, auf andere zuzugehen und sich letztlich darüber in die Gesellschaft zu integrieren. Da sie keine berufliche Karriereleiter erklimmen müssen, kein Einfamilienhaus bauen werden und nur in seltenen Fällen eine Familie gründen können, sie also weniger in die Verlegenheit kommen, individuelle Konsumziele und persönliches Prestige verfolgen zu müssen, ist ihnen der soziale Wert ihrer Arbeit wichtiger als der Geldertrag. In der Dorfgemeinschaft sind für sie tragende Bindungen in einem sozialen Gefüge ebenso gegeben wie ein überschaubares, sinnvolles Arbeitsangebot. In einem angemessenen Rahmen arbeiten, planen, entscheiden und beurteilen zu können, ist ein generelles Merkmal von Lebensqualität. Die Dorfgemeinschaft bietet eine Erfahrungswelt, die das Selbstvertrauen der geistig Behinderten und ihre sozialen Fähigkeiten optimal fördert.

Mein Plädoyer für die Dorfgemeinschaft darf aber nicht im Sinne einer alternativen Insel für geistig behinderte Menschen in der Normalgesellschaft mißverstanden werden, auch wenn in den Dorfgemeinschaften das große Beziehungsangebot und die „beschützte Arbeitswelt“ diese Interpretation nahelegen. Ich betone dies, da – bedingt durch den besonderen Alltag – auch Mitarbeiter von Dorfgemeinschaften in ihrem Selbstverständnis nicht dagegen gefeit sind, diese Lebens- und Arbeitsform als Sondergesellschaft zu sehen. Deshalb ist es wichtig, hervorzuheben, daß Gemeinschaft und Normalisierung zwei gleichwertige Aspekte sind. In der „normalen“ Arbeitswelt können Menschen mit geistiger Behinderung nicht mithalten. Stellt man ihnen aber einen Ort mit Lebens- und Arbeitsformen zur Verfügung, die nur insofern „alternativ“ sind, als sie ihren Bedürfnissen entsprechen, sind sie sehr wohl in der Lage, davon ausgehend sich in das soziale Gefüge unserer Gesellschaft zu integrieren. Da Menschen mit geistiger Behinderung so unterschiedlich in ihren Neigungen und Fähigkeiten, Möglichkeiten und Grenzen sind wie die Nichtbehinderten, ist die andere Art ihrer Existenz eine Bereicherung

der Gesellschaft und zugleich eine lebendige Aufforderung, das gängige Wertesystem im eigenen Interesse zu überprüfen.

Wir betreiben in unserer Dorfgemeinschaft Hohenroth ökologischen Landbau, weil wir um den schädlichen Kreislauf wissen, dem Monokulturen ausgesetzt sind. Sie erfordern stets mehr und mehr an Dünger, ihre Schädlingsanfälligkeit nimmt beständig zu, und die Grundlage, der Boden, wird fortschreitend zerstört. Gesunde Strukturen entstehen durch Artenreichtum und gegenseitige Ergänzung in gewachsener Vielfalt.

Das Prinzip kann man durchaus auf den Sozialbereich übertragen. Soziale Monokulturen verlangen erfahrungsgemäß nach immer umfangreicheren finanziellen Unterstützungen, therapeutischen Maßnahmen, Trainingsprogrammen usw., trotz allem werden ihre Ergebnisse immer unbefriedigender. Gerade dem behinderten Menschen kann nur eine Vielfalt von Lebens- und Arbeitsformen gerecht werden.

Der Vielfalt an Fähigkeiten der geistig behinderten Handwerker, Künstler, Industrie- und Sozialarbeiter steht aber meist nur eine beschützende Werkstatt als Arbeitsmöglichkeit gegenüber, in der er für spezielle Arbeitstätigkeiten trainiert werden muß, deren Zusammenhang im Ganzen für ihn aber häufig nicht zu überschauen ist.

Meine Befürchtung, daß im Zuge der Vereinheitlichung innerhalb der Europäischen Union es auch in unserem Bereich zu europaweiten Sozialrichtlinien kommt, die statt gleichwertiger Vielfalt eine einheitliche Gleichmacherei befördern, ist sicher nicht übertrieben.

Würde eine große Palette von „Orten zum Leben“ für geistig behinderte Menschen politisch gewollt, müßten die Arbeits- und Sozialbehörden nicht

mehr unsere behinderten Mitbürgerinnen und Mitbürger zu dem Versuch drängen, auf dem regulären Arbeitsmarkt unterzukommen: ein Unterfangen, das aufgrund ihrer Handikaps von vorneherein zur Aussichtslosigkeit verdammt ist.

Stattdessen bekämen Ärzte, Sozialarbeiter und Psychologen Alternativen an die Hand, wo sie die von ihnen betreuten Menschen hinvermitteln könnten. Projekte, in denen die Menschen auf ein tragendes Beziehungsgefüge treffen, die ihr Leistungsvermögen fördern, ohne es zu überfordern, und in denen die behinderten Menschen nicht zur „Klientel“ verkommen.

Sozial gemeinnützige Unternehmen könnten von Behinderten und für sie betrieben werden. Auch wenn deren Produkte oder Dienstleistungen nicht profitabel sind, würde ihr Gebrauchswert für das Gemeinwesen in der Kommune oder der Region zur Lebensqualität aller Bürger beitragen. Sie könnten zu Zentren werden, in denen auch der „normale“ Bürger wiederentdeckt, daß Arbeit nicht nur Geld bringt, sondern Sinn im Leben und im sozialen Gefüge stiften kann.



„Warum“, wurde Florian M. (19) am Rande eines Konzertabends im Saal unserer Dorfgemeinschaft gefragt, „warum machen Sie das alles hier jeden Tag?“

„Ich bin verantwortlich“, antwortete Florian M. „Und ich kann als Gärtner jeden Tag etwas dazulernen! Das gefällt mir! Das kannst du mir glauben!“ □

Der Arbeits- und Entwicklungsprozeß der einzelnen Bilder ging über Wochen und war nicht immer ein „kantenloser Weg“, berichtete der Ausbilder und meinte nicht nur die Enttäuschungen, die die Bildermacher erlebt haben, wenn die Ergebnisse einzelner Arbeitsschritte mit ihren Vorstellungen nicht übereinstimmten, oder wenn bei dem einzelnen die Motivation zu zerbröckeln drohte, weil sich technische und andere Schwierigkeiten schier unüberwindbar in den Weg stellten. Er meint auch die Wiederbegegnung mit schwierigen persönlichen Erfahrungen und Erlebnissen beim Machen der Bilder und den Mut, sie auszudrücken.

Sommer '93



Michaela 25  
Nora 5

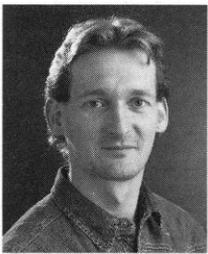
## Lebensräume – Lebensträume...



Fotocollagen von Michaela Rüfer

## Im Prinzip „Fehlentwicklung“

von Marcel Gläser



*Marcel Gläser, 30 Jahre alt, besuchte die Fachoberschule für Gestaltung in Köln und wurde beim WDR zum Fotolaboranten ausgebildet. Während einer vierjährigen Tätigkeit – auch als Ausbilder – im fotografischen Bereich des Nachrichtenwesens der Bundeswehr machte er die Fotografen-Gesellenprüfung und erwarb die Zusatzqualifikation als Ausbilder. Seit 1992 ist Marcel Gläser Ausbilder im Berufsausbildungszentrum Nürnberg.*

### Fehlentwicklung als Ausgangsposition

„Land in Sicht“ heißt ein Faltblatt, mit dem das SOS-Berufsausbildungszentrum (BAZ) in Nürnberg über seine Lehrwerkstätten informiert. Bewerben, heißt es da, kann sich, wer auf dem Ausbildungsmarkt „besonders schlechte Chancen“ hat. Gute Chancen, im BAZ angenommen zu werden, haben also junge Leute, bei denen im Leben einiges „schief“ gelaufen ist, die arbeitslos sind, eine Ausbildung abgebrochen haben und keine neue finden, die in der Schule „gebummelt“ haben oder aufgrund familiärer Probleme zu keiner Ausbildung gekommen sind sowie Ausländer und junge alleinerziehende Mütter.

Junge Leute mit diesen Voraussetzungen bilde ich seit fast zwei Jahren im BAZ zu Fotolaboranten aus. Ich arbeite also mit Menschen, die große Schwierigkeiten haben, einen „normalen“ Ausbildungsplatz zu finden, weil die Bedingungen ihres Lebens nicht so waren, weil es da „Fehlentwicklungen“ gab, Abweichungen von der Norm, die die Aussicht, in einem „normalen“ Betrieb eine qualifizierte Ausbildung zu erhalten, erheblich gemindert haben. Gäbe es Einrichtungen wie das BAZ nicht, würden viele der Jugendlichen, die bei uns ausgebildet werden, als „Fehlentwicklungen“ im gesellschaftlichen Abseits landen. Die Palette der „Fälle“ unserer Azubis ist entsprechend bunt. In ihren Vorgeschichten läßt sich vom klassischen Bildungsabstieg: Gymnasium – Realschule – Hauptschule – ohne qualifizierten Abschluß, über Flucht vor dem Bürgerkrieg im Heimatland, psychiatrische Erkrankungen, Schwierigkeiten, fremdes Eigentum zu re-spektieren, über Kontakte zum Milieu,

den unerlaubten Konsum von Alkohol und anderen Drogen, dementsprechende Konflikte mit dem Gesetz und nachfolgenden Verlust der „normalen“ Lehrstelle durch Kündigung, über Lernbehinderung und Besuch von Sonderschulen bis zur Problematik alleinerziehender Mütter so ziemlich alles finden, was einer „normalen“ Entwicklung in unserer Gesellschaft im Wege steht.

Im allgemeinen wissen wir Ausbilder von der Vorgeschichte unserer Azubis nicht viel – und das Wenige nur bei entsprechendem Anlaß aus zweiter Hand von unserer Sozialpädagogin. Persönlich ziehe ich es vor, mich so wenig als möglich mit den Vorgeschichten unserer Azubis zu „belasten“, weil ich im Ausbildungsalltag nicht gegen Voreingenommenheiten gefeit bin und der Gefahr, den Jugendlichen über sein Stigma wahrzunehmen und zu definieren, aus dem Weg gehen will. Der vertrauliche Umgang mit seiner Vorgeschichte soll dem Jugendlichen erleichtern, die Zusammenarbeit mit seinen Kollegen in der Werkstatt als „normal“ zu empfinden.

Ziel der beruflichen Ausbildung ist – so steht es in einer anderen Broschüre des BAZ –, die jungen Leute „zu befähigen, ihr Leben selbständig und eigenverantwortlich zu gestalten“. Dazu bedarf es neben der fachlich qualifizierten Ausbildung „zusätzlicher Hilfestellungen pädagogischer Art, die die gesamte Lebenssituation des jungen Menschen berücksichtigen“.

### Konfrontation mit den eigenen Fehlentwicklungen

Als ich 1992 im BAZ als Ausbilder im Fotolabor anfang, war mir die große Aufmerksamkeit meiner Ausbilderkollegen im Umgang mit den Azubis

völlig fremd. Ich hatte – nicht zuletzt während der eigenen Ausbildung – andere Erfahrungen gemacht.

In den Werkstätten wirken Sozialpädagogen und Lehrer beratend bei der Ausbildungsplanung, der Bestimmung von Entwicklungszielen und der Erklärung von auffälligem Verhalten mit. Dem einzelnen Auszubildenden bietet der Sozialpädagogische Dienst Hilfen zur Alltagsbewältigung an und berät die jungen Leute in persönlichen, sozialen, familiären und finanziellen Fragen. Zu seinem Aufgabengebiet gehören auch Planung und Vorbereitung von Freizeitmaßnahmen, Neigungsgruppen und Exkursionen.

Die intensive Beschäftigung mit der Persönlichkeit des einzelnen fängt im BAZ schon bei der Bewerbung an. Jeder Bewerber absolviert einen Berufseignungstest im Sinne eines einwöchigen Praktikums im Betrieb. Danach setzen sich in der sogenannten Werkstattunde die Ausbilder mit den Lehrern und der Sozialpädagogin zusammen, um über die grundsätzliche Eignung der einzelnen Bewerber für diesen Beruf zu entscheiden. Das ist eine größere Herausforderung für uns als für den Bewerber und der große Unterschied zum Bewerbungsverfahren eines „normalen“ Betriebes. Uns geht es nicht darum, die „pflegeleichteren“, leistungsstarken Bewerber auszusieben, um die Besten einzustellen, sondern die versteckten berufsspezifischen und sozialen Potentiale bei dem einzelnen Bewerber zu erkennen, die es zu fördern und auszubilden gilt.

Ist ein Bewerber angenommen, wird zu Beginn der Ausbildung, gegen Ende der Probezeit und ein- bis zweimal während der restlichen Ausbildungszeit ein sogenannter Förderplan erstellt. In diesem Förderplan werden Informationen über die schulische Vorbildung des Auszubildenden, seine Wohnsituation, das soziale Verhalten im Betrieb und die Berufsschulergenergebnisse festgehalten. Dazu kommen die Einschätzungen seiner Ausbilder, der Lehrer und der Sozialpädagogin, die sie beispielsweise von seiner Konzentrationsfähigkeit, von seinem Umgang mit dem Erlernen, der Fähigkeit zu Kritik und Selbstkritik, seinem Verhältnis zu den Schlüsselqualifikationen Ordnung, Pünktlichkeit usw.

gewonnen haben. Aus diesem Gesamtbild wird der individuelle Förderbedarf ermittelt, wenn bei dem einzelnen Auszubildenden im fachlichen oder sozialen Bereich Defizite festgestellt werden. Im Team werden dann Strategien der Förderung entworfen und über die Form der Hilfestellungen entschieden, die zum Ziel haben, bei dem betreffenden Jugendlichen Entwicklungen in Gang zu setzen, die mittel- bzw. langfristig seine Defizite ausgleichen. Den so geplanten Entwicklungsprozessen sind aber auch im „Schonraum“ BAZ Grenzen durch die vorgegebene Ausbildungszeit gesetzt. Das sind bei den Fotolaboranten zwei Jahre.

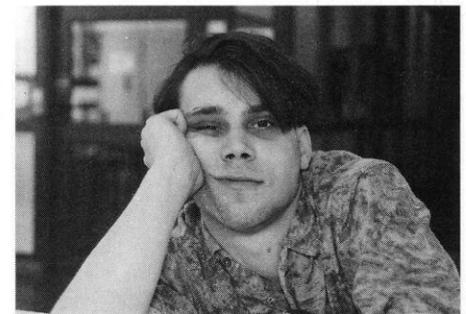
Natürlich mißbrauchen manche Jugendliche hin und wieder die sozialpädagogischen Hilfestellungen und können sich dabei im Vergleich zu einem „normalen“ Betrieb viel erlauben, bis seitens des Ausbilderteams im BAZ „durchgegriffen“ wird.

Die Tatsache, daß die Jugendlichen nach ihrer Ausbildung „draußen“ mit keinerlei fachlichen und persönlichen Hilfestellungen mehr rechnen können, sondern dort „gnadenlos“ an ihren beruflichen Fähigkeiten gemessen werden, setzt auch die Ausbilder im BAZ manches Mal unter einen unangemessenen Erfolgsdruck, der zu unproduktiven Spannungen zwischen Ausbilder und Auszubildenden führt, die für dessen intendierte Entwicklung nicht unbedingt förderlich sind. In solchen Fällen hat die Sozialpädagogin die wichtige Funktion, den Ausbilder mit seiner unbewußten Erwartungshaltung zu konfrontieren. Was mich betrifft, könnte man überspitzt formulieren, daß die „Fehlentwicklungen“ bei den Azubis mich oft zur Auseinandersetzung mit meinen eigenen „Fehlentwicklungen“ gezwungen haben. Von zwei persönlichen Erfahrungen will ich hier berichten:

Als ich im BAZ als Ausbilder im Fotolabor anfang, hatte ich in der ersten Zeit durchaus Schwierigkeiten, mich in die vorhandene Betriebsstruktur einzufügen. Ich hatte jahrelang eigenverantwortlich gearbeitet und war es nicht mehr gewohnt, mich innerhalb der Strukturen eines Betriebes von der Größenordnung des BAZ mit seinen diversen Führungsebenen und Teamentscheidungen adäquat zu bewegen. Ich verhielt mich wie in meinem vorherigen Berufsleben. Mit Teamentscheidungen, die nicht im vollen Konsens getroffen wurden, was in lebendigen Institutionen wie dem

BAZ immer wieder der Fall ist, hatte ich meine Probleme. Ohne illoyale Absicht setzte ich solche Entscheidungen im Arbeitsalltag nach meinem Gefühl für richtig und falsch um. Damit lag ich manchmal falsch, und das führte zu Konflikten. Dabei stellte ich bei mir die tiefsitzende „Fehlentwicklung“ fest, ein eher konfliktscheuer Mensch zu sein, der auch im Umgang mit den Jugendlichen Auseinandersetzungen lieber mied, als sie zu führen oder gar zu suchen. Mit Hilfe unserer Sozialpädagogin habe ich begriffen, daß gerade bei unseren Jugendlichen Konflikte im höheren Ausmaß als im „normalen“ Betrieb zum Alltag gehören und ausgetragen werden müssen. Nur in der alltäglichen Praxis lernen unsere Jugendlichen die für ihr späteres Berufsleben wichtige Schlüsselqualifikation, nämlich konfliktfähig zu sein. Und wie man sieht, nicht nur sie. Auch für mich als Ausbilder war es notwendig zu lernen, Konflikte mit den Azubis ernst zu nehmen, sie auszuhalten und auszutragen. Eine wichtige Erfahrung war dabei für mich, daß eine geführte Auseinandersetzung meist – wenn auch nicht immer – zur Entspannung des Verhältnisses Ausbilder-Auszubildender führen und darüber hinaus die persönliche Beziehung intensivieren kann.

Eine andere „Fehlentwicklung“ meinerseits, mit der ich durch die



Arbeit mit den Jugendlichen konfrontiert wurde, bestand darin, vor das eigene Erfolgserlebnis eine Hürde hochgesetzter Maßstäbe zu stellen. Saubere und gute Arbeit zu leisten, war für mich immer eine Selbstverständlichkeit, die nicht der Erwähnung oder des Lobes von anderen bedurfte. Im Gegenteil, ich reagierte mit Ablehnung darauf, so als hätte man mich unterschätzt. Dementsprechend hatte ich für die Leistungen unserer Jugendlichen anfangs kaum einen Blick, und es fiel mir schwer, in jedem kleinen Fortschritt schon einen Erfolg für den

Azubi zu sehen und ihm das entsprechend persönlich zu vermitteln. In der Supervision und durch Gespräche mit meinen Kollegen wurde mir diese



Haltung immer fragwürdiger. In der Tat drückte sie etwas von einer einengend asketischen Strenge mir selbst und anderen gegenüber aus. Damit mußte ich mich auseinandersetzen. Heute bin ich der Meinung, daß nicht nur unsere Jugendlichen solche Bestätigungen brauchen, sondern daß sie ein wichtiger Motor jeder persönlichen Entwicklung sind.

### „Fehlentwicklung“ als Lernmotivation

Im Fotolabor des BAZ sind zur Zeit zwei Meister mit einem Assistenten als Ausbilder und zwölf Auszubildende beschäftigt. Neunzig Prozent der Produktionsaufträge werden von den Auszubildenden abgewickelt. In dieser relativ großen Werkstatt hat die Zusammenarbeit einen hohen Stellenwert, um einen reibungslosen Auftragsablauf sicherzustellen und obendrein Produktion und Ausbildung gleichwertig zu integrieren. Um das zu erreichen, nehmen wir Reibungsverluste und „Fehlentwicklungen“ nicht nur in Kauf, sondern setzen sie als Lernmotivation geradezu ein. Zum Beispiel: Ein Kunde bestellt von einem Negativ fünfzig Vergrößerungen. Der Azubi hat schon bei der ersten Vergrößerung mit fachlichen Schwierig-



keiten zu kämpfen. Es kann nun sein, daß er hundert Vergrößerungen macht, um fünfzig brauchbare Abzüge herzustellen. Für mich als Ausbilder sind die fünfzig einwandfreien Vergrößerungen als fachliche Leistung, die Ausdauer und die Ernsthaftigkeit, mit der daran gearbeitet wurde, als ein Erfolg des Azubis zu werten. Darüber hinaus ist es aber meine Aufgabe, ihm sachlich zu vermitteln, daß der Ausschuß in einer „normalen“ Produktion das akzeptable Ausmaß weit übersteigt. Wichtig für den Lernprozeß ist nicht die abstrakte Kalkulation, sondern die Praxis. Das heißt, die fünfzig Ausschußvergrößerungen „mußten“ gemacht werden als konkrete Erfahrung und faßbare Größe, die weitere Lernschritte befördern.

Natürlich ist es für den Betrieb zunächst ein „Reibungsverlust“, wenn unsere Azubis am Anfang der Lehre zum Beispiel das Vergrößerungsgerät aus der Dunkelkammer herausholen, um es in seine Bestandteile zu zerlegen, deren einzelne Funktion ihnen gewissermaßen „im Trockenen“ erklärt werden. Das praktische Begreifen mit den Händen führt aber später in der Dunkelkammer zu einem reibungsloseren Umgang mit dem Gerät. Wie in „normalen“ Betrieben könnten auch wir lediglich abstrakt vermitteln, weshalb ein Schwarz-Weiß-Film bei einer bestimmten Temperatur eine bestimmte Zeit in einer bestimmten Chemikalienlösung in einer bestimmten Art bewegt werden muß, um ein optimales Entwicklungsergebnis zu erzielen. Das läßt sich pauken, auswendig lernen und in der Praxis anwenden, aber beantwortet nicht konkret die Frage, warum das so und nicht anders zu sein hat. Warum also nicht praktisch ausprobieren, was passiert, wenn man willkürlich Zeiten, Chemikalie, Temperatur und Bewegung ändert? Man könnte einwenden, daß dabei nichts herauskommt. Das stimmt aber nicht: Es kommt etwas dabei heraus, nämlich eine „Fehlentwicklung“, die oft in der Vergrößerung eine verblüffende Wirkung hat. Berühmte Fotografen haben bewußt mit solchen „Fehlern“ als Zufallsprinzip gearbeitet und beachtliche Ergebnisse damit erzielt. Die Zufälligkeit der Fehlentwicklung hat etwas von Zauberrei – plötzlich will man wissen, wie das geht. Bei unseren Azubis jedenfalls weckt das Erstaunen über das unvorhergesehene Resultat ihr analytisches Interesse. Fast spielerisch lernen sie so, die fachlichen Vorgänge und die

Wirkungsweise der Faktoren zu begreifen. Und manchem macht es sogar Spaß, den „Fehler“ nicht nur zu machen, sondern auch anschließend im Berichtsheft als Experiment zu beschreiben.

### Lernen lernen

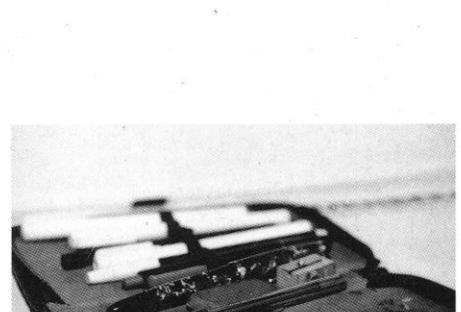
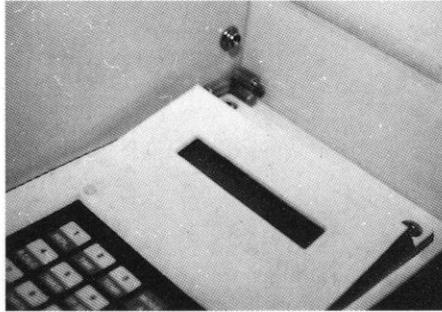
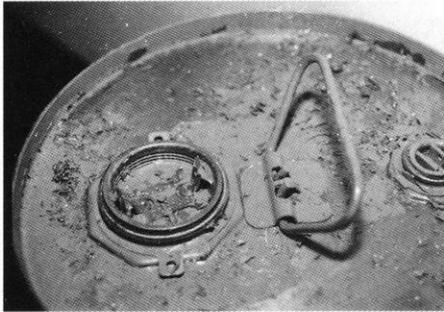
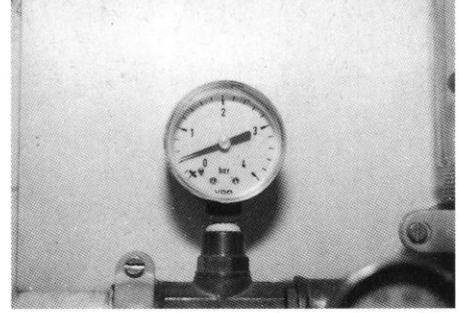
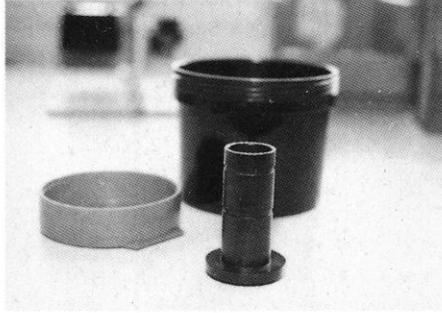
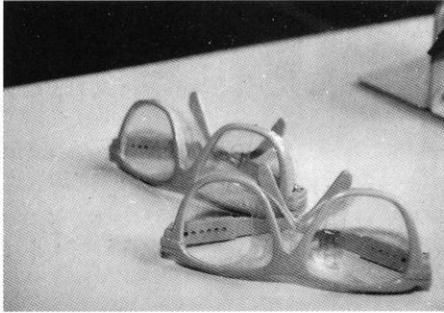
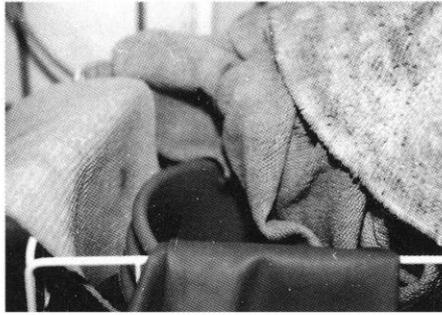
Alle Praxisaufgaben werden nach Möglichkeit am Anfang der Lehre im hausinternen Förderunterricht theoretisch aufgearbeitet. In kleinen Schritten lernt der Azubi die chemischen und physikalischen Vorgänge kennen, die sich bei der täglichen Arbeit dem Auge entziehen und sich nicht mit der Hand begreifen lassen. Den fachtheoretischen Unterricht machen wir, weil der Berufsschulunterricht für Fotolaboranten in ein- bis vierwöchigen Blöcken organisiert ist, in denen die Azubis massiv mit dem gesamten theoretischen Stoff konfrontiert werden, so daß manche ab einem bestimmten Punkt nicht mehr folgen können oder nur einen Bruchteil des Durchgenommenen verstehen und



den großen Rest nicht oder falsch.

In wöchentlich sechs bis zehn Stunden arbeiten wir deshalb mit unseren Azubis in kleinen Gruppen den Berufsschulstoff nach. Dabei versuchen wir, die Menge des theoretischen Wissens möglichst klein zu halten, intensiv auf den einzelnen Azubi einzugehen und vieles aus der Theorie in die Praxis zu übertragen, indem wir Parallelen zu den praktischen Erfahrungen ihrer täglichen Arbeit ziehen oder abstrakte Formeln anhand von Experimenten konkretisieren. Ein wichtiges Ziel des betrieblichen Förderunterrichtes ist, unseren Azubis Lernen zu lehren, d.h. Spaß dabei zu finden, ein bestimmtes Instrumentarium zu entdecken und zu gebrauchen. Wenn es sein muß, durch „Fehlentwicklungen“ in den unterschiedlichsten Bereichen. □

Ausschnitte vom Arbeitsplatz  
im Fotolabor – gesehen und gehört  
von den Azubis und ihren  
Ausbildern im BAZ Nürnberg



*Vorsicht !!!*  
Hast du noch was zu tun?

*Was für einen Film soll ich nehmen?*  
Negative nur mit Handschuhen anfassen!  
*Kann man das so lassen?*  
So was kannst du nicht verkaufen!  
*Das hab ich noch nie gemacht!*

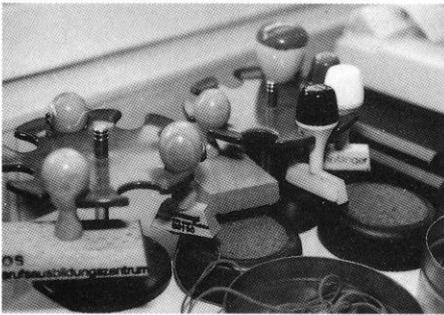
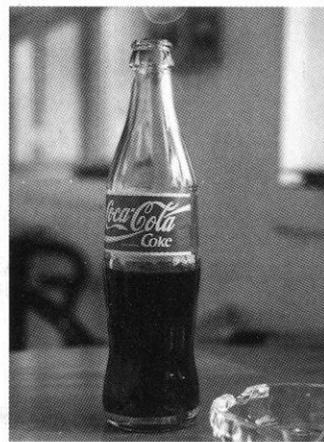
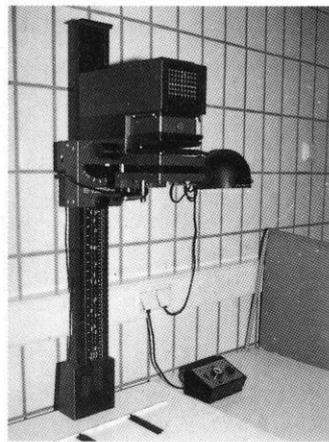
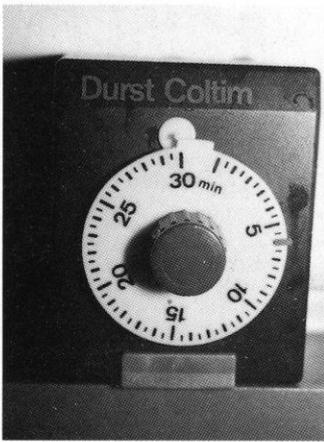
Ich glaub, wir sind im Kindergarten...  
*Was?! Schon wieder Schwarz-Weiß?*  
Da kann was nicht stimmen...!  
*Matt oder glänzend?*

Ist da endlich mal Ruhe!

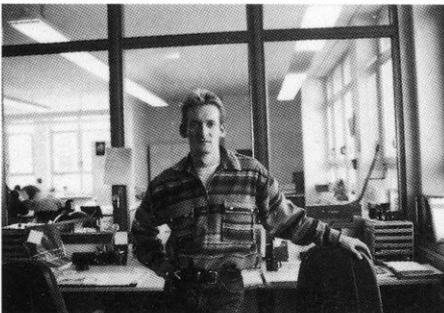
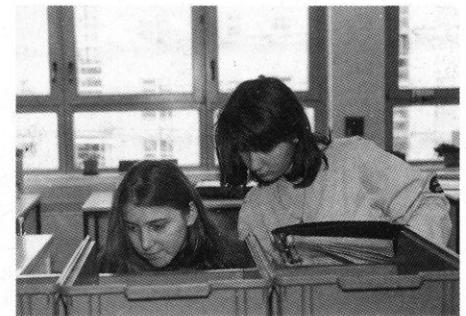
*Kann ich mal Licht machen?*

*Ich hab kein Papier mehr.*  
Welchen Auftrag machst du gerade?  
*Wer will was fürs Frühstück bestellen?*





Die Fotos hat Stefan Simmer gemacht, die alltäglichen Sätze wurden von seinen Kollegen gesammelt.



Ende der Pause!

*Kann ich mal zum Cola-Automaten?  
Was soll ich jetzt machen?*

So, kommt ihr jetzt wieder rein?!

*Quer- oder Hochformat?*

# Förderplan

Name, Vorname,  
Geburtsdatum

schulische Vorbildung,  
Neigung, Probleme

Zeugnisnoten  
Deutsch, Mathematik,  
Kernfächer



Soziale Lage des  
Auszubildenden:

- ▷ Wohnsituation
- ▷ Freizeit/Kontakte
- ▷ Umgang mit Geld
- ▷ Drogen u. a.
- ▷ Gesundheit
- ▷ besondere Ereignisse

Sozialverhalten  
des Auszubildenden  
in der Werkstatt:

- ▷ Kontakte zu anderen Auszubildenden
- ▷ Verhalten/Position in der Gruppe
- ▷ Umgang mit den AusbilderInnen,  
Mitteilungsfähigkeit
- ▷ Umgang mit Kritik/Kritikfähigkeit

Praktische Aufgaben-  
bewältigung des  
Auszubildenden:

- ▷ Anwesenheit/Pünktlichkeit
- ▷ Arbeitsplatzordnung
- ▷ Konzentrationsfähigkeit
- ▷ Ausdauer/Arbeitstempo
- ▷ Verantwortungsbewußtsein  
Material/Geräte
- ▷ Umsetzung von Arbeitsanweisungen  
Selbständigkeit/Kreativität
- ▷ Umgang mit früher Gelerntem
- ▷ Lernziele erreicht, welche?
- ▷ Verarbeitung von Mißerfolg und Erfolg
- ▷ Erfolgsaussichten (praktisch)

Theoretische  
Aufgabenbewältigung des  
Auszubildenden:

- ▷ Einstellung zur Schule
- ▷ Rückmeldungen aus der Schule
- ▷ Mathematische Kenntnisse
- ▷ Deutschkenntnisse
- ▷ Leistungen/Noten  
(FK, FR, Gestaltung, Deutsch,  
Sozialkunde, Praxis)

Einschätzung zu  
Beginn der  
Ausbildung  
(Bewerbungs-  
gespräch und  
praktischer Test)

Förderbedarf  
Ziele

Wer macht was?

Entwicklungs-  
stand am Ende  
der Probezeit

Förderbedarf  
Ziele

Wer macht was?

Entwicklungs-  
stand am .....

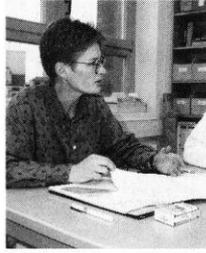
Förderbedarf  
Ziele

Wer macht was?

# Ansichten eines Grenzfalles

Berichte der Ausbilderin Cornelia Grennan  
und der Auszubildenden Janine K.

*Aus Gründen  
des Persönlichkeits-  
schutzes wurden  
Name und Daten der  
Auszubildenden  
„Janine K.“ von der  
Redaktion verändert.*



*Cornelia Grennan,  
Jahrgang 1951, ist  
Fotolaborantin und  
Fotografenmeisterin  
und hat außerdem  
eine werbefachliche  
Ausbildung.*

*Sie ist seit 1987 im  
SOS-Berufsausbil-  
dungszentrum  
Nürnberg Meisterin  
für die Ausbildungs-  
berufe Fotolaborant  
und Fotograf.*

**M**it total guten Vorsätzen begann ich am 1. September 1990 die Lehre. Auf die Idee, mich im BAZ Nürnberg um eine Ausbildung zur Fotolaborantin zu bewerben, kam ich durch meinen Freund, der dort seine Lehre als Bau-schlosser gemacht hat. Ich war zwar schon 23 Jahre alt und alleinerziehende Mutter meiner Tochter Dany, aber ich hatte das sichere Gefühl, im BAZ nicht nur die Aus-bildung zur Laborantin zu schaffen, sondern zusätzlich die Zweitausbildung zur Fotografin. Meine Tochter war tagsüber versorgt, weil zum gleichen Zeitpunkt im BAZ die Kinderkrippe eröffnet wurde. Alles schien okay. Null Problem. Obendrein war ich gut drauf: Das Fachliche interessierte mich, der „Job“ machte mir Spaß, und die Azubi-Kollegen in meiner Gruppe waren in Ordnung. Bis etwa Ende Dezember verlief meine Ausbildung relativ „normal“.

## *Janines Bericht*

**I**n den ersten Monaten kamen Janine und ich gut mitein-ander aus. Janine ist intelligent und brachte die Mittlere Reife mit, eine schulische Qualifikation, die bei unseren Azubis eher die Ausnahme ist.

## *Protokoll der Ausbilderin*

Gegen Ende der ersten Ausbildungsperiode ändert sich ihr Verhalten praktisch von einem Tag auf den anderen. Sie kommt häufig mit fadenscheinigen Begrün-dungen zu spät oder bleibt ohne Entschuldigung ganz weg. Sie bringt Krankmeldungen, die von unterschiedli-chen Ärzten innerhalb des gleichen Quartals ausgestellt sind. Mir fällt auf, daß sie meist montags fehlt, wenn Berufsschule ist. Meine Zweifel an ihren Krankmeldun-gen verstärken sich in dem Maße, in dem Janine immer häufiger unausgeschlafen in den Betrieb kommt, unzu-verlässig arbeitet und in ihrem ganzen Verhalten muffiger und abweisender wird.

Wer im BAZ als Ausbilderin arbeitet, arbeitet mit jungen Menschen, die im psychischen, physischen oder sozialen Bereich Defizite haben. Solche Mängel auch vom Gefühl her zu verstehen und darauf einzugehen, gehört zu mei-nen Aufgaben. Mein Konflikt beginnt da, wo sich mein emotionales Verständnis für die individuelle Problematik mit meiner Rolle als Ausbilderin und den Erfordernissen einer gewissenhaften Ausbildung nicht mehr vereinbaren lassen. Vorrangiges Ziel im BAZ ist ja, die jungen Leute zu befähigen, nach der Ausbildung bei uns in einem x-be-liebigen Betrieb arbeiten zu können. Bei allem mensch-lichen Verständnis für die Probleme unserer Azubis muß

ich wissen, daß sie in zwei Jahren als gelernte Laboran-ten aus dem geschützten Raum des BAZ in die freie Wirt-schaft entlassen werden. Im Vergleich zu unseren Arbeits-bedingungen wird die Realität, beispielsweise in einem industriell organisierten Großlabor, von ihnen oft als totaler Schock empfunden. Auf diese Umstellung müssen wir die Jugendlichen fachlich und emotional vorbereiten. Sie müssen dann fähig sein, im Team zu arbeiten, in Streßsituationen ruhig und konzentriert zu bleiben, abge-sehen von den sogenannten Schlüsselqualifikationen wie Pünktlichkeit, Ausdauer, Disziplin, Sauberkeit usw., bei denen nicht wenige unserer Jugendlichen aus lebensge-schichtlichen Gründen manchen Nachholbedarf haben. Als Ausbilderin bin ich also nicht nur gehalten, unseren Azubis die notwendigen Arbeitsfertigkeiten zu vermitteln und deren Ergebnisse zu kontrollieren, sondern auch auf ihre zum Teil problematischen sozialen Verhaltens-weisen einzuwirken. Obwohl im BAZ Nürnberg die allge-meine Regel gilt, als Ausbilderin meine Rolle und nicht die der Sozialpädagogin zu spielen, muß ich dennoch im Arbeitsalltag für beide Bereiche bei den Jugendlichen offen sein und darauf reagieren. In schwierigen Fällen kann das für den Ausbilder einen Rollenspagat bedeuten, der einer psychischen Zerreißprobe gleicht. Im „Fall Janine“ habe ich das erlebt.

## *Janines Bericht*

**A**nfang Januar 1991 hatte mein Freund einen schweren Unfall. Ich kam total in Streß: Acht Stunden täglich im Labor, das Kind versorgen, den Freund in der Klinik be-suchen, Einkaufen, Haushalt usw. usw. Ich brachte mei-nen Alltag nicht mehr auf die Reihe. Nachts konnte ich kaum noch schlafen. Psychisch war ich ziemlich am En-de, als mir mein Hausarzt Beruhigungsmittel und Schlaf-tabletten verschrieb. Je größer der Streß, desto mehr warf ich ein. Ab einem bestimmten Punkt verlierst du die Kontrolle. Die Folge war, daß ich morgens immer öfter verschlief, und die Fehlzeiten im Labor stiegen und stiegen. Aber selbst wenn ich pünktlich ankam, dauerte es lange, bis ich wirklich da war und mich auf die Arbeit konzentrieren konnte.

Zuhause hatte ich in der Zeit regelmäßig Zoff mit meinem Freund. Ständig hatte er etwas an mir auszu-setzen. Meistens begann es mit irgendeiner Kleinigkeit, die dann zur Tragödie wurde. Einer unserer „Ehekräche“ endete im März damit, daß ich in der Wohnung vor Wut an einer Glastüre ausgerastet bin.

Folge 1: Meine Hand war völlig zerschnitten. Folge 2: Der Arzt machte bei der Behandlung einen Fehler. Folge 3: Die Wunde entzündete sich unter dem Gips. Folge 4: Ich mußte für vier Wochen ins Krankenhaus und wurde für drei Monate krank geschrieben.

Zu alledem hörte das „Theater“ mit meinem Partner nicht auf. Szene um Szene probten wir nach dem Motto: Sie liebten und sie haßten sich. Folge: Immer öfter verschwand ich in der „Scene“, immer unregelmäßiger kam ich zur Arbeit.

Die Gespräche vom Typ „Wir wollen doch nur dein Bestes!“ mit meinen Ausbildern und der Sozialpädagogin nervten mich. Bald kotzte mich die ganze Ausbildung im BAZ nur noch an. Immer öfter hatte ich keinen Bock mehr hinzugehen.

Trotzdem glaubte ich damals, „alles im Griff“ zu haben.

#### *Protokoll der Ausbilderin*

**U**ngepflegt, mager, blaß und mit tiefen Augenringen kommt sie in den Betrieb, wenn sie kommt! Innerlich ist sie immer öfter unausgeglichen, fahrig, äußerlich aufbrausend, ungeduldig und unkonzentriert bei der Arbeit, die sie nicht mehr zu motivieren scheint. Ihre Lernbereitschaft vom Anfang ist wie weggeblasen. Dieser allgemeine Eindruck, den ich von ihr habe, überschattet immer mehr die Tage, an denen sie sich wieder wie früher hilfsbereit, kollegial und freundlich zeigt. An solchen Tagen schöpfe ich Hoffnung, daß sie sich wieder fängt, und bin um so enttäuschter, wenn Janines Stimmung am nächsten Tag wieder total umgeschlagen ist.

Janine hat weder grundsätzlich etwas gegen mich als Person noch gegen das BAZ. Ich weiß, daß die Ursachen für ihr aggressives und unkooperatives Verhalten außerhalb liegen. Andeutungsweise hatte sie mir in verschiedenen Gesprächen von großen Problemen in der Beziehung zu ihrem Freund erzählt und vage etwas von Alkohol und Drogen. Ihre Mitteilungen darüber aber blieben allgemein, bei Nachfragen blockt sie genauso ab wie in den Gesprächen über ihr Verhalten am Arbeitsplatz. Das erfordert von mir und meiner Kollegin ein großes Maß an Geduld und Einfühlungsvermögen. Da wir es mit problematischen jungen Menschen zu tun haben, versuchen wir mit individuellen Hilfestellungen auf die vorhandenen Defizite im privaten und persönlichen Bereich einzugehen. Zusammen mit der Sozialpädagogin, den Lehrern und eventuell der Psychologin werden Förderpläne entwickelt, die individuell abgestimmt werden. Im Fall von Janine aber ist der Spagat zwischen menschlichem Verständnis und unserer fachlichen Verantwortung für ihre Ausbildung zu einem aufreibenden Wechselbad zwischen verstehendem Mitgefühl und ohnmächtiger Wut geworden. Für mich und auch für das BAZ entwickelt sich ihr „Fall“ immer mehr zum Grenzfall. In jedem „normalen“ Betrieb wäre Janine nach fünf Monaten gekündigt worden.

#### *Janines Bericht*

**V**on heute aus gesehen gingen meine Ausbilderinnen damals ziemlich nachsichtig mit mir um. Ich konnte zu der Zeit nicht einsehen, daß mein Verhalten „sonderbar“ sein sollte. Ich hatte keine Ahnung, wie ich drauf war oder auf andere Menschen wirkte. In den „gutgemeinten Gesprächen“ versuchte man, mir klarzumachen, daß meine Ausbildung gefährdet ist. „Endlos kann das mit dir

so nicht weitergehen“, hörte ich. Man versuchte herauszubekommen, wie es zu meinen vielen Fehlzeiten im Betrieb gekommen war, und bot mir „Hilfen“ an und Gespräche mit der Sozialpädagogin. Ich verstand nicht, warum sie mich nicht in Ruhe ließen, ich hatte doch schon genug Probleme am Hals.

Ich hatte das Gefühl, mit den Kollegen in meiner Gruppe einigermaßen klarzukommen. Mit Vanessa zum Beispiel verstand ich mich gut. Ihr mußte ich nichts erklären, sie kapierte mich einfach und half mir, wenn ich unter Streß stand. War ich wieder einmal „krank“, nahm sie morgens Dany mit in die Kinderkrippe.

#### *Protokoll der Ausbilderin*

**J**anine hat zeitweise nur noch Kontakt zu Vanessa, die viel Verständnis für sie zeigt und sich um sie Sorgen macht. Am Anfang ihrer Ausbildung ist Janine von allen im Fotolabor akzeptiert worden. Das änderte sich von dem Moment an, als ihr auch die Azubis die ständigen „Krankschreibungen“ nicht mehr abnahmen und sie Janines Arbeit übernehmen mußten.

Janines Verhalten wird immer unkollegialer. Kollegen von ihr kommen zu mir und verstehen nicht mehr, warum Janine nicht gekündigt wird.

Das bringt mich in einen neuen Widerspruch: Einerseits komme ich als Ausbilderin mit Janine nicht weiter, andererseits muß ich sie und ihr Verhalten den anderen gegenüber rechtfertigen.

#### *Janines Bericht*

**M**ein Alltag verlief in dieser Zeit so: Aufwachen und erstmal ein paar „Tabs“ einschmeißen, um überhaupt aufstehen zu können. Dann kam die Kleine an die Reihe: waschen, anziehen, füttern. Zugleich lief der alltägliche Streß mit meinem Freund an. An vielen Tagen war ich schon sauer und wütend, wenn ich die Wohnung verließ. Ein Grund mehr, mehr Tabs zu schlucken.

Die acht Stunden Labor, die mich erwarteten, empfand ich nur noch als ätzende Belastung. Selbst wenn ich pünktlich ankam, nervte mich beim bloßen Anblick schon alles und jeder. Ich ließ mir von niemandem mehr etwas sagen, und jede Kritik an mir nahm ich als Beweis, ungerrecht behandelt zu werden. Dagegen mußte ich mich wehren. Die Schwierigkeiten mit meinen Ausbilderinnen wurden immer größer und ich immer einsamer.

Warum da noch ins Labor gehen? Immer öfter holte ich mir den „Gelben Zettel“ vom Arzt. Montag war der Tag, an dem ich am liebsten krank war. Montagmorgens hingen mir die Nachwirkungen der Wochenendnächte noch so in den Knochen, daß mir allein der Gedanke ans Aufstehen ultraschwer fiel.

#### *Protokoll der Ausbilderin*

**J**anine kommt eine Stunde zu spät zur Arbeit. Sie entschuldigt sich, den Wecker nicht gehört zu haben, und mit Problemen, die Dany gemacht hätte. Das könnte ich ja verstehen, wenn sie nicht wieder einen so total unausgeschlafenen Eindruck machen würde. Ich werde ihr gegenüber immer mißtrauischer.

Janine sollte heute an einem Terminauftrag weiterarbeiten. Weil sie zu Arbeitsbeginn nicht da war, mußte ich den Auftrag einer anderen Auszubildenden übertragen. Für Janine bleibt jetzt nur die allgemein ungeliebte Arbeit, die Entwicklungschemie anzusetzen. Laut hals beschwert sie sich, daß ihr das zugemutet wird. Ich gehe darauf nicht ein, aber davon aus, daß sie umgehend

mit der Arbeit beginnt. Aber wie so oft geht sie erst zu Vanessa und schimpft provozierend über den Arbeitsauftrag. Ich schlage einen schärferen Ton an und bitte sie, gefälligst ihre Arbeit zu machen und Vanessa nicht weiter zu stören. Abrupt dreht sich Janine um und verschwindet in Richtung Aufenthaltsraum. Kurze Zeit darauf sehe ich sie in den Entwicklerraum gehen und sage ihr, wenn sie fertig ist, soll sie zu mir kommen. Heute akzeptiere ich, daß Janine länger als üblich für die Arbeit braucht. Ich hoffe insgeheim, sie beruhigt sich dabei. In anderen Situationen bin ich schon mehrfach mit ihr aneinandergeraten, wenn sie mit der ihr aufgetragenen Arbeit, von der ich wußte, daß sie sie beherrscht, nur Zeit geschunden hat.

Kurz vor Mittag bespreche ich mit ihr einen neuen Auftrag. Sie soll aus einem versehentlich unterbelichteten Schwarzweißfilm eines Kunden das Beste rausholen. Eigentlich ist das eine interessante Arbeit, aber Janine sieht es anders. Sie motzt mich an, warum sie heute „jeden Mist hier machen soll?“ Ihr Tonfall ist aber nicht mehr so aggressiv wie vorher, und sie beginnt gleich nach der Pause mit der Arbeit. Es dauert nicht lange, da ist sie wieder bei mir und behauptet, der Kunde könne nicht fotografieren, aus den Negativen sei nichts rauszuholen. Während wir darüber reden, kommt ein anderer Auszubildender dazu und beschwert sich, daß der Entwicklerraum „total versifft“ sei, weil da jemand Chemie angesetzt habe, ohne sauberzumachen. Janine! Nachdem sie das in Ordnung gebracht hat, arbeitet sie konzentriert mit den Negativen weiter und kommt schließlich zu annehmbaren Abzügen.

Vor Arbeitsende rede ich noch einmal mit ihr über ihr heutiges Verhalten, versuche ihr klarzumachen, daß es um ihre Ausbildung geht und ich es leid sei, ständig von ihr gezwungen zu werden, überflüssige Kontrollen durchzuführen. Zum Teil sieht Janine meine Kritik ein. Sie verspricht, morgen pünktlich zu sein.

Es war wieder einer ihrer typischen und tückischen Tage, an denen ihr jeder Anlaß recht ist, ihren Frust gegen Gott und die Welt an sich und allen anderen, die ihr in die Quere kommen, auszulassen. Ein Gespräch gleicht dem anderen, nichts geht vorwärts. Mir will nicht in den Kopf, was Janine bei all ihrer Intelligenz dazu bringt, mit ihrem Verhalten laufend ihren Ausbildungsplatz zu riskieren.

Monate später kommt es zu einem offeneren Gespräch zwischen mir und ihr. Zum ersten Mal erzählt sie konkreter von den Problemen, die sie mit ihrem Lebenspartner hat. Obwohl er sie mit nichts verschont, schont sie ihn. Sie erklärt sich und mir wortreich sein unerträgliches Verhalten und erduldet es, obwohl sie die täglich gleich ablaufenden Mechanismen durchschaut und psychisch und physisch dabei draufzahlt. Sie kann sich nicht trennen und ist offensichtlich emotional total von ihm abhängig. Und nicht nur von ihm. Sie spricht über ihre Probleme mit Alkohol und Tabletten. Ich erfahre, daß sie irgendwann vor der Lehre mit dem Gesetz in Konflikt gekommen war. Sie erzählt von drei Freunden aus ihrer „Scene“, die in diesem Jahr an einer Überdosis gestorben sind. Ich spüre, wie sehr sie das bedrückt.

Wie ein Puzzle setzt sich bei mir im Verlauf der nächsten Zeit ein Bild von Janines Situation zusammen. Plötzlich wird mir klar, daß alles „too much“ für sie ist. Sie war, aus welchen Gründen immer, in eine Lebenssituation

geraten, die sie völlig überfordert. Die Berufsausbildung allein reichte nicht aus, um sie zu stabilisieren. Im Gegenteil, sie war auf dem besten Wege, auch diese Möglichkeit zu verlieren. Janines Verhalten war nicht nur ein trotziges Aufbegehren gegen irgendwelche Zwänge. Sie ist in einem Chaos gelandet, das sie allein nicht zu bewältigen weiß.

In der Werkstattunde hatten wir mit der Sozialpädagogin und den anderen Ausbildern mehr als einmal erwogen und wieder verworfen, Janine zu kündigen. Aber jedesmal wieder sahen wir noch eine Chance, mit ihr klarzukommen. Irgendwann nicht mehr. Um Janine eine Tür im BAZ offen zu lassen, wird ein Aufhebungsvertrag im gegenseitigen Einvernehmen beschlossen – mit der Möglichkeit für Janine, die Ausbildung dann fortzusetzen, wenn sie bestimmte Auflagen erfüllt hat.

#### *Janines Bericht*

**A**m 1.5.1992 wurde mein Aufhebungsvertrag mit dem BAZ unterschrieben. Die Auflagen waren: eine Entgiftung durchzuführen, einen Kindergartenplatz für meine Tochter zu finden und mich körperlich so zu stabilisieren, daß ich eine regelmäßige Ausbildung durchhalte. Das BAZ hielt mir dafür einen Lehrplatz als Fotolaborantin im zweiten Lehrjahr offen.

Ich dachte, daß ich bis September 1992 genug Zeit hätte, die Auflagen zu erfüllen. Aber das war ein frommer Wunsch. Ich brachte in der ersten Zeit nach der Kündigung ohne Tabletten überhaupt nichts mehr auf die Reihe. Nur um aufstehen zu können, brauchte ich in der Früh mindestens einen Streifen „Remis“. Allein kam ich davon nicht weg. Ein Freund begriff damals, was mit mir los war, und gab mir die Adresse einer psychosozialen Beratungsstelle der Caritas. Ich ging hin und ließ mich beraten. In diesen Gesprächen wurde mir klar, daß ich nicht nur einen Entzug, sondern auch eine Therapie brauchte. Erst im September 1992 war ich in der Lage, die Entgiftung zu machen. Direkt im Anschluß begann ich mit der Therapie und durfte meine Tochter nachholen. Ich blieb mit ihr neun Monate in der Klinik.

#### *Protokoll der Ausbilderin*

**J**anine und ich hielten während der Zeit ihrer Therapie brieflich Kontakt. Ich erfuhr von ihren Fortschritten und freute mich darüber. Im Sommer 1993 bewarb sie sich erneut bei uns. Daß Janine sich tatsächlich verändert hatte, wurde deutlich, als sie wieder an ihrem Arbeitsplatz im Fotolabor stand: offen und ausgeglichen, arbeitete sie konzentriert und kooperativ. Kein einziges Mal hat sie sich seither verspätet. Sie sagt, beim Aufstehen habe sie nie mehr das Gefühl: „Mist, schon wieder BAZ!“

In der Zwischenzeit hat Janine ein zweites Kind geboren, Erziehungsurlaub genommen und will danach ihre Lehre abschließen. Kein Zweifel, sie wird das schaffen.

Der „Fall Janine“ zeigt deutlich die Grenzen der „geschützten Ausbildung“ im BAZ. Janine mußte über diese Grenzen gehen, um wiederkommen zu können. Ihr Fall ist in unserer Arbeit nicht die Regel, sondern eher der Grenzfall. Als solcher hat er uns viel Kraft gekostet, sich aber andererseits für den Sinn meiner Arbeit gelohnt.

*Nürnberg, April 1994*

□

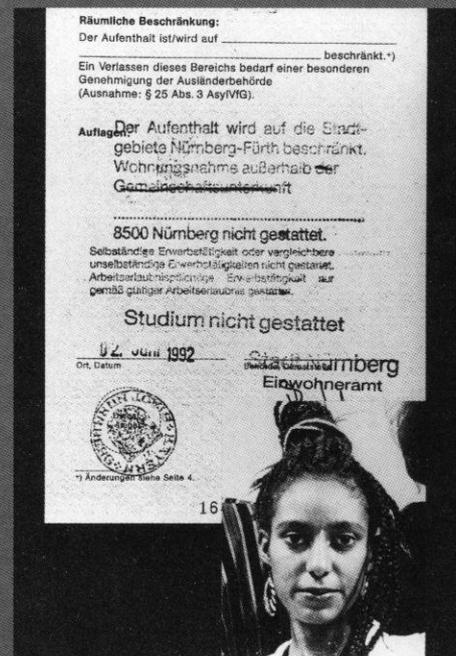
Manche Erfahrung, die ins Bild gesetzt wurde, schmerzt nach wie vor. Da ist zum Beispiel Marta, eine junge Frau, die vor dem



Fotocollagen von Marta Estifanos

Bürgerkrieg in Äthiopien geflohen ist: Wenn sie mit der Kopie ihrer Aufenthaltsgenehmigung als Material ihres Bildes "Lebensräume" arbeitete, dann war sie nicht nur gestalterisch und technisch gefordert, sondern sehr direkt mit ihrer persönlichen Misere konfrontiert und darüber hinaus mit dem Schritt, sie zu veröffentlichen. Kein unbedingt leichter Vorgang. So hat jedes Bild seine persönliche Geschichte, die sich in ihm ausdrückt. Bei Martas Bild auf dieser Seite könnte man fast allegorisch sagen: sie hat das Negative ins Positive gesetzt.

## Lebensräume – Lebensträume...



## „Heute bin ich froh, daß damals nicht alles so glatt gegangen ist.“ von Anja Klußmeier

*Anja Klußmeier,  
26 Jahre alt, lebt in  
Lemgo. Schwerhörig.  
Beruf: Technische  
Zeichnerin.*



Wenn ich heute an meine Kindheit denke, haben die ersten Jahre meines Lebens etwas Unwirkliches für mich. Man sagt, ich wäre ein munteres kleines Mädchen gewesen, kein Mensch hätte auf die Idee kommen können, ich sei schwerhörig. Erst als sich meine Sprachentwicklung ungewöhnlich verzögerte, wurde durch einen Test meine hochgradige Schwerhörigkeit festgestellt.

Im Alter von vier Jahren wurden mir die ersten Hörgeräte angepaßt.

Nach der Vorschule ging ich in Bielefeld auf die Schule für Schwerhörige bis zur Mittleren Reife.

Obgleich ich mit zwölf noch keinerlei Vorstellung hatte, welchen Beruf ich erlernen will und vor allem kann, besuchten meine Eltern zu der Zeit schon die Informationsabende des Arbeitsamtes in der Schule. Sie wollten wissen, welche Berufe für mich überhaupt in Frage kämen. Auch wenn Schwerhörige den Vorteil haben, sich ungestörter konzentrieren zu können, grenzen die Nachteile der Behinderung die Berufsauswahl stark ein: Berufe mit Publikumsverkehr scheiden von vorneherein aus, auch Berufe, in denen die Arbeit mit lauten Geräuschen verbunden ist oder viel telefoniert werden muß, sind nicht gerade das geeignete Metier für Schwerhörige. Die allgemeine Empfehlung war, sich bei der Auswahl auf einen manuellen Beruf zu konzentrieren. Gute Erfahrungen hatten Schwerhörige in der Ausbildung zum Zahn-techniker gemacht, hörten wir.

Mein Zahnarzt bot mir ein Praktikum in seinem zahntechnischen Labor an. Die Arbeit interessierte mich und

machte mir Spaß. Aber die Schwierigkeit, einen Ausbildungsplatz zu finden, und die Tatsache, daß damals viele ausgebildete Zahntechniker arbeitslos waren, wirkten nicht sehr ermutigend auf mich.

Als ich vierzehn Jahre alt war, ergab ein psychologischer Eignungstest, der in der Schule durchgeführt wurde, daß ich „gut etwas plastisch umsetzen kann“. Ich wußte nicht so genau, was damit gemeint war, aber ich erinnere mich, daß mir die Berufsberatung im Arbeitsamt Detmold Vorschläge machte wie: Thermometerbläserin, Glasgraveurin und Sattlerin. Da ich mit diesen Berufen spontan wenig anzufangen wußte, wurde mir die Frage gestellt, ob ich zeichnen könne. Malen, das wußte ich von der Schule, konnte ich, aber zeichnen? Um das herauszufinden, wurde mir ein Praktikum beim Bauamt der Stadt Lemgo vorgeschlagen. Als ich dort mit Begeisterung die Baupläne meines 1936 gebauten Elternhauses abzeichnete, erntete ich zwar viel Anerkennung, aber leider keine Lehrstelle. Der Leiter des Amtes bedauerte, daß bei der knappen Besetzung seiner Behörde niemand Zeit fände, sich um meine Ausbildung zu kümmern.

Ich wandte mich also wieder an das Arbeitsamt in Detmold. Man nannte mir eine Reihe von Firmen, die Technische Zeichner ausbildeten. Ich bewarb mich bei allen um eine Lehrstelle, auch bei der Firma, in der ich jetzt schon seit fünf Jahren arbeite. Damals erhielt meine Mutter am Telefon die Auskunft, man habe Erfahrung

mit der Ausbildung einer Schwerhörigen gemacht, aber die Probleme, die es dabei gegeben habe, wolle und könne man sich nicht noch einmal zumuten.

Auch von den anderen Firmen kamen Absagen. Ich war entmutigt und wußte nicht mehr, was ich weiter unternehmen sollte, um an einen Ausbildungsplatz zu kommen. In der Situation hatte der Berufsberater die Idee, mich dem SOS-Berufsausbildungszentrum vorzustellen. Das Gespräch mit dem Psychologen gab den Ausschlag, es mit einer Ausbildung zur Technischen Zeichnerin zu versuchen. Der vorliegende psychologische Eignungstest hatte eine allgemeine zeichnerische Begabung ergeben, und die gezielten Tests, die ich jetzt machen mußte, bestätigten meine spezielle Eignung für diesen Beruf. Das machte mich zuversichtlich. Voll neuen Mutes stellte ich mich den Übungsaufgaben, die mir von da an regelmäßig von meinem Ausbilder gestellt wurden. In den ersten Monaten der Ausbildung verließ mich manchmal wieder dieser Mut, wenn mir der Berg dessen, was ich alles noch zu lernen hatte, schier unüberwindbar schien. Ein Grund dafür war, daß meine Kollegen von Anfang an regelmäßig ein- oder zweimal in der Woche in die Berufsschule gingen, während ich auf den ersten Blockunterricht in der Berufsschule für Hörgeschädigte in Essen noch lange warten mußte. Und ich erwartete ihn immer sehnsüchtiger, weil der Wissensvorsprung meiner Kollegen auch zu besseren Leistungen in der praktischen Arbeit führte. In beiden Bereichen, dem schulischen Wissen und dem praktischen Können, merkte ich, daß ich immer mehr in Rückstand geraten war, was dazu führte, daß ich mich den anderen gegenüber benachteiligt fühlte.

Nach vier Monaten im Betrieb war es dann endlich soweit. Ich reiste zum ersten sechswöchigen Blockunterricht nach Essen, lernte, die öffentlichen Verkehrsmittel zu benutzen und mich auf das Leben im Internat und die Heimfahrten am Wochenende einzustellen.

Die Klasse der Technischen Zeichner bestand im ersten Lehrjahr nur aus zwei Schülern. Später waren wir zu dritt. In dieser kleinen Klassengemeinschaft wurde sehr konzentriert gearbeitet, und die Lehrer erwarteten ein hohes Maß an Mitarbeit. Fleiß wurde vorausgesetzt. Wir entwickelten uns zu einem guten Team, in dem sowohl die Stärken des einzelnen als auch seine Schwächen offen besprochen werden konnten.

Die Hilfe der Eltern wurde als notwendige Unterstützung unseres Ausbildungsganges gesehen. Am ersten Elternsprechtag wurde der Lehrplan ausführlich vorgestellt und besprochen, wie für jeden von uns die gesteckten Ziele am besten zu erreichen sind. Auch mein Ausbilder im Betrieb nahm Kontakt zu meinem Klassenlehrer in Essen auf, um meinen Ausbildungsplan im Betrieb mit dem Blockunterricht inhaltlich abzustimmen.

*“... bis sie begriffen, daß es zwischen dem Hören und dem Verstehen einen Unterschied gibt.”*

Im Bereich der Mathematik wurden bei mir schulische Defizite festgestellt, die während der Arbeitszeit durch zusätzlichen Unterricht im Betrieb ausgeglichen werden sollten. Ich lernte damals, daß sich auch Mathematik mit Fleiß begreifen läßt.

Im ersten Lehrjahr fiel in der Schule wie auch im Betrieb auf, daß ich generell langsamer als die anderen arbeitete. Der erste Schritt war, daß ich die Zeit notieren sollte, die ich zur Erstellung einer Zeichnung brauchte. Ich mußte lernen, meine Aufmerksamkeit nicht nur auf das Zeichnen zu richten, sondern auch darauf, daß im Betrieb ein Auftrag in einer bestimmten Zeit auszuführen ist. Später bekam ich Zeitvorgaben. Anfangs fühlte ich mich dadurch unter Druck gesetzt und

im Vergleich zu meinen Azubi-Kollegen ungerecht behandelt, bis mein Ehrgeiz erwachte, und ich beweisen wollte, daß ich genauso gut und schnell arbeiten konnte wie sie. Was ich damals fast als Schikane empfand, sehe ich heute als eine wichtige Herausforderung zur rechten Zeit. Sie hat mir Sicherheit und Selbstvertrauen gegeben und geholfen, meine Zaghaftigkeit und Selbstzweifel zu überwinden.

Die Geschichte meiner Langsamkeit hat nur mittelbar etwas mit meiner Schwerhörigkeit zu tun. Ich denke, sie war Folge meines mangelnden Selbstbewußtseins. Das langsame Entdecken, daß meine Behinderung auch einen Makel in der gesellschaftlichen Werteskala bedeutet, hat schon während der Grundschulzeit mein Selbstwertgefühl eher klein gehalten, wenn nicht gar schrumpfen lassen.

Heute denke ich gern an meine Ausbildung im SOS-Berufsausbildungszentrum zurück, die ich nach dreieinhalb Jahren erfolgreich abschloß. Ich bin froh, daß damals nicht alles so glatt gegangen ist und ich lernen mußte, mich auf Schwierigkeiten einzustellen, sie anzunehmen, um sie zu überwinden. Auch wenn das manchmal eine schmerzliche Erfahrung für mich war, hat es mir den Einstieg in das Berufsleben „draußen“ erleichtert.

Heute gestehen mir meine Kollegen, daß sie anfangs Schwierigkeiten hatten, sich in meine Lage zu versetzen, und einige Zeit brauchten, bis sie begriffen, daß es zwischen dem Hören und dem Verstehen einen Unterschied gibt. Ich dagegen mußte mich von der Scheu befreien, als dumm dazustehen, wenn ich etwas nicht verstanden habe und nachfragen muß. Wer wenig hört, muß öfter fragen.

Obwohl ich an der alltäglichen Kommunikation unter den Kollegen nur begrenzt teilnehmen kann, fühle ich mich einbezogen und gleichberechtigt. Diese Sicherheit habe ich, weil von Anfang an meine Arbeit anerkannt und meine Arbeitskraft als gleichwertig geschätzt wurde.

Die Aufmerksamkeit, die auf meine Ausbildung verwandt wurde, hat sicher viel zu meinem heutigen Selbstbewußtsein beigetragen. □

## Weniger ist mehr.

### Ein neues Berufsbild in der Alten- und Familienhilfe

vorgestellt von Elvira Lämmle und Irene Meyer



*Elvira Lämmle, Jahrgang 1946, hat Sozialpädagogik/ Sozialarbeit studiert und dann in US-amerikanischen, britischen und niederländischen Projekten landes-spezifischer Gemeinwesenarbeit Erfahrungen gesammelt. Seit 1975 ist sie für den SOS-Kinderdorf e.V. tätig; seit 1985 als Leiterin für das „Jung hilft Alt“-Projekt in Saarbrücken zuständig, das sie zusammen mit Barbara Brasse aufgebaut hat und nun weiterentwickelt zu einem innerstädtischen Gemeinwesen-zentrum für Jung und Alt.*



*Irene Meyer, Jahrgang 1950, gelernte Krankenschwester mit diversen Weiterbildungen, ist seit 1986 für den SOS-Kinderdorf e.V. als Unterrichtskraft tätig. Die Fort- und Weiterbildung im Jugend- und Altenhilfebereich liegt ihr besonders am Herzen. Sie hat im Saarbrückener „Jung hilft Alt“-Projekt die Ausbildung zur hauswirtschaftlichen Alten- und Familienhelferin mit aufgebaut.*

#### Zur Geschichte

Bei der Gründung der Berufshilfe-Einrichtung des SOS-Kinderdorf e.V. „Jung hilft Alt – Alt hilft Jung“ 1985 in Saarbrücken ging es uns darum, den Problemen und Bedürfnissen zweier gesellschaftlich benachteiligter Gruppen Rechnung zu tragen: jungen Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen keine ausreichende Qualifikation für den ersten Arbeitsmarkt mitbringen, und der wachsenden Zahl älterer Menschen, die auf Hilfe angewiesen sind. Außerdem wollten wir mit der Einrichtung ein Modell neuer Beziehungen zwischen den Generationen schaffen, da die Auflösung der traditionellen Familienstrukturen und die Zunahme von Klein- und Kleinsthaushalten in unserer hochtechnisierten Gesellschaft in steigendem Maße dazu geführt haben, daß die Generationen neben- statt miteinander leben.

Schon vor zehn Jahren wies die demographische Entwicklung in der Bundesrepublik eindeutig auf einen wachsenden Bedarf an unterschiedlichen Hilfeangeboten für ältere Menschen hin. Zudem ließen die veränderten Familienstrukturen erkennen, daß die Familie – auf Dauer gesehen – nicht mehr die tragende Säule der Versorgung älterer Menschen sein kann. Wir gingen damals davon aus, daß neue Arbeitsfelder und -plätze in diesem Bereich geschaffen werden mußten.

Die bereits Mitte der 80er Jahre stark angestiegene Jugendarbeitslosigkeit und der große Mangel an Lehrstellen erforderten neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Jugendliche. In den traditionellen, gewerblich-technischen Ausbildungsberufen wurden

damals zwar genügend überbetriebliche Berufsbildungsmaßnahmen angeboten, aber man stand bei diesen Ausbildungsgängen vor dem Problem, daß es zu wenige Anschlußbeschäftigungen bzw. Dauerarbeitsplätze gab. Unsere Überlegungen richteten sich auf die „Nischen“ des Arbeitsmarktes, um dort neue Ausbildungsmöglichkeiten zu kreieren, die zugleich Chancen für eine sinnvolle Anschlußtätigkeit eröffnen sollten. Im Konzept der „Jung hilft Alt“-Einrichtung forderten wir, die Helfertätigkeiten im Bereich der Alten- und Familienhilfe als einen neuen Ausbildungsberuf staatlich anzuerkennen. Im übrigen ging es uns darum, die Jungmitarbeiter/innen einerseits für Anschlußtätigkeiten zu qualifizieren und sie andererseits zu motivieren, eine weiterführende Ausbildung zur Alten- und Krankenpfleger/in, Hauswirtschafter/in, Beschäftigungstherapeut/in oder ähnlichem zu beginnen.

Aus kleinen Anfängen hat sich unsere Einrichtung zu einem professionellen Mobilen Sozialen Dienst (MSD) entwickelt, der als Regeleinrichtung staatlich anerkannt ist. Durchschnittlich leisten vierzig bis fünfzig junge Leute ambulante Hilfe in rund 140 Seniorenhaushalten im Stadtgebiet von Saarbrücken. Dort arbeiten sie unter fachlicher Anleitung im hauswirtschaftlichen und grundpflegerischen Bereich und erbringen einfache soziale Dienstleistungen, wie z.B. die alten Menschen zum Arzt, zu Ämtern, zu kulturellen Veranstaltungen und bei ihren Friedhofsbesuchen zu begleiten oder ihnen bei kleineren Wohnungsrenovierungen zu helfen.



Die begleitende Fortbildung unserer Jungmitarbeiter/innen im fachlichen Bereich als auch im persönlichen Umgang mit den sozialen und kommunikativen Problemen, die sich im Alltag zwischen den unterschiedlichen Generationen, Schichten und Kulturen stellen, war von Anfang an ein wichtiger Grundstein unserer Konzeption.

## Die sozialpolitische Dimension

Ältere Menschen, die in ihren Wohnungen leben, brauchen häufig nicht so sehr medizinisch ausgebildete Altenpfleger/innen, sondern alltagspraktische Hilfestellungen beim Putzen und Einkaufen, bei Behördengängen und dem Besuch kultureller und anderer Veranstaltungen. Von den einschlägigen Helfediensten werden für diese Aufgaben meist ungelernte Kräfte eingesetzt.

Sozialpolitisch halten wir es für wichtig, daß solche Helfertätigkeiten gesellschaftlich in höherem Maße anerkannt werden. Die alltagspraktischen Hilfen setzen zwar keinen hochqualifizierten Ausbildungsstand voraus, sind aber von elementarer Bedeutung für viele alte Menschen, nicht zuletzt, weil die Helfer/innen oft ihr einzig verbliebener Kontakt zur Gesellschaft sind. Die Gesellschaft – obgleich verpflichtet zur Sorge um die alten Menschen – dankt indes ihren Helfer/innen den sozialen Dienst wenig. Nicht nur, daß sie sich in der Regel als ungelernete Kräfte in völlig ungeschützten Arbeitsverhältnissen befinden, ist für die Helfer/innen in vielen Einrichtungen auch keine Form der Fortbildung bzw. berufsbegleitenden Reflexion vorgesehen. Oft fehlen ihnen

deshalb nötige Kenntnisse zur Versorgung älterer Menschen, etwa im grundpflegerischen Bereich, zu dem z.B. die Erste Hilfe gehört, oder auch in verschiedenen hauswirtschaftlichen Fertigkeiten.

Weil die Helfer/innen in vielen Alltagsfragen allein gelassen sind, bieten wir seit Beginn unseres Mobilen Sozialen Dienstes einen berufsbegleitenden Unterricht an und seit 1990 zusätzlich eine vollzeitige Bildungsmaßnahme in hauswirtschaftlicher Alten- und Familienhilfe. Sie umfaßt einen zwölfmonatigen Unterricht in hauswirtschaftlichen Fächern, in sozial- und grundpflegerischen Hilfen, Be-



rufs- und Sozialkunde, Pädagogik, Psychologie und allgemeinbildenden Fächern sowie mehrwöchige Außenpraktika in Heimen, Sozialstationen, Krankenhäusern, Mobilen Sozialen Diensten und ähnlichen Einrichtungen. Es werden achtzehn bis zwanzig junge Erwachsene aufgenommen, die möglichst den Hauptschulabschluß mitbringen sollen.

Parallel bemühen wir uns nach wie vor um die staatliche Anerkennung dieses neuen Ausbildungsganges.

Die Ausbildungsdauer für Altenpfleger/innen von zwei auf drei Jahre zu erhöhen wird derzeit in vielen Bundesländern noch diskutiert, während in einigen bereits die gesetzlichen Grundlagen dafür geschaffen sind. Das Berufsbild soll damit aufgewertet und ein differenzierteres Hilfeangebot für ältere Menschen bereitgestellt werden. Im Hinblick auf die medizinische und gerontopsychiatrische Versorgung ist dies durchaus begrüßenswert, läßt aber voraussichtlich im Bereich der alltagspraktischen Hilfeleistungen eine Lücke entstehen, da die höherqualifizierten Altenpfleger weniger noch als bisher bereit sein werden, einfache Tätigkeiten in der Grundversorgung zu übernehmen. Das Mehr an Qualifizierung der Altenpfleger wird die Kluft gegenüber den ungelerten Kräften vergrößern, deren Helfertätigkeiten weiter abwerten.

Da man nicht nur von einer Versorgungsglücke ausgehen muß, sondern auch davon, daß der wachsende Bedarf an Helfertätigkeiten in der Zukunft nicht mehr ausschließlich von ungelerten Kräften in ungesicherten Arbeitsverhältnissen abgedeckt werden kann, wäre es dringend nötig, in diesem Bereich eine Zwischenqualifikation anzubieten, die weniger Anforderungen an die Ausbildung stellt. Solange allerdings eine solche Qualifikation staatlich nicht anerkannt wird, gibt es für viele ungelernete Kräfte wenig Anreiz, sich in der Altenhilfe für die Helfertätigkeit weiterzubilden, um sich die Kenntnisse zu erwerben, die für eine angemessene Betreuung älterer Menschen in ihrem häuslichen Umfeld nötig sind.

Eine adäquate Sozialpolitik muß davon ausgehen, daß die alten Menschen, die zu Hause leben wollen und können und meist nur partiell Hilfe brauchen, ein Recht darauf haben, entsprechend ihren Bedürfnissen unterstützt zu werden. Nur mit einer Vielfalt von Versorgungsangeboten, in die z.B. auch die psychosoziale Betreuung einbezogen werden muß, wird es möglich sein, die zukünftigen Herausforderungen zu bewältigen, die sich zwangsläufig aus der demographischen Entwicklung als wachsender gesellschaftlicher Hilfebedarf im stationären und ambulanten Bereich der Altenpflege ergeben.

## Die Verzahnung von Praxisfeldern und Ausbildung

Im Laufe der Jahre stellten wir fest, daß vor allem junge Frauen, die gut mit den älteren Menschen umgehen können und dazu motiviert sind, nicht die erforderliche Schulbildung mitbringen, die man für eine weiterführende Ausbildung im Bereich der Altenpflege braucht. Andere mit entsprechender Vorbildung haben Lernblockaden und Angst, noch einmal die Schulbank drücken zu müssen. Manche haben schon mit Mitte Zwanzig das Gefühl, zu alt für eine Ausbildung zu sein. Häufig kommen diese Jungmitarbeiter/innen aus Familien, die ihnen in schulischer Hinsicht keine Förderung bieten konnten, andere wiederum leben in schwierigen familiären Verhältnissen. Die Teilnehmer/innen der von uns angebotenen Bildungsmaßnahme sind anfangs oft nicht in der Lage, mehr als zwei bis drei Seiten Fachlektüre konzentriert aufzunehmen. Junge Menschen, die im normalen Schulbetrieb nie oder nur selten Erfolgserlebnisse gehabt haben und gegen jede Art von Schule eher mißtrauisch eingestellt sind, haben generell erhebliche Blockaden, sich mit abstraktem Wissen zu beschäftigen. Deshalb beziehen wir uns bei der Vermittlung des Lernstoffes immer wieder auf praktische Beispiele und die Erfahrungen der Teilnehmer/innen. Das Praxisfeld unseres Mobilen Sozialen Dienstes ist eng mit der Bildungsmaßnahme in hauswirtschaftlicher Alten- und Familienpflege verzahnt und motiviert die Teilnehmer/innen, sich theoretisches Wissen für ihre Haushaltseinsätze anzueignen und das Gelernte anhand ihrer praktischen Arbeit zu überprüfen.

Der enge Zusammenhang von Ausbildung und Praxisfeldern erfordert auch eine Form des Unterrichts, die nicht nur kognitiv orientiert ist. Uns liegt daran, eine Sensibilisierung der Teilnehmer/innen für die spezifischen Bedürfnisse älterer und/oder behinderter Menschen zu erreichen. Unser Rollstuhltraining ist beispielsweise so angelegt, daß die Teilnehmer/innen abwechselnd selbst im Rollstuhl sitzen und durch die Stadt gefahren werden. Damit machen sie konkret die Erfahrung, wie Behinderte in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden und welche spezifischen Situationen dabei entstehen.

Der Unterricht ist so gestaltet, daß die Teilnehmer/innen ihre eigenen Erfahrungen aus Familie oder Nachbarschaft einbringen können. Situationen des gesellschaftlichen Ausgegrenztheits haben viele in der eigenen Lebensgeschichte selbst erlebt. Solche Erfahrungen wieder lebendig zu machen, fördert, sich besser in die Lage älterer Menschen versetzen zu können und ist ein wichtiges Prinzip unserer Ausbildung. Die eigenen Erfahrungen sich zu vergegenwärtigen, dient beispielsweise eine Unterrichtseinheit zum Thema: Biographische Knotenpunkte, womit Pubertät, schulischer und beruflicher Erfolg oder Miß-



erfolg, Heirat, Geburt von Kindern, Tod der Eltern usw. gemeint sind. Obwohl es jedem freisteht, dabei auf die eigene Biographie einzugehen, ist die Thematisierung allein schon geeignet, Lernblockaden abzubauen und die Teilnehmer/innen an relativ abstrakte Inhalte heranzuführen, wobei Gruppenarbeit und Rollenspiele integrale Bestandteile unseres Unterrichtskonzeptes sind.

Wir leisten damit in unserer Einrichtung neben der Vermittlung von Fachlichkeit für die Arbeit mit alten Menschen primär also auch „Erziehungsarbeit“ bei den jungen Teilnehmer/innen, indem wir mit ihnen die Versäumnisse aufarbeiten, die durch ihre individuell problematischen Lebensgeschichten bedingt sind.

Die Vernetzung von praktischer Tätigkeit und Ausbildung hat sich aber noch aus anderen Gründen bewährt.

Die Teilnehmer/innen, die im Mobilen Sozialen Dienst Arbeitsverträge nach BSHG (Bundessozialhilfegesetz), ABM (Arbeitsförderungsgesetz) und aus SOS-Eigenmitteln erhalten, erwerben sich nicht nur den Anspruch auf

Fortbildung und Umschulung, sondern können auch – im Gegensatz zu anderen, meist nur einjährigen Förder- und Ausbildungskursen, nach deren Abschluß manche Teilnehmer/innen in die Arbeitslosigkeit zurückfallen – zwei bis drei Jahre bei uns bleiben. „Jung hilft Alt“ bietet ihnen die Möglichkeit bezahlter Arbeit im Mobilen Sozialen Dienst und – davor oder danach – die Weiterqualifizierung in der Bildungsmaßnahme. Im Alltag des Mobilen Sozialen Dienstes können die Jungmitarbeiter/innen konkret für sich entscheiden, ob sie in diesem Bereich tätig bleiben wollen oder eine weiterführende Ausbildung anstreben. Wer sich dann für die Qualifikation entscheidet, ist in den meisten Fällen durch den Praxisbezug auch stärker motiviert.

Zum anderen kommen viele junge Erwachsene zu uns, die aufgrund sozialer, familiärer oder schulischer Probleme keine Lebensplanung haben oder verunsichert sind und wenig selbstbewußt; darunter auch Frauen, die glauben, den Anforderungen der Arbeitswelt nicht gewachsen zu sein. Um sich aktiv und produktiv mit den lebensgeschichtlichen Versäumnissen, fehlenden Bedingungen oder behindernden Rollenmustern auseinanderzusetzen, benötigen viele dieser Teilnehmer/innen erst eine Bestätigung,



die in der praktischen Arbeit mit älteren Menschen zu finden ist. Die Tätigkeit gibt ihnen auch die nötige Zeit, die man für die Überwindung von Hemmnissen braucht, die biographisch gewachsen sind und sich entsprechend verfestigt haben.

Ein Teil der sozialpädagogischen Betreuung der Jungmitarbeiter/innen im Mobilen Sozialen Dienst besteht z.B. darin, ihnen beizubringen, daß die üblichen Spielregeln des Arbeitsmarktes wie Pünktlichkeit und Verantwortung für übernommene Aufgaben eingehalten werden müssen.

Die Möglichkeit, längere Zeit als in anderen Bildungsmaßnahmen bleiben und zwischen praktischer Tätigkeit

und schulisch organisierter Qualifikation wechseln zu können, hat für viele Teilnehmer/innen auch den Vorteil, sich – und das vielleicht zum ersten Mal in ihrem Leben – eine mittelfristige Perspektive aufzubauen. Eine wichtige Rolle spielen dabei die persönlichen Bezüge, die sich sowohl in der Gruppe als auch zu dem Anleitungs- und Lehrpersonal entwickeln.

### Ein Fallbeispiel: Fehlender schulischer Abschluß

Frau L., geboren 1960, wurde 1988 vom Sozialamt an uns vermittelt und zwar zunächst für vier Monate auf „Grüne Karte“, d.h. im Rahmen gemeinnütziger Arbeit unter Beibehaltung der Hilfe zum Lebensunterhalt und Arbeitsprämie nach BSHG.

Nach dem Abbruch einer Lehre, 1976, hatte Frau L. im elterlichen und in fremden Haushalten als Putzhilfe gearbeitet. 1979 heiratete sie und führte von da ab den eigenen Haushalt. Da sie mit ihrer Heirat von einer lebenslangen Existenz als Hausfrau ausging, bemühte sie sich nicht mehr um eine weitere Ausbildung. Mit dem frühen Tod ihres Mannes zerbrach ihre Lebensperspektive. Trotz Bemühungen fand sie keine Stelle und war auf Sozialhilfe angewiesen.

Sie blieb in unserer Einrichtung über die zunächst geplanten vier Monate hinaus und entwickelte langsam eine neue Perspektive für sich. Nachdem sie fast zwei Jahre mit BSHG-Vertrag im Mobilien Sozialen Dienst gearbeitet hatte, nahm sie 1991/92 an der ersten Bildungsmaßnahme teil und absolvierte gleichzeitig die externe Hauswirtschafterinnen-Prüfung mit staatlichem Abschluß.

Innerhalb der Bildungsmaßnahme machte sie ihr zweites Praktikum in einem Altenheim und entwickelte den Wunsch, Altenpflegerin zu werden. Als sie sich über die Aufnahmemodalitäten in der Altenpflegeschule informierte, wurde sie mit ihrem alten Trauma konfrontiert, keinen Hauptschulabschluß zu haben. Weil ihr eine Lehrstelle zugesagt worden war, hatte Frau L. die Hauptschule schon nach der achten Klasse verlassen. Die ausgesprochen ungünstigen Arbeitsbedingungen während der Lehre überforderten Frau L. völlig und zwangen sie, die Lehre aufzugeben. Damit hatte sie ihren Hauptschulabschluß verpaßt. Den nicht zu haben, war für Frau L. ein schlimmes Manko, das sie selbst ihrem Ehemann verschwieg. Jetzt, nach Abschluß der Bildungsmaßnahme, schien ihr wegen des fehlenden Hauptschulabschlusses wieder jede weitere Perspektive verbaut zu sein.

Durch eingehende Beratung gelang es uns, Frau L. soweit zu ermutigen, daß sie ihren Fall beim zuständigen Ministerium selbst vortrug. Dank der Mithilfe aller Beteiligten wurde eine Einzelfall-Lösung gefunden. Frau L. besuchte die Altenpflegeschule, die sie

im Oktober 1994 erfolgreich abgeschlossen hat. Sie strebt jetzt eine Zusatzausbildung zur geriatrischen Fachschwester an.

Ihre weibliche Lebensperspektive als Hausfrau hatte Frau L. lange Zeit die Frage ihrer formalen Qualifikation übersehen lassen. Als mit dem Tod ihres Mannes diese Perspektive zerbrach, stand Frau L. beruflich in einer nahezu aussichtslosen Situation. Die Anerkennung und Selbstbestätigung, die sie mit ihrer Tätigkeit im Mobilien Sozialen Dienst gewonnen hat, gaben ihr den Anstoß und auch das Selbstvertrauen, ihre formale Qualifikation neu anzugehen.

Ihrer Meinung nach war Frau L. durch unsere Bildungsmaßnahme besser als andere Ausbildungsteilnehmer/innen auf die Altenpflegeschule vorbereitet und zwar sowohl im medizinisch-pflegerischen Bereich als auch was Psychologie, sozialkundliche Fächer und die kreative Arbeit angeht. Sie sei in unserer Bildungsmaßnahme anhand einzelner typischer Situationen sehr gut für die soziale und persönliche Dimension pflegerischer Tätigkeiten sensibilisiert worden, z.B. durch Rollenspiele. Außerdem habe der enge Kontakt zum Lehrpersonal sehr motivierend gewirkt.

Lernerfolge und Anerkennung in unserer Einrichtung waren für Frau L. eine wichtige Vorstufe zu einer stärker kognitiv ausgerichteten Ausbildung. Ihr Beispiel bestätigt unser Konzept. □



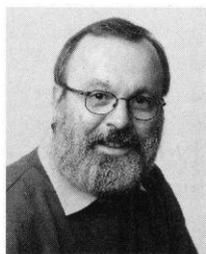
## Vielfalt – das geregelte Chaos

Klaus Deipenbrock stellt  
die Hauswirtschaftsleiterin Cäcilia Bokern vor



*Cäcilia Bokern, 43, Hauswirtschaftsleiterin und Erzieherin, ist seit 1986 Leiterin des Hauswirtschaftsprojekts im SOS-Kinderdorf in Kleve.*

*Klaus Deipenbrock, Jahrgang 1942, war Lehrer an einer Gemeinschaftshauptschule, bevor er 1973 Dorfleiter im SOS-Kinderdorf Niederrhein in Kleve wurde.*



### Das Projekt

Am Rande von Kleve liegt das SOS-Kinderdorf „Niederrhein“. In den Räumen des Gemeinschaftshauses sind hier zwei Berufshilfeprojekte untergebracht, die von Cäcilia Bokern geleitet werden. In den beiden Projekten „Hauswirtschaft“ und „Jung hilft Alt“ werden junge Menschen beruflich qualifiziert, die

- sich zur städtischen Hauswirtschaftler/in ausbilden lassen, oder
- eine sondergeregelt Ausbildung zur Hauswirtschaftshelfer/in nach § 48 des Berufsbildungsgesetzes absolvieren, oder
- keine Ausbildung machen können oder wollen, aber Arbeit suchen und an einer zeitlich befristeten Anstellung für hauswirtschaftliche Altenhilfe interessiert sind. Diese sogenannten „Jungmitarbeiter/innen“ werden durch ein sozialpädagogisch orientiertes Programm praxisbezogen qualifiziert. Dabei geht es um das Einüben beruflichen Handelns, die Aufarbeitung persönlicher und schulischer Defizite, den Gewinn an Selbstvertrauen und sozialer Einbindung. Ziel dabei ist die Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis oder in eine weiterführende berufliche Qualifikation.

In den unterschiedlichen Ausbildungsgängen der beiden Berufshilfeprojekte werden insgesamt achtzehn junge Leute betreut. Davon versorgen sechs Jungmitarbeiter/innen aus dem „Jung hilft Alt“-Projekt derzeit siebzehn Seniorenhaushalte im Stadtgebiet von Kleve.

Cäcilia Bokern ist für die Arbeitseinsätze, die Anleitung in der hauswirtschaftlichen Praxis und den berufskundlichen Unterricht verantwortlich. Zwei Hauswirtschaftsmeisterinnen, eine Altenpflegerin und eine Verwaltungsfachkraft stehen ihr als

Team zur Seite. Vollzeitig arbeitet davon nur eine der beiden Hauswirtschaftsmeisterinnen. Das Team soll demnächst ein Sozialpädagoge ergänzen.

### Ausbildungsleitung im Netzwerk

Da die handwerklichen und intellektuellen Fähigkeiten der jungen Leute sehr unterschiedlich sind, gehört viel Feingefühl dazu, sie in den Altenhaushalten und der eigenen Hauswirtschaft an Stellen einzusetzen, in denen sie ihre Qualifikation entfalten und entwickeln können. Die zwei Berufe, in denen Cäcilia Bokern ausgebildet ist – sie ist Hauswirtschaftsleiterin und Erzieherin –, kommen ihr dabei zugute. Vor ihrer Tätigkeit im SOS-Kinderdorf e.V. arbeitete sie in einer berufsvorbereitenden Maßnahme, wo sie als Ausbilderin und Hauswirtschaftsleiterin eine Großküche leitete und anschließend als Erzieherin im dazugehörigen Wohnheim tätig war. Bei SOS stellten sich mit der Projektleitung und Einsatzkoordination, der Mitarbeiterbetreuung und dem Altenhilfebereich neue Aufgaben für sie.

Als Leiterin ist sie für sämtliche Ausbildungsmaßnahmen zuständig. Sie wirkt bei der Einstellung der Auszubildenden und der Jungmitarbeiter/innen mit, formuliert die Ausbildungsziele, die didaktischen Methoden ihrer Realisierung und sorgt im Betriebsalltag dafür, daß die im Ausbildungsplan vorgeschriebenen Fertigkeiten gezielt vermittelt und eingeübt werden. Mit ihrem Team erstellt sie die individuellen Bildungspläne, projiziert den Förderunterricht sowie die außer- und überbetrieblichen Praktika für die Auszubildenden und die Jungmitarbeiter/innen. All das erfordert eine enge Zusammenarbeit mit den Abteilungen für Berufsberatung, Refinanzierung und Maßnahmenförderung der Arbeitsverwaltung, ein

gutes Kooperationsverhältnis mit der Berufsschule und regelmäßige Kontakte zu verschiedenen Sozialstationen und deren Trägerorganisationen. Um die Auflistung des vielschichtigen Arbeitsfeldes von Cäcilia Bokern abzurunden, dürfen die wöchentlichen Dienstbesprechungen nicht vergessen werden, in denen die Arbeitsplanung fixiert wird und die Probleme der täglichen Praxis reflektiert und gelöst werden müssen.

„Das Schaubild macht deutlich, von wie vielen Seiten Erwartungen an mich als Leiterin gerichtet sind. Es gibt Tage“, erzählt Frau Bokern, „da stürmt alles auf einmal auf mich ein. Da meldet sich ein Jungmitarbeiter krank, da klingelt ständig das Telefon,

Azubis und Beschäftigte	<i>optimale Ausbildung und Anleitung, Schonraum</i>	
Berufsschule	<i>fachlich fundierte Ausbildung</i>	
Senioren und „Jung hilft Alt“	<i>ambulante, hauswirtschaftliche Hilfen, Zuverlässigkeit, Sauberkeit</i>	
Kunden	<i>Dienstleistungen, Wäschepflege, Buffets, Qualität</i>	
Eltern/Vormund/Erzieher	<i>berufliche Qualifizierung</i>	
„Essen auf Rädern“	<i>Pünktlichkeit und Qualität</i>	
Mitarbeiter im Projekt	<i>Planung, Koordination, Solidarität, Fürsorge</i>	
Arbeitsamt	<i>Fördermaßnahmen, Vermittlung in Arbeitsverhältnisse</i>	

da mahnt die Berufsschule ein Berichtsheft an, da hat eine Auszubildende ihren schwarzen Tag und will die Lehre schmeißen, und ein Kunde will schnell noch ein kaltes Buffet zu einem ganz unmöglichen Termin, und, und, und... Da heißt es, den Überblick zu behalten, häufig zu improvisieren und manchmal selbst mit anzupacken. Die Vielfalt – ich nenne sie unser geregeltes Chaos – fordert manchmal zu viel von einem, aber gerade das macht für mich die Arbeit reizvoll.“

Was sie an ihrer Arbeit so fasziniert, ist die interdisziplinäre Praxis. Schon während ihres eigenen beruflichen Werdegangs schien ihr eine Qualifikation allein nicht zu reichen für das, was sie wollte. Die Art ihrer Arbeit erfordert den Generalisten, der in der Lage ist und Freude daran hat, über die engen Grenzen seines Spezialfaches hinauszuschauen und zu handeln. Insofern sind ihr die vielfältigen Anforderungen ihrer Arbeit, die berufskundliches wie -praktisches Wissen verlangt, ein breites didaktisches

Repertoire, eine hohe sozialpädagogische Motivation und intellektuelle Beweglichkeit, gerade recht. Frau Bokern ist der Meinung, daß „Fachkräfte, die sich als Fachspezialisten begreifen, in der Zusammenarbeit mit unseren jungen Leuten Gefahr laufen, zu scheitern, allein schon weil das psychosoziale Spektrum unserer ‚Fälle‘ für einen, der nur in seiner Fachdisziplin denkt, zu breit ist.“ Als Beispiel führt sie an:

„Erika, 24 Jahre, Sonderschule, zwei Jahre Fördermaßnahme, ist bei uns im dritten Lehrjahr. Sie kann nur vom lebendigen Vorbild durch unmittelbare Nachahmung lernen. Sie galt als lernbehindert, zeigte aber bei uns Ausdauer und eine ausgeprägte Begabung für praktische Tätigkeiten, die

ihm allein, erlebt man die Überraschung, daß er in der Zusammenarbeit umsichtig und hilfsbereit ist und über einen erstaunlich breiten Sachverstand verfügt. Er schnappt im Unterricht enorm viel auf, kann theoretisches Wissen direkt in die Praxis umsetzen und ist motiviert, zu lernen und zu arbeiten. Er braucht vor allem psychische und soziale Hilfestellungen.“

## Qualifikation und einen Schritt weiter

Neben der Ausbildung, Anleitung und Persönlichkeitsförderung ist es eine wesentliche Aufgabe, die jungen Leute mittelfristig in Arbeitsverhältnisse zu vermitteln. „Wir sind stolz darauf“, resümiert Cäcilia Bokern nach siebenjähriger Erfahrung, „daß alle, die bisher bei uns eine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen, anschließend auch in ein Arbeitsverhältnis vermittelt werden konnten.“ Auch mit den meisten Jungmitarbeiter/innen hatte man Erfolg. Nur in einigen Fällen gab es Schwierigkeiten. Er oder sie waren zwar bis zur Grenze ihrer Fähigkeiten gefördert worden und hatten für sich persönlich große Fortschritte gemacht, ihre Defizite konnten aber dennoch nicht so ausgeglichen werden, wie es den Standards des leistungsorientierten Arbeitsmarktes entspricht.

War bisher für die Projekte der „Schritt weiter“ die Vermittlung der ausgebildeten jungen Menschen auf dem Arbeitsmarkt, will heute das ganze Projekt einen Schritt weiter. Und zwar auf die Stadt Kleve zu. „Wir würden gerne unser Dienstleistungsprogramm für die alten Menschen erweitern“, ist der Wunsch von Frau Bokern. Es geht ihr darum, den alten Menschen nicht nur in ihren Haushalten Unterstützung zu geben, sondern ihnen auch ein Tagesbetreuungs- und Freizeitangebot zu machen. „Dafür liegen wir im Kinderdorf zu weit ab vom Stadtkern und sind nicht an die öffentlichen Verkehrsmittel angebunden. Die Räumlichkeiten und die Einbindung in das Gefüge des Kinderdorfes waren ideal für die Aufbauphase unserer Projekte, aber heute bräuchten wir ein Haus im Stadtzentrum, das für unsere Zwecke geplant und zugeschnitten ist.“

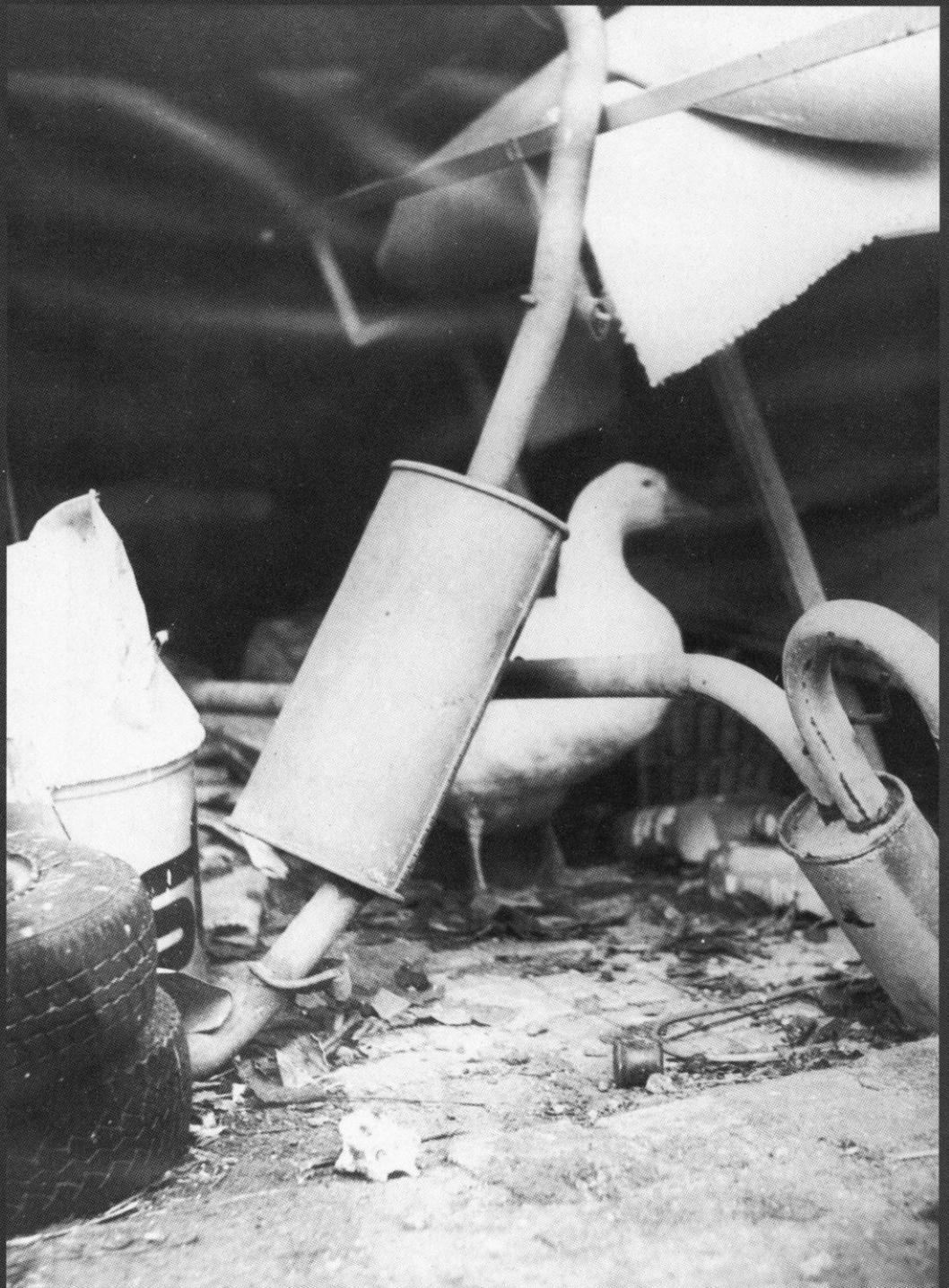
Vision, Konzept, Planung, Durchsetzung und Realisierung dieses Wunsches – viele weitere neue Aufgaben für Cäcilia Bokern.

Gutes Gelingen! □



Unabhängig von allen ästhetischen Kriterien vermittelte die Ausstellung viel von der intensiven Auseinandersetzung zwischen den einzelnen Machern und ihren Bildern, die schließlich auch den Meister, der sie rief, ergriff. Es waren keine pädagogischen Gründe, die den Ausbilder veranlaßten, ein eigenes Bild zur Ausstellung beizusteuern. „Das Projekt als Projekt forderte mich so persönlich heraus,“ erzählte Marcel Gläser, „daß ich am Ende selber ein Bild machen mußte.“

(Es ist auf der Rückseite des Umschlages abgebildet.)



Fotos von Bernd Haltner

## Lebensräume – Lebensträume...

Bernd 24



# Briefe an die Redaktion

Liebe Leserin, lieber Leser,

wie im Editorial der Nummer Null von SOS-DIALOG angekündigt, will die Redaktion Ihre „Einmischung“ als Dialog aufnehmen. Es sind eine Reihe von Zuschriften eingegangen, die wir hier nur auszugsweise dokumentieren. Auf Anfrage stellen wir Ihnen gerne alle Wortmeldungen und Diskussionsbeiträge, die wir zu dem jeweiligen Heft erhalten, ungekürzt zur Verfügung.

## Lob und Tadel

Die Beiträge in diesem vorliegenden Heft machen recht anschaulich die hohe Professionalität der SOS-Kinderdorfarbeit deutlich. (...) Für mich als Journalist, der ab und an mit SOS und seinen Werken zu tun hat, kann dieses Fachmagazin eine gute Arbeitshilfe sein auch im Sinne von Nachschlagewerk. (...) Und noch eines: Damit die Texte nicht zu „Bleiwüsten werden“, in denen sich das Auge verliert, viel mehr Zwischentitel verwenden.

Christian Schneider  
Redaktion Süddeutsche Zeitung  
Sendlinger Straße 8,  
80331 München

Hinweis der Redaktion:

Diese Anregung haben wir aufgegriffen und versucht, in dieser Ausgabe zu realisieren.

Ich bin allgemein der Meinung, und habe diese von verschiedenen Kollegen bestätigt gefunden, daß das Heft sehr gut gelungen ist und seine Beiträge fachlich fundiert und gut lesbar sind.

Jan H. Marbach  
Deutsches Jugendinstitut,  
Sozialberichterstattung DJI,  
Freibadstraße 30,  
81543 München

(...) So nuancen- und facettenreich, so ehrlich und praxisnah ist selten das Bemühen aufgeschlossener Profis geschildert worden, Kindern die Aus-

einandersetzung mit ihrer Herkunft zu ermöglichen und die damit vermachten zusätzlichen Schädigungs- und Gefährdungsfaktoren zu vermeiden.

Dieter Greese  
Jugendamt Stadt Essen,  
Postfach, 45121 Essen

(...) Die Niederschrift von dem einstigen Kinderdorfkind ist beeindruckend. Eine so ideale Lösung und Entwicklung trifft aber nicht auf alle SOS-Kinder zu. Insgesamt erscheint mir diese Broschüre recht gelungen. Schon die Aufmachung ist ansprechend.

Marianne Leich  
Kinder- und Jugendlichen-Psychotherapeutin  
Weberbergstr. 27,  
88400 Biberach a.d. Riß

Ich will der Redaktion einfach Eindrücke schildern: Das Heft faßt sich für mich gut an, sieht seriös aus, übersichtlich, vielleicht etwas trocken, zu schick und steril. (...) Titelbild: Da bin ich zwiespältig. Es gefällt mir nicht, aber gerade das provoziert mich auch. Ich wünschte mir ein schönes ästhetisches Bild, aber wäre das dann nicht wieder Verschleierung? (...)

Etwas langweilig erscheint mir die durchgängige Dreispaltigkeit. (...) Die Inhalte erscheinen mir informativ, gut lesbar und in verständlicher Sprache. Anmerken kann ich höchstens, daß – während im Editorial so kräftig betont wird, daß SOS ein Sozialwerk mit 70 Einrichtungen ist – Elternarbeit bis auf den Arbeitsplatzartikel doch auf Kinderdörfer beschränkt dargestellt wird.

Karlheinz Weigand  
Leiter der  
SOS-Dorfgemeinschaft Hohenroth  
97737 Gemünden

## Wo sind die Väter?

(...) Für das im SOS-Kinderdorf praktizierte Beziehungsangebot durch die Mütter sei meinerseits viel Lob und Respekt ausgesprochen. (...) Erlauben Sie den (...) Müttern, Kindern und Familien auch ganze Familien mit Vater zu sein.

Herbert Siegrist  
Projektleiter ARGE NOAH  
Haid Gutstr. 1,  
A-4484 Kronstorf

Auszüge aus dem Antwortbrief von Barbara Lang (Fachbereich Pädagogik im SOS-Kinderdorf-Verein) an Herbert Siegrist:

(...) Natürlich sind wir uns darüber im klaren, daß die SOS-Kinderdorf-erziehung mit ihrer strukturell unvollständigen Familie nur eine familien-ähnliche, eine familiennahe Erziehung ist; denn der Vater kann nicht ersetzt werden. Wobei gar nicht von einem Ersatz gesprochen werden kann, da die meisten Kinder Mutter und Vater haben. Die Kinderdorfmutter ist heute primär mütterliche Erzieherin und mit der oft sehr schwierigen Aufgabe betraut, die Elternarbeit mitzugestalten. (...)

Der Kinderdorfmutter steht im Kinderdorf ein Netzwerk an Hilfen zur Verfügung. Die vorwiegend männlichen Mitarbeiter, deren Arbeitsfeld die Kinderdorffamilie ist, erweitern die Beziehungsmöglichkeiten der Kinder und stehen ihnen als Identifikationsperson zur Verfügung. (...)

Das Thema „Kinderdörfväter“ wird auch vereinsintern diskutiert, doch bislang hat sich der SOS-Kinderdorf-Verein nicht dafür entschieden, den von Ihnen geforderten Schritt zu tun.

## Elternarbeit in der Jugendeinrichtung

(...) Drei Thesen:

Eine Arbeit ohne oder gegen die Eltern ist – langfristig gesehen – eine Arbeit gegen das Kind und dessen Wohl.

(...) Die Zusammenarbeit zwischen sozialpädagogischen Fachleuten und den Eltern steht und fällt mit der inneren Haltung, die wir den Eltern gegenüber einnehmen. (...)

Elternarbeit ist Arbeit am Beziehungsgefüge der Familie. (...)

Heinz Rauch  
Leiter der SOS-Jugendeinrichtung  
Leonhardsberg 16/3,  
86150 Augsburg

## ■ Soziale Elternschaft – Genetische Elternschaft

(...) Es heißt im Artikel: „Die Aufrechterhaltung des Kontaktes zu leiblichen Eltern ist selbst für dauerhaft fremdplazierte Kinder unverzichtbar.“ Aus welchen Erfahrungen sind diese Urteile erwachsen? Um Nähe und Distanz zu lernen, muß man nicht den Mißbraucher oder Mißhandler wiedersehen. Nähe und Distanz lernen kann man auch aus Aggressionen, die in dem neuen beschützenden Pflegeelternhaus zugelassen werden, wo Pflegeeltern aus einer therapeutischen Haltung heraus Übertragungssituationen zulassen, wo Regressionen unterstützt werden. Dieses ist natürlich nur durch eine gewisse Konstellation möglich, durch Eltern, die Zeit haben, die agierende Kinder ertragen können, also kinderlose Ehepaare, Eltern älterer Kinder.

Diese Anforderungen paßten nicht in ein Kinderdorf. Hier beginnt für mich der Verdacht zu keimen, daß hier eine Theorie und auch die Auseinandersetzung mit Nienstedt/Westermann einem Zweck untergeordnet ist – nämlich, daß die Theorien auf die Kinder und die Kinderdorffamilie passen müssen.

(...) Sehr extrem mißbrauchte Kinder, mißhandelte Kinder, Kinder mit extremen Deprivationsstörungen, die ich per Gerichtsbeschluß übergeben bekam, da frage ich mich, ob sie je hätten Kinderdorfkinder werden können? (...)

Und hier sei Arno Gruen zitiert (Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie 2/93, Buchbesprechung Nienstedt/Westermann): „...daß es die Qualität der Beziehung zwischen Kindern und Eltern ist, die erst jene Grundlage schafft, welche Identität ermöglicht – oder auch nicht. Identität kommt gar nicht zustande, wenn diese Grundlagen nicht hergestellt werden. Wenn völlig losgelöst

von der Qualität der Eltern-Kind-Beziehung a priori die leiblichen Eltern als Identitätsquelle ihrer Kinder idealisiert werden, so wird nicht nur die Eigenständigkeit eines Kindes und sein Recht auf Geborgenheit negiert. Unter dem Deckmantel des psychologischen Konzeptes der Identität wird eine biologische Sicht vertreten, von der wir gemeint haben, sie sei längst überwunden.“

Dieses Konzept (gemeint ist das von Nienstedt/Westermann) beinhaltet nicht regelmäßige Besuchskontakte zwischen Eltern und Kindern, verleugnet nicht die leibliche Elternschaft, beinhaltet natürlich einen fairen und liebevollen, aber auch desillusionierenden Umgang mit der leiblichen Elternschaft.

Heinzjürgen Ertmer  
Sozialarbeiter, Pflegekinderdienst  
Stadt Herten Stadtverwaltung,  
45697 Herten

*Auszüge aus der Stellungnahme von Barbara Brasse (SPI) zu dem Beitrag von Heinzjürgen Ertmer:*

(...) In meinen Augen liegt eine der ausgeprägtesten Stärken unserer SOS-Praktiker/innen darin, daß sie bei Aufnahmen und den sog. Erziehungsplannungen immer wieder ganz individuell verfahren, beraten durch Psycholog/inn/en der SOS-Beratungsstellen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene, die es bei sechs von zwölf SOS-Kinderdörfern im Umfeld gibt, oder beraten durch Mitarbeitende von Kreiserziehungsberatungsstellen, deren kontinuierliche Kinderdorffarbeit mit SOS-Etatzuschüssen sichergestellt ist. (...)

Insgesamt wird in unseren SOS-Kinderdörfern und -familien relativ viel dazu getan, daß traumatisierte Kinder ihre Vorerfahrungen verarbeiten können und daß Pflegemütter nicht in Gegenübertragungen und Überforderungen hineinrutschen. Ich weiß, daß sich einige SOS-Psycholog/inn/en auf die Problematik spezialisiert haben, daß in einigen Kinderdörfern sowie in der SOS-eigenen Fachakademie für künftige Kinderdorfmütter diverse Fortbildungen zur Sensibilisierung für die oft

versteckten Symptome stattfanden und finden, daß dies auf unseren SOS-internen Tagungen Thema von mehreren Referaten und praxisreflektierenden Arbeitsgruppen war. Ich frage mich oft, ob demgegenüber private Pflegeeltern oder Erzieherinnen immer ein vergleichbares Umfeld haben, in dem sie so viele Reflexions- und Hilfeangebote vorfinden.

In einer besonderen Hinsicht kann ich Ihre Empfindungen und Gedanken sehr gut nachvollziehen: Unter den Kindern, mit denen Sie zu tun haben, sind sicher viele, mit denen eine SOS-Kinderdorfmutter überfordert wäre, sofern sie während des Abklärungs- und Aufnahmeverfahrens schon mehrere Kinder im Haus hat. Bei schwer mißhandelten, extrem mißbrauchten Kindern (...) ist aber denkbar und kommt auch vor, daß eine Kinderdorfmutter so ein schwer verstörtes Kind in einer Lebens- und „Familien“-Phase aufnimmt, in der sie sich voll auf dieses konzentrieren kann, in der sie keine weiteren Kinder zu versorgen oder aufzunehmen hat, in der sie den Freiraum hat, sich speziell fortzubilden und eng mit Therapeuten zusammenzuarbeiten.

Wenn es denn stimmen sollte, daß immer mehr Kinder mit extremen Mißbrauchs-, Mißhandlungserfahrungen, Deprivationsstörungen etc. auf unsere SOS-Kinderdorffamilien zukommen, (...) reicht der heilpädagogische Ansatz und eine lebensweltliche Pädagogik in der Tat nicht mehr aus, und da müßten begleitende kinder- und jugendtherapeutische Maßnahmen sowohl die betroffenen Kinder wie die beteiligten Pflegemütter vor kontraindizierten Anpassungszwängen unbedingt schützen.

# Nachrichten, Informationen und Hinweise

## ▷ Zwischen Verliebtsein und Projektarbeit. Eine Ausbildungsreise nach Dänemark

Am 13.9.1993 begann für vierzehn Auszubildende und drei Betreuer des **SOS-Berufsausbildungszentrums Nürnberg** ein dreiwöchiger Ausbildungsaufenthalt in der staatlichen Industrie- und Handwerkschule Nykoping in Dänemark.

Die Möglichkeit für Auszubildende, einen Teil ihrer Ausbildungszeit im europäischen Ausland zu absolvieren, ist durch eine Initiative der Europäischen Union (EU) gegeben. Die EU unterstützt solche Auslandsaufenthalte finanziell, um junge Menschen in der beruflichen Erstausbildung mit Auszubildenden, Leben und Arbeit in anderssprachigen, europäischen Ländern bekannt zu machen.

Hatten wir bei der Planung in Nürnberg noch bezweifelt, ob unser Vorhaben auch für sozial Benachteiligte sinnvoll ist, zeigte sich in Nykoping, wie wichtig und notwendig es gerade für sie und die Entwicklung ihrer Persönlichkeit ist, diese neue und herausfordernde Erfahrung zu machen, zu der sie z.B. aufgrund ihrer familiären Situation sonst nicht gekommen wären. Die Jugendlichen selbst waren von Anfang an vom Nutzen der Reise nach Nykoping überzeugt.

Die dänischen Auszubildenden waren bewußt nicht darüber informiert worden, daß es sich bei ihren deutschen Gästen um sozial benachteiligte Jugendliche handelt. Wir wollten damit verhindern, daß unsere Azubis in der beschränkten Zeit sich mit eventuellen Vorurteilen seitens ihrer dänischen Kollegen auseinandersetzen müssen.

Was müssen wir arbeiten? Wer muß (!) mit einem Mädchen zusammenarbeiten? Spricht mein Partner deutsch? Ist mein Kollege nett? Mit diesen und ähnlichen Fragen gingen vierzehn Auszubildende, begleitet von ihren Ausbildern, in die Werkstätten der Konstruktionsmechanik, der Industriemechanik und in das Technische Zeichenbüro und wurden ihren dänischen Kollegen vorgestellt. Bei einem gemeinsamen Rundgang durch den ganzen Betrieb wurden zaghaft erste Kontakte geknüpft, meist

um herauszubekommen, ob der Däne deutsch kann. Notgedrungen entwickelten sich am ersten Arbeitstag in den Zweiertteams die unterschiedlichsten Formen der Verständigung. Die einen redeten in einem Mischmasch aus Deutsch-Englisch-Dänisch, die anderen in einer gestenreichen Zeichensprache über die Zeichnungen und technischen Beschreibungen der gemeinsamen Arbeitsprojekte: einem Federwickler und einem Tischgrill.

Die meisten Teams arbeiteten gut zusammen: die Arbeitsvorgänge wurden gemeinsam geplant und kollegial durchgeführt. Es gab aber auch Teams, in denen es zu Konflikten kam, bis hin zur Androhung, die Zusammenarbeit aufzukündigen. So war ein dänischer Azubi nicht zu bewegen, gemeinsam mit seinem deutschen Partner an dem Federwickler zu arbeiten. Das führte dazu, daß unser Azubi drei Tage lang die Werkstücke doppelt fertigte, bis ihm der Geduldsfaden riß und er in der abendlichen Besprechung seinem Ausbilder ankündigte, die Zusammenarbeit „hinzuschmeißen“, weil er es „satt habe, ausgenützt zu werden“.

Sicher hatte das Rugbyspiel am Abend vorher dazu beigetragen, daß solche Unzufriedenheiten so klar und direkt geäußert werden konnten. Im Kampf um den Ball waren spielerisch die Aggressionen zum Ausdruck gekommen, die sich fast zwangsläufig in der für alle ungewohnten Situation angestaut hatten. Man warf sich in den Kampf und in den Schlamm, jeder kämpfte gegen jeden, und auch wir Betreuer wurden nicht geschont.

Der Konflikt zwischen den beiden Jugendlichen wurde in einem gemeinsamen Gespräch mit den Ausbildern relativ einfach gelöst: der dänische Azubi wurde von dem Projekt „befreit“.

Allen Teams gelang es, die geplanten Arbeiten pünktlich fertigzustellen. Unsere Azubis lernten, in fremden Werkstätten zu produzieren, mit Maschinen, die ihnen neu waren. Dabei war die vielleicht wichtigste Erfahrung für sie, daß man trotz Sprachbarrieren miteinander arbeiten kann.

Obwohl man sich mittags und abends im Speisesaal der Schule gemeinsam traf und Gelegenheit hatte, sich über andere Themen als die Arbeit zu unterhalten, kam es außerhalb der Ausbildungszeiten zu keinem persönlichen Kontakt zwischen den deutschen und dänischen Auszubildenden. Auf Nachfrage hörten wir von unseren Azubis, daß sie lieber etwas mit ihren Kollegen unternehmen. Natürlich wurde auch ein Freizeitprogramm angeboten: Fahrt nach Kopenhagen, Stadtführung, Sportveranstaltungen und Kinobesuch. Aber die selbständigen Unternehmungen in kleinen Gruppen waren interessanter, vor allem die Disco-Besuche am Wochenende. Dabei kam es auch zu einer zweiwöchigen Liebesromanze zwischen einem unserer Jugendlichen und einem dänischen Mädchen.

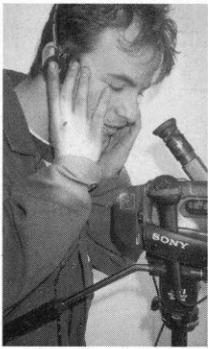
„Zwischen Verliebtsein und Projektarbeit“, so könnte man die positive Bilanz unseres dreiwöchigen Ausbildungsaufenthaltes in Dänemark überschreiben. Hinsichtlich der „europäischen Zukunft“ unserer Jugendlichen war es eine wichtige Initiative, die wir im SOS-Berufsausbildungszentrum Nürnberg auf jeden Fall fortsetzen wollen.

*Rainer Rock*

## ▷ Video Lebensräume – Lebensräume: Junge Leute interviewen junge Leute

Zum Umzug vom „SOS-Treffpunkt - Beratung und Wohnen“, Nürnberg, in die Hessestraße planten wir zusammen mit dem SOS-Berufsausbildungszentrum und dem Berufsförderlehrgang, der im gleichen Haus untergebracht ist, für Ende Februar 1994 einen Fachtag. Anlaß war, unsere neuen Räume der Fachöffentlichkeit vorzustellen und über unsere Arbeit zu informieren.

Wir arbeiten mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die mit der eigenen Lebensgestaltung beginnen und dabei Unterstützung und Orientierung suchen und brauchen. Für den Fachtag wählten wir deshalb das Thema „Lebensräume gestalten“ und wollten dazu junge Leute selbst zu Wort kommen lassen. Die Antwort auf das Wie war die Idee, einen Videofilm als Projekt im „Treff“-Programm auszu-



schreiben. Spontan reagierten einige Jugendliche aus den unterschiedlichen SOS-Einrichtungen, verabredeten sich im „Treffpunkt“, machten das Thema zu ihrem und sich an die Arbeit. Fragen wurden gesammelt: Was ist dir in deinem Leben wichtig? Was ist schlimm in dieser Welt? Was macht dich traurig und ängstlich? Was macht dich glücklich und gibt dir einen Sinn? Wovon träumst du? Es wurde überlegt, wen man wo befragen will. Punks, Schülerinnen und Schüler, Auszubildende, junge Leute in der Fußgängerzone, in der Disco usw. sollten es sein, ein Querschnitt also. Dann wurden die Aufgaben des Filmteams, Regie, Kamera, Interviewer/in, Schnitt besprochen und verteilt. Zum Kennenlernen der Geräte und um die Fragen zu testen, interviewten sich die Teilnehmer der Gruppe erstmal gegenseitig, änderten noch dies und das an ihrem Konzept, und dann ging's ab in die Stadt.

Auf Fremde zuzugehen, sie anzusprechen, das Interview zu führen und alles „in den Kasten“ zu bekommen, machte kaum Probleme, aber nach Abschluß der Dreharbeiten beim Sichten des Materials ging es um das Durchhalten, und das war für manchen nicht leicht. Das Erarbeiten eines Kriterienkataloges, was von den einzelnen Interviews für den gesamten Film brauchbar ist und verwertet werden soll, verlangte von jedem einzelnen viel Geduld, bis wir schließlich mit fachlicher Hilfe eines Videostudios Schnitt für Schnitt den Film mit Titel und Zwischentiteln zusammengesetzt hatten.

Das Ergebnis wurde sowohl von den Jugendlichen als auch von den Teilnehmern des Fachtages sehr positiv aufgenommen. Das Video ist beim „SOS-Treffpunkt – Beratung und Wohnen“, Hessestraße 5, 90433 Nürnberg, Telefon 06 31/92 98 30 auszuleihen.

*Maria Muck*

▷ **Jugendeinrichtungen im SOS-Kinderdorf-Verein** stellt das neue **Info-Paket** des Kinderdorf-Vereins vor. Es umfaßt ein halbstündiges Video, Zeitschriftenartikel, pädagogische Konzepte, Broschüren der Einrichtungen und Erfahrungsberichte von Jugendlichen. Außerdem gibt es für den Schulunterricht seit kurzem vollständige Unterrichtseinheiten zu den Themen:

- Hermann Gmeiner,
- SOS in Uruguay,
- SOS in Haiti,
- SOS in den neuen Bundesländern.

Interessierte Lehrer/innen können diese Einheiten – am besten mit Angabe der Jahrgangsstufe – kostenlos bestellen beim SOS-Kinderdorf e.V., Öffentlichkeitsarbeit, Renatastraße 77, 80639 München, Telefon 089/12 60 60 oder Fax 089/12 60 64 19. Dort kann auch eine Liste angefordert werden, die andere Informationsmaterialien auführt und den Inhalt von 10 weiteren Videos skizziert, die sich mit unterschiedlichen Aspekten der SOS-Kinderdorfarbeit befassen.

▷ **Fachtagung im SOS-Familienzentrum Neuperlach:** Zusammen mit der Landesarbeitsgemeinschaft für Erziehungs-, Jugend- und Familienberatung Bayern e.V. veranstaltete das SOS-Familienzentrum Neuperlach am 23. und 24. September 1994 eine Fachtagung zum Thema „Erziehungsberatung zwischen innovativem Anspruch und finanziellem Engpaß“. Anlaß dazu gaben die Kürzungen im Sozialbereich und leere Kassen der Kommunen und Landkreise, die vielerorts Erziehungsberatungsstellen um ihren Fortbestand bangen lassen. Andererseits weist das neue Kinder- und Jugendhilfegesetz den Beratungsstellen ein umfassendes Aufgabenspektrum zu.

Die 150 Teilnehmer aus Erziehungsberatungsstellen und Jugendpolitik diskutierten lebhaft und kontrovers die Diskrepanz zwischen Aufgabenerweiterung und Budgetkürzungen und den allgemeinen gesellschaftlichen Wandel mit seinen Auswirkungen auf das Leben von Kindern und Jugendlichen heute.

Schließlich formulierten die Mitarbeiter aus den Beratungsstellen die „Münchner Erklärung zur Erziehungsberatung“, die Aussagen enthält zu den Aufgaben und zum Standort der Erziehungsberatungsstellen innerhalb der psychosozialen Versorgung, zu ihrem konzeptionellen Rahmen und ihren fachlichen Standards. Um diese Aufgaben erfüllen zu können, wird eine Pauschalfinanzierung unter Beteiligung der Länder als der richtige Weg angesehen. Der vollständige Text kann separat beim SPI angefordert oder in einer Dokumentation nachgelesen werden, die die drei Referate, Berichte aus den neun Arbeitsgruppen und das Protokoll der Plenumsdiskussion enthält. Die Tagungsdokumentation erscheint im Frühjahr 1995 und kann beim SPI im SOS-Kinderdorf e.V., Renatastraße 77, 80639 München, Tel. 089/12 60 64 52 gegen eine Schutzgebühr bestellt werden.

▷ Die vom **SOS-Familientreffpunkt** (mit Beratungsstelle) in **Lütjenburg** mit dem ASD und der Erziehungsberatungsstelle des Diakonischen Werkes des Kreises Plön vereinbarte Zusammenarbeit auf dem Feld der Trennungs- und Scheidungsberatung hat sich in einem gemeinsamen Projekt konkretisiert, das gerade abgeschlossen ist und derzeit in einem Projektbericht dokumentiert wird. Hinsichtlich Bündelung der Ressourcen, Vernetzung und fachlichem Austausch sind die Erfahrungen so gut und ermutigend, daß geplant ist, auch weiterhin gemeinsame Beratung anzubieten. Der Projektbericht ist als Handbuch für Praktiker konzipiert und kommt in kleiner Auflage heraus. Interessierte wenden sich an den Leiter der Einrichtung, Andreas Meyer, Plöner Straße 41, 24321 Lütjenburg, Tel. 043 82/13 15.

▷ **„Von Therapie bis Mediation“ heißt die Fachtagung der Bundeskonferenz für Erziehungsberatung (BKfE)**, die am 14. und 15. März 1995 in Mainz stattfindet. Formen professioneller psychosozialer Unterstützung von Kindern und Jugendlichen in einer Trennungs-/Scheidungssituation sollen in Vorträgen und Workshops diskutiert werden, darunter ein Projekt aus der Beratungsstelle des SOS-Kinderdorf e.V. in München-Neuperlach. Für Programme und Anmeldung ist die BKfE, Amalienstraße 6, 90763 Fürth, Telefon 09 11/977 14 14 zuständig.

▷ Die unter dem Namen „Gärtnerei am Kermisdahl“ bekanntgewordene Einrichtung des SOS-Kinderdorf e.V. heißt nun „SOS Ausbildung und Beschäftigung Kleve“, um damit den in den letzten Jahren deutlich erweiterten Aufgabenbereich auch im Namen kenntlich zu machen. Im vergangenen Sommer ist eine Baumschule neu hinzugekommen, Mitte 1995 wird der Bereich Gastronomie angegliedert. Die Einrichtung umfaßt an drei Standorten in Kleve (Kermisdahlstraße 3-7, Riswickerstraße 117 und Kuhstraße 56) außerdem die Bereiche: Blumen- und Zierpflanzenbau, Gemüsebau, Floristik, Garten- und Landschaftsbau mit Kfz-Reparaturwerkstatt, Landschaftspflege/Umweltschutz, Hauswirtschaft, Jung hilft Alt. Weitere Auskünfte gibt gern der Leiter der Einrichtung, Falko van den Bruck. Telefon 028 21/246 98

▷ **Aus den SOS-Wohngruppen:** Das SOS-Kinderdorf „Schleswig-Holstein“ hat seit vergangener Frühjahr sein Angebot um eine Wohngruppe (Zur Schwentine 2, 24223 Raisdorf bei Kiel, Telefon und Fax 043 07/66 78) erweitert. Zwei sozialpädagogische Fachkräfte begleiten acht junge Frauen und Männer ab 17 Jahren bei ihren Schritten in die Selbständigkeit.

Die SOS-Wohngruppe in Hamburg-Eidelstedt (Pinneberger Chaussee 103, 22523 Hamburg, Telefon 040/57 37 11), in der acht junge Frauen und Männer untergebracht sind, hat im Dezember 1994 ihr neues pädagogisches Konzept vorgelegt.

Die SOS-Wohngruppe in Gera hat ihr Angebot nun auf insgesamt zehn Plätze für junge Frauen und Männer erweitert (Kurt-Keicher-Straße 51, 07545 Gera, Telefon 03 65/20 00 56).

▷ Das **SOS-Kinderdorf Harksheide in Norderstedt** hat seit Herbst 1994 mit Jörg Kraft einen neuen Leiter. Er löst Udo Pütt ab, der als Projektleiter den Aufbau einer Behinderten-Dorfgemeinschaft in den neuen Bundesländern betreut.

▷ **Johannes Münder: Alleinerziehende im Recht. Der Rechts- und Praxisratgeber** wurde vom Sozialpädagogischen Institut im SOS-Kinderdorf e.V. beim VOTUM Verlag Münster 1994 herausgegeben. Der Ratgeber ist im Buchhandel erhältlich, 173 Seiten, 26,80 DM.

Prof. Erwin Jordan rezensierte für SOS-Dialog die Neuerscheinung:

„Alleinerziehende im Recht“ heißt doppelsinnig das Buch von Prof. Dr. Johannes Münder, das praktische Hilfen beim Verständnis und der Durchsetzung der Rechte von Alleinerziehenden gibt.

Auch wenn die gesellschaftliche Entwicklung in den letzten Jahren mit dazu beigetragen hat, soziale Vorurteile und Stigmatisierungen alleinerziehender Eltern (vor allem alleinerziehender Frauen) abzubauen, bleibt noch ein hohes Maß an sozialer und materieller Benachteiligung von Alleinerziehenden und ihren Kindern zu konstatieren. Die Liste der Beispiele dafür ist lang und reicht von verweigerter bzw. unzulänglicher Unterhaltszahlung, über Nachteile bei der Verbindung von Erziehung und Berufstätigkeit durch unzulängliche öffentliche Hilfen und fehlende Tagesbetreuungsmöglichkeiten von Kindern, bis Einkommensarmut, hohe Abhängigkeit von Sozialhilfe und deren Ersatzleistungen. Ein Grundwissen über die rechtlichen Konstellationen kann helfen, mehr Sicherheit, Konfliktfähigkeit und Selbstbewußtsein zu gewinnen, die eigenen Rechte offensiv zu nutzen und einzusetzen.

In seinen drei Hauptkapiteln behandelt der Autor die rechtliche Situation bei Alleinerziehung. Ausgangspunkt ist die (privat-)rechtliche Situation zwischen der Mutter, dem Vater, den Kindern bezüglich der sorgerechtlichen Fragen. Der zweite Teil beschäftigt sich mit den Aspekten der materiellen Versorgung. Im Vordergrund stehen hier unterhaltsrechtliche Fragen. Im dritten Teil geht es schließlich um Fragen, die dann auftauchen, wenn Alleinerziehende neue Partnerschaften eingehen.

Mit diesem Praxisratgeber gelingt es dem Autor, in einer verständlichen Form, aufgelockert durch Beispiele, unterschiedliche Rechtsgebiete und -quellen problem- und themenorientiert zu verknüpfen. Dazu finden sich Hinweise auf weiterführende Texte und Literatur.

## Literatur zum Thema Berufs- und Arbeitspädagogik

Arnold, Rolf:  
*Berufspädagogik. Lehren und Lernen in der beruflichen Bildung.*  
Frankfurt 1990

Bauer, G. u.a.:  
*Qualifizierung nebenberuflicher Ausbilder. Ein Weg zum lernenden Unternehmen.*  
Alsbach 1993

Bauer, G.:  
*Erlebnis- und Abenteuerpädagogik. Eine Literaturstudie.*  
München, Mehring 1993

Beck, U.:  
*Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne.*  
Frankfurt 1986

Becker, P.:  
*Jugendbezogene Sozialarbeit mit Körper und Bewegung in der modernen Gesellschaft.*  
In: Becker, P. u.a.: *Jugendhilfe in Bewegung.* Frankfurt 1991

Biesenkamp, Rainer (Bearbeiter):  
*Bildungs- und Beschäftigungsprojekte in der Jugend- und Sozialhilfe. Erfahrungen aus der Projektarbeit und der Fortbildung.*  
Stuttgart 1992

Bojanowski/Döring/Herz:  
*Neue Ansätze betrieblich-beruflichen Lernens. Schriften zur beruflichen Bildung.*  
Hg. vom Bildungswerk Niedersächsischer Volkshochschulen, Band 4.  
Hannover 1993

Brater, M. u.a.:  
*Berufsbildung und Persönlichkeitsentwicklung.*  
Stuttgart 1988

Braun, F.:  
*Hilfen auf dem Weg in die Arbeitswelt. Zur Plazierung von Angeboten der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit im Übergangssystem.*  
In: Deutsches Jugendinstitut (Hg.): *Jugendliche auf dem Weg ins Abseits?* S. 105-118  
München 1993

Bundesminister für Bildung und Wissenschaft/Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.):  
*Differenzierte Wege zum anerkannten Berufsabschluß.*  
Bonn 1993

Bundesminister für Bildung und Wissenschaft:  
*Daten und Fakten über Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung.*  
Bonn 1991

- Charton/Bojanowski:  
*Produktionsschule bei BuntStift – ein breitgespannter Förderansatz für den Weg zu Ausbildung und Arbeit.*  
In: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft/Bundesinstitut für Berufsbildung 1993, S. 85-94
- Christiansen, A.:  
*Mädchen los! Mädchen macht! 100 und eine Idee zur Mädchenarbeit.*  
Münster 1991
- Eisenberg/Gronemeyer:  
*Jugend und Gewalt. Der neue Generationenkonflikt oder der Zerfall der zivilen Gesellschaft.*  
Reinbek 1993
- Feuerstein, T.:  
*Zielgruppenanalyse in der sozialpädagogisch orientierten Berufsausbildung.*  
Wiesbaden 1991
- Fortmann, H.:  
*Unternehmenskultur und Mitarbeiter.*  
In: Personalführung 1987, Heft 11/12
- Geißler, H.:  
*Die „lernende Organisation“ als „lebendiges Kunstwerk“*  
In: Geißler, H. (Hg.): *Neue Qualitäten betrieblichen Lernens.* S. 81-102.  
Frankfurt 1992
- Gizard/Bernard:  
*Regionale Entwicklung und Berufsbildung. Analyse und Steuerungen der Beziehungen Regionale Entwicklung - Berufsbildung.*  
Luxemburg 1986
- Golas, Heinz:  
*Berufs- und Arbeitspädagogik für Ausbilder.*  
Bände I und II. o.O. 1994
- Grüner, Gustav:  
*Berufspädagogik für Ausbilder. Ein Leitfaden für Ausbilder in Industrie, Handel und Handwerk.*  
4 Bde. Gütersloh o.J.
- Haar, Elke und Heinrich von der/ Lehmann, Gerald:  
*Leitfaden: Jugendberatung. Ein Handbuch für die Praxis der Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Schule und Ausbildung.*  
o.O. 1992
- Halfpap, K.:  
*Benachteiligte Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag in der beruflichen Grundbildung.*  
In: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft/Bundesinstitut für Berufsbildung 1993, S. 69-76
- Heinen, E.:  
*Unternehmenskultur.*  
München 1987
- Herz, G.:  
*Der Markt, die Technik, die Organisation, die Qualifikation. Konsequenzen aus der Veränderung des Marktgeschehens für den Wirkungszusammenhang von Technik, Organisation und Qualifikation.*  
In: Dehnpostel, P. u.a. (Hg.): *Neue Technologien und berufliche Bildung.*  
Berlin 1992
- Kultusministerium  
Nordrhein-Westfalen:  
*Richtlinien für die Zusammenarbeit von berufsbildenden Schulen mit der Arbeitsverwaltung zur Förderung von leistungsschwächeren und benachteiligten Schülerinnen und Schülern.*  
RdErl des Kultusministeriums vom 15.7.1993
- Langnickel, H.:  
*Von Karl Marx zu Henry Ford? Auch im sozialen Bereich wird zunehmend über Management diskutiert.*  
In: Frankfurter Rundschau vom 20.4.1993
- Lipsmeier, A.:  
*Individualisierung von Lernprozessen im Kontext multimedialen Lernens in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.*  
In: Ilse, F. (Hg.): *Berufliche Weiterbildung im Spannungsfeld von Theorie und Praxis.* S. 211-225.  
Hamburg 1993
- Mälicke, B.:  
*Neues Denken in der Erziehungshilfe.*  
In: LWV Essen: *Neue Wege in der Jugendhilfe.*  
Kassel 1990
- Mollenhauer/Uhlendorff:  
*Sozialpädagogische Diagnosen. Über Jugendliche in schwierigen Lebenslagen.*  
Weinheim, München 1992
- Müllges, Udo:  
*Berufspädagogik.*  
Mannheim 1991
- Passe-Tietjen, Helmut:  
*Perspektiven für die Aus- und Weiterbildung von Berufspädagogen im vereinten Deutschland. Ergebnisse der Hochschultage Berufliche Bildung 90.*  
o.O. 1991
- Reichart, Klaus:  
*Der Jugendliche in der Ausbildung I und II.*  
In: Berufs- und Arbeitspädagogik 5 und 6.  
o.O. 1990
- Reiser, Reinhart (Hg.):  
*Entwicklungsgeschichten von Ausbildungsabbrüchen. Sozialpädagogische und didaktische Konsequenzen für die handwerksbetriebliche Berufsausbildung Jugendlicher ohne Hauptschulabschluss.*  
o.O. 1992
- Rolff, H.-G.:  
*Wandel durch Selbstorganisation. Theoretische Grundlagen und praktische Hinweise für eine bessere Schule.*  
Weinheim, München 1993
- Schannewitzky, Gerhard:  
*Werden und Wachsen einer Wissenschaft. Der Kölner Beitrag zur Entwicklung der Wirtschafts-, Sozial- und Berufspädagogik.*  
Frankfurt 1991
- Scharinger, Karl (Hg.):  
*...und es gibt sie doch - sozial benachteiligte Jugendliche in der offenen Jugendarbeit.*  
Nürnberg 1990
- Schlegel/Schumacher:  
*Zukunftsprojekt Jugendbeschäftigung. Qualitätskriterien, Planungsverfahren und Arbeitsfelder für Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.*  
Köln 1991
- Schmiel, Martin (Hg.):  
*Berufs- und Arbeitspädagogik. Handbuch für die Praxis der Berufsausbildung.*  
o.O. 1991
- Schulze, G.:  
*Die Erlebnisgesellschaft. Kultursoziologie der Gegenwart.*  
Frankfurt 1992
- Tegethoff/Lubinski:  
*Das könnte Zukunft haben! Integrationsleistungen sozialer Beschäftigungsinitiativen in Nordrhein-Westfalen.*  
Bottrop 1990
- Wendt, W. R. (Hg.):  
*Ambulante Sozialpflegerische Dienste in Kooperation.*  
Freiburg 1993
- Zielke/Degen:  
*Überblick über die Beiträge und Diskussions Schwerpunkte der Arbeitsgruppe 1.*  
In: Bundesminister/Bundesinstitut 1993, S. 49-52
- Fachzeitschriften**
- Arbeiten+lernen*  
Die Arbeitslehre  
Hg. vom Friedrich Verlag in Zusammenarbeit mit Ernst Klett Verlag für Bildung und Wissen. 8 Hefte p.a.  
ISBN 3-617-0 5072-7
- BM*  
Innenausbau Möbel Bauelemente.  
Monatlich. ISSN 0341-3659
- BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*  
Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung.  
Zweimonatlich. Sonderhefte.  
ISSN 0341-4515
- Das Deutsche Malerblatt*  
Offizielles Organ des Hauptverbandes des deutschen Maler- und Lackiererhandwerks,  
Speyerer Straße 3,  
60327 Frankfurt
- Der junge METALL FACHARBEITER*  
für industrielle und handwerkliche Metallberufe.  
Monatlich. ISSN 0936-062X
- Deutsche Handwerks Zeitung*  
Wirtschaftszeitung für Handwerk und Gewerbe.  
Erhältlich im Zeitschriftenhandel.
- Die Büroberufe*  
Zeitschrift für Aus- und Weiterbildung. Bestellung beim Kiehl-Verlag, Postfach 210747,  
67007 Ludwigshafen
- DISKURS*  
Studien zu Kindheit, Jugend, Familie und Gesellschaft. Zwei Hefte p.a. ISSN 0937-9614
- IBW Informationen Bildung und Wissenschaft*  
Monatlich. Kostenloser Bezug auf schriftliche Anforderung beim Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Referat Öffentlichkeitsarbeit,  
53170 Bonn.
- Lernfeld Betrieb*  
Magazin für Qualifikation und Weiterbildung hg. von der Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH.  
Zweimonatlich. ISSN 0930-4460
- M&T Metallhandwerk und Technik*  
Organ des Bundesverbandes Metall - Vereinigung Deutscher Metallhandwerke. Monatlich.  
Bezug über Coleman-Verlag, Wahnstraße 56, 23552 Lübeck.
- manuelles + rechnergestütztes ZEICHNEN*  
Fachzeitschrift für Konstruieren und Gestalten.  
Monatlich. ISSN 0932-7509
- Metall aktuell*  
Offizielles Organ des Fachverbandes Metall Nordrhein-Westfalen. Zweimonatlich.  
Bezug über den Fachverband Metall in 45138 Essen,  
Ruhrallee 12.
- NACHRICHTENDIENST*  
des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge.  
Monatlich. ISSN 0012-1185
- PHOTOPRESSE*  
Nachrichtenmagazin für die Fotobranche. Wöchentlich.  
Bestellung über Verlag Hagen Klie, Postfach 1348,  
34346 Hann Münden
- Q-magazin* (4 Hefte p.a.) und *Q-nachrichten* (8 Hefte p.a.)  
Hg. vom Verband Berufliche Qualifizierung e.V.  
ISSN 0941-9675
- VDI nachrichten*  
Wochenzeitung für Technik und Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. ISSN 0042-1758
- Winklers Illustrierte*  
Kurzschrift Maschinenschreiben Bürotechnik. Monatlich.  
ISSN 0933-9221
- Zeitschrift für Heilpädagogik*  
Hg. vom Verband Deutscher Sonderschulen e.V. Fachverband für Behindertenpädagogik.  
Monatlich. ISSN 05113-9066

## Impressum

SOS-Dialog  
2. Jahrgang 1995, Heft 1  
erschienen: März 1995

Herausgeber und Bestelladresse:  
Sozialpädagogisches Institut (SPI)  
im SOS-Kinderdorf e.V.  
Renatastraße 77  
80639 München-Nymphenburg  
Tel: 089/12606432  
Fax: 089/12606419

Redaktion:  
Barbara Brasse † (SPI)  
und Peter Weismann

Presserechtlich verantwortlich:  
Reinhard Rudeck (SPI)

Gestaltung:  
Büro SchwaigerWinschermann, München

Umschlaggestaltung unter Verwendung der  
Fotos von A.Glette und Marcel Gläser

Litho:  
Brend'amour, Simhart GmbH & CO,  
München

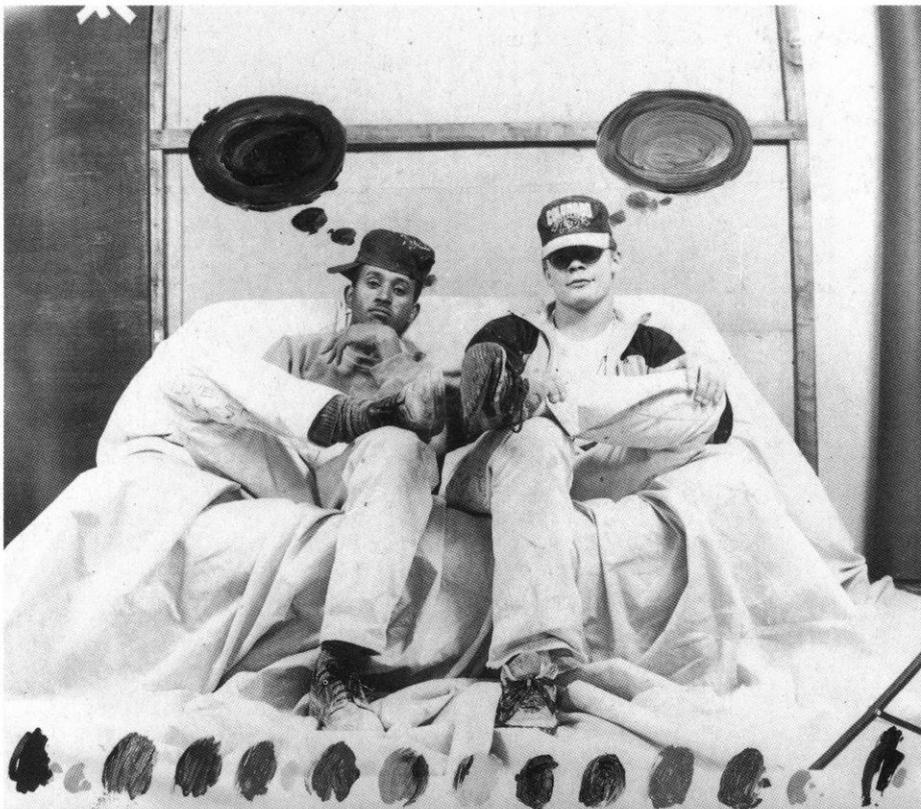
Druck:  
Frühmorgen & Holzmann  
Druckerei und Verlag GmbH & Co. KG,  
München

Vertrieb:  
Sozialpädagogisches Institut,  
SOS-Kinderdorf e.V., München

© Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen  
Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich  
geschützt. Jede Verwertung außerhalb des  
Urheberrechtsgesetzes und Nachdrucke sind nur  
mit Zustimmung des Sozialpädagogischen  
Instituts, SOS-Kinderdorf e.V. möglich.

Schutzgebühr DM 8,-  
Schüler und Studenten  
50% Ermäßigung

Erscheinungsweise:  
zweimal jährlich



Fotos in diesem Heft:  
SOS-Berufsausbildungszentrum Nürnberg;  
Archiv SPI; A. Glette (S. 36-38);  
Dirk Reinartz (S. 21).