

Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

impulse

02/03 2009

7,00 Euro

ISSN 1434-2715

www.bag-ub.de/impulse

Übergang Schule Beruf
Erfahrungen in Großbritannien

Diagnose Arbeitsmarktfähigkeit
Konzeption und Erfahrungen in der Region
Würzburg

Schwerpunktthema
Inklusion und UN Konvention

50

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser

Sie halten die fünfzigste Ausgabe der „impulse“ in den Händen. Seit der letzten Ausgabe ist sie ansprechender geworden. Sie hat Farbe bekommen. Die neue Form stößt auf Zustimmung und die Inhalte sind hoffentlich genauso wichtig und aktuell wie vor fast 14 Jahren.

Die Zeit ist schnelllebig geworden. Vieles hat sich geändert seit Erscheinen der erste Ausgabe am 1. Februar 1996. „Das Bundesarbeitsministerium arbeitet an einer Förderrichtlinie für Integrationsfachdienste“, war die wichtige Information dieser ersten Ausgabe. Mittlerweile sind Integrationsfachdienste flächendeckend zum festen Bestandteil der beruflichen Integration behinderter Menschen geworden. Es gibt eine gesetzliche Maßnahme, die sich Unterstützte Beschäftigung nennt. Menschen mit Behinderung sollen als Bürger mit gleichen Rechten und Teilhabemöglichkeiten wahrgenommen werden.

Aber hat sich damit in den letzten Jahren die berufliche Situation behinderter Menschen grundsätzlich verbessern können? Stehen ihnen Arbeitsmöglichkeiten ihrer Wahl offen? Erhalten Sie die Chance, ihre vorhandenen Fähigkeiten einzubringen?

Die Realität sieht folgendermaßen aus: Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ist nicht gesunken. Es ist nur schwerer geworden, ihre Zahl zu ermitteln. Die Zugangszahlen zu den Werkstätten für behinderte Menschen steigen weiter an. Arbeitslosigkeit und prekäre Arbeitsverhältnisse greifen um sich. Es sind mittlerweile nicht nur behinderte Menschen, die ausgegrenzt werden, keine Arbeit haben und über ein unzureichendes Einkommen verfügen. Auch Ein-Euro-Jobber haben keine Wahl und müssen an zugewiesenen Orten zugewiesene Arbeiten für einen minimalen Zuverdienst verrichten. In dieser Hinsicht sind die Arbeits- und Lebensverhältnisse von behinderten Menschen „normal“ geworden.

Die dauerhafte Ausgrenzung aus dem Arbeitsleben als Bürger dieses Staates, die das „allgemeine Lebensrisiko“ genauso zu (er)tragen haben wie ein immer größer werdender Teil der Gesellschaft, darf für Menschen mit Behinderung nicht das Ergebnis langjähriger Integrationsforderungen und Inklusionsbemühungen sein. Das Ziel bleibt die Teilhabe am Arbeitsleben: als TeilhaberIn an einem menschlichen Zusammenwirken zum Wohle aller Menschen.

Deutlich wird in der derzeitigen Situation, dass das Grundproblem die Ausgestaltung des Arbeitsmarktes selber ist. Die kontinuierlich sinkende Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitskräften und der Verdrängungswettbewerb auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind Indikatoren für den kontinuierlichen Rückgang bezahlter Erwerbsarbeit. Auch wenn wir gerne an dem Glauben einer vorübergehenden Krise festhalten: Wirtschaftswachstum - wohin eigentlich? – findet heute mit Personalabbau statt.

Es ist an der Zeit umzudenken und nicht weiter den Menschen, der aus dem bestehenden System herausfällt, zum Problemfall zu machen, sondern ein System, das dem Menschen nicht gerecht wird, grundsätzlich auf den Prüfstand zu stellen. Warum scheuen wir uns davor, die Suche nach sinnvoller Arbeit auf der einen Seite und die menschliche Existenzsicherung auf der anderen Seite als zwei getrennte Fragen zu betrachten, die auf unterschiedlichen Wegen gelöst werden können?

Eine sinnvolle, persönlichkeitsfördernde Arbeit lässt sich für jeden Menschen, der dies will, finden. Kein Mensch ist überflüssig, jeder vermag auf unterschiedlichste Art und Weise zum Gemeinwohl beizutragen. Nichts ist jedoch ineffektiver und zerstörerischer für eine Gesellschaft als die Potentiale ihrer Mitglieder nicht zu nutzen und sie zur Untätigkeit zu verdammen. Menschen mit Behinderung sind dabei nicht als besondere Problemgruppe zu betrachten, sondern sie fungieren als Seismographen für das Gelingen einer humanen Lösung. Die Umsetzung ihres Rechts auf Teilhabe am Arbeitsleben wird zur Zukunftsaufgabe.

Ob es eine 100. Ausgabe der impulse geben wird und was dann hier in einem Editorial stehen kann, wird davon abhängen, wie der Spielraum und die Zeit von jedem Einzelnen der beteiligten Akteure genutzt werden wird. Die Verwirklichung einer solidarischen Gesellschaft, in der jeder Mensch würdevoll leben kann und – egal ob behindert oder nicht – seine Fähigkeiten zum Wohl anderer Menschen einbringen kann, sollten wir nicht aufgeben. Dazu reichen Diskussionen allerdings nicht mehr aus. Ideen und Vorschläge gibt es genug. Die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens ist eine davon. Nun kommt es darauf an, was in die Tat umgesetzt wird.

Das Redaktionsteam der BAG UB

Inklusion und Unterstützte Beschäftigung

6



SCHWERPUNKT

- 6

Inklusion und Unterstützte Beschäftigung
 Das Leitziel Inklusion und die Konsequenzen für Unterstützungssysteme
Von Stefan Doose
- 14

Auf dem Weg zur Inklusion?
 Berufliche Bildung für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung
Von Theo Klauß, Wolfgang Lamers & Karin Terfloth
- 21

Der Status Quo der sonderpädagogischen Förderung in Deutschland
 und die UN-Konvention
Von Sieglind Ellger-Rüttgardt
- 26

Was ist örtliche Teilhabeplanung?
Von Albrecht Rohrmann
- 32

Masterplan Inklusion
 Auf dem Weg zu einer inklusive(re)n Gesellschaft
Von Ingmar Steinhart
- 39

Auf dem Weg zur Inklusion
 Umsetzung der Politik für Menschen mit Behinderung in Schleswig Holstein
Von Bernhard Rosendahl
- 43

Gegen die Mauer in den Köpfen
 Das Inklusionsbüro des Landesverband Lebenshilfe Schleswig HioIstein
Von Anja Dworski

Leichte Sprache

DIA AM in der Region Würzburg

48

„Ja, ich kann das!“

72

Seite 60

Inklusion und
Unterstützte
Beschäftigung

Seite 62

Das Inklusionsbüro

Seite 65

Teilhabeplanung



PRAXIS

- 48 **DIA AM in der Region Würzburg**
Von Harald Ebert, Eva Klässer,
Hans-Walter Kranert und Michael
Wenzel
- 56 **Übergänge von der Schule
in den Beruf in England**
Von Huw Davies
- 67 **Rosige Zeiten für
Beschäftigte der Werkstatt
Bremen-Martinshof**
Von Eva Klobus
- 68 **Job4000 Fachtagung in
Bremen**
Von Kirsten Hohn
- 70 **Erstellen eines Berufsprofils**
EUSE Positionspapier

POLITIK UND RECHT

- 46 **UN-Behindertenrechtskonvention öffnet neue Türen**
Von Ottmar Miles-Paul

MENSCHEN

- 72 **Dafür gibt es doch Bedarf!**
Portraits von ExistenzgründerInnen
mit Behinderung
- 74 **„Ja, ich kann das!“**
Interview mit Doris Haake
Von Andreas Ehrich

BAG UB INTERN

- 77 **Die impulse werden 50**
Von Stefan Doose
- 78 **Veränderungen bei der
BAG UB**

SERVICE

- 79 **Impressum**
- 82 **LeserInnenbrief**
- 83 **Rezension**
Von der Integration zur Inklusion
Von Stefan Doose

Inklusion und Unterstützte Beschäftigung

Von Stefan Doose

Der Begriff der Inklusion ist mittlerweile im Behindertenbereich in aller Munde. Oftmals wird der bislang geläufige Begriff der Integration einfach durch den „modernen“ Begriff der Inklusion ausgetauscht. Doch diese Umetikettierung ignoriert den innovativen Kern des Inklusionsbegriffes. Wenn Inklusion die gleichberechtigte Teilhabe aller in ihrer Verschiedenheit in allen Lebensbereichen ist und niemand aussondert wird, weil er anders ist, so stellen sich zielgruppenübergreifend Strukturfragen. Dies betrifft auch die Teilhabe im Arbeitsleben.

Es geht auch, aber nicht alleine, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Ebenso geht es um die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung, Menschen mit unterschiedlichen religiösen Bekenntnissen, junge und alte Menschen, Frauen und Männer, Menschen mit und ohne Kindern – also um alle Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit. Es stellt sich die strukturelle Frage, wie öffentliche Einrichtungen und Unternehmen in die Lage versetzt werden, Vielfalt willkommen zu heißen und produktiv zu nutzen, statt auszusondern.

In diesem Artikel soll das politische Leitziel der Inklusion zum Ausgangspunkt genommen werden, um die Konsequenzen für die Unterstützungssysteme im Arbeitsbereich zu beleuchten. Dabei geraten zielgruppenübergreifende Ansätze wie das Diversity Management oder die Sozialraumorientierung in das Blickfeld. Ein inklusiver Blick lässt die Fixierung auf Behinderung der professionellen Integrationsarbeit fragwürdig erscheinen. Wie sieht gute Unterstützung für Betriebe aus, die Vielfalt in ihrem Unternehmen willkommen heißen und wertschätzen? Wie sieht ein inklusives, niedrigschwelliges Unterstützungssystem für alle aus? Müsste Job Coaching und Unterstützte Beschäftigung nicht für alle angeboten werden, die diese Unterstützung brauchen? In Schweden wird Unterstützte Beschäftigung beispielsweise auch für Menschen mit Migrationshintergrund angeboten, in Großbritannien im Bereich der Jugendhilfe für sozial benachteiligte Jugendliche. Wie können wir sicherstellen, dass auch Menschen mit schwerer Behinderung die Möglichkeit haben in Unterstützter Beschäftigung zu arbeiten? Was wäre also, wenn wir das Konzept der Inklusion ernst nehmen? In welche Richtung müssten auf den verschiedenen Ebenen Veränderungsprozesse initiiert werden?

Berufliche Exklusion

Teilhabe am Arbeitsleben ist für einen größeren Teil der Bevölkerung nicht selbstverständlich. Die Exklusionsrisiken sind dabei ungleich verteilt. Die deutsche Armutskonferenz warnt vor den Konsequenzen: materielle Armut, Bildungsarmut und soziale Ausgrenzung seien auf dem Vormarsch und verstärkten sich gegenseitig. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Arbeitslosen steigt. Menschen mit Migrationshintergrund finden schwerer Arbeit. Ältere, unqualifizierte und behinderte Menschen sind überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen. Alle drei Faktoren kommen häufig bei schwerbehinderten Arbeitslosen zusammen. Die Arbeitslosenzahlen sagen außerdem nur bedingt etwas über die Beteiligung von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben aus, da viele Menschen mit Behinderungen gar nicht in der Arbeitslosenstatistik auftauchen, weil sie z. B. verrentet sind, als nicht vermittlungsfähig gelten oder in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) arbeiten. Obwohl das Konzept der Unterstützte Beschäftigung in Deutschland seit über 15 Jahren bekannt ist und an einzelnen Orten erfolgreich umgesetzt wurde, stieg die Zahl der Werkstattbeschäftigten von 155.000 im Jahr 1998 auf 275.492 Menschen im Jahr 2007 (Bundesregierung



2009, 60). Die Erwerbsquote von schwerbehinderten Menschen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren liegt ca. bei 33 % im Vergleich zu über 70 % der gesamten Bevölkerung (BIH 2004, 10).

Für berufliche Bildungsmaßnahmen galt und gilt, dass betrieblich vor außerbetrieblich propagiert und außerbetrieblich vor betrieblich gehandelt wurde. Gute fachliche Konzepte führen nicht automatisch zu einer anderen Förderpolitik, die die Umsetzung sicherstellt. Seit 2001 haben wir im SGB IX die gesetzliche Verankerung von Integrationsfachdiensten (IFD), Arbeitsassistenz und dem Persönlichen Budget. In der Aufgabenbeschreibung der IFD in § 110 SGB IX sind die Inhalte der Unterstützten Beschäftigung festgehalten. Als Zielgruppe sind neben arbeitslosen schwerbehinderten Menschen mit einem besonderen Unterstützungsbedarf, SchulabgängerInnen und MitarbeiterInnen der WfbM vorgesehen. Die Gesetzgebung existiert also, aber sie wurde nur unbefriedigend umgesetzt. Die beiden letztgenannten Zielgruppen wurden in vielen Regionen bewusst nicht einbezogen, der IFD für diese Zielgruppe nicht beauftragt (vgl. Bundesregierung 2009, 52). Erst in jüngster Zeit scheint sich in mehreren Bundesländern ein Wandel in Richtung der verstärkten Beauftra-

gung von IFD für behinderte SchülerInnen im Übergang von der Schule in den Beruf abzuzeichnen. Diesem Umsetzungsdefizit wurde 2009 u.a. mit der neuen berufsbildenden Maßnahme der Unterstützten Beschäftigung (§ 38a SGB IX) begegnet. Diese Maßnahme wurde in vielen Regionen mit einer bemerkenswert kleinen Fallzahl ausgeschrieben. Interessant wird sein, ob die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung dazu beiträgt, die Struktur des Übergangsprozesses von der Schule in das Erwerbsleben für junge Menschen mit Behinderung stärker betrieblich zu organisieren. Die Ziele des SGB IX müssen an den Taten gemessen werden. Welcher Finanzanteil läuft in integrative betriebliche Maßnahmen, welcher Anteil in außerbetriebliche Berufsbildungsmaßnahmen?

Die Werkstatt für behinderte Menschen ist ein exklusiver Arbeitsmarkt für viele behinderte Menschen. Eine wesentliche Frage wird sein, wie auch für Menschen mit einer niedrigen Produktivität die Teilhabe am Arbeitsleben in regulären Betrieben in Unterstützter Beschäftigung gesichert werden kann. Wie kann die Werkstatt für behinderte Menschen als Ressource für eine vielfältige Unterstützung an Arbeitsplätzen im Gemeinwesen statt als Gebäude gesehen werden? Hier wird die Reform der Eingliederungshilfe in der nächsten

Legislaturperiode eine wesentliche Rolle spielen (ASMK 2008). Der Rechtsanspruch auf Unterstützung zur Teilhabe am Arbeitsleben für Personen, die nicht oder noch nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können, soll nicht mehr an die WfbM gekoppelt werden (vgl. Aktuelle Infos der BAG UB 06 – 2009).

Berufliche Integration und Inklusion

Der Begriff der beruflichen Integration sollte weiter für konkrete Maßnahmen genutzt werden, die der Eingliederung von Menschen mit Behinderung oder Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt dienen, wie z. B. Unterstützte Beschäftigung. Der Begriff der „Integration“ meint sowohl den Prozess der Herstellung und Sicherstellung einer umfassenden gesellschaftlichen Teilhabe als auch als Ziel dieses Prozesses den Zustand der gesellschaftlichen Teilhabe, der Partizipation an üblichen Aktivitäten in der Gesellschaft an den üblichen Orten in Kooperation mit anderen Menschen mit und ohne Behinderung sowie das Eingebundensein in wertschätzende Beziehungen im sozialen Umfeld (vgl. Feuser 2006, 2 f.).

Der neue Begriff der „Inklusion“ (vgl. Hinz u.a. 2008) beschreibt als politisches Leitziel diesen anzustrebenden Idealzu-



stand und betont den Aspekt, dass Unterstützung und Ressourcen für alle Menschen zur Verfügung stehen sollten und Behinderung nur eine Dimension von gesellschaftlicher Heterogenität ist. Ein Unterstützungssystem im inklusiven Sinne würde allen Personen mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen zur Verfügung stehen und keine Klassifikation mehr in „behindert“ oder „nichtbehindert“ erfordern (vgl. Hinz 2006). Eine umfassende Integration im Sinne von Inklusion ist Ziel von Unterstützter Beschäftigung. Der derzeitige Prozess der (Wieder-)Herstellung der beruflichen Teilhabe lässt sich dagegen zurzeit nur als Prozess der beruflichen Integration beschreiben, da er auf einer Ressourcenzuschreibung über die Klassifizierung als „behindert“ oder gar „schwerbehindert“ basiert. Inklusion im Arbeitsleben bedeutet die Teilhabe aller (ungeachtet ihrer Produktivität) an den Arbeitsprozessen in Betrieben und im Öffentlichen Dienst. Jeder bringt seine Fähigkeiten und Fertigkeiten ein. Damit dies möglich wird, brauchen Betriebe Unterstützung, damit sie Menschen nicht aufgrund ihrer Andersartigkeit aussondern, sondern die Vielfalt der MitarbeiterInnen als Bereicherung erleben. Solche Unterstützungsstrukturen sind zukünftig zu entwickeln, um inklusive Prozesse zu gestalten.

Der „business case“ für Inklusion

Veränderte gesellschaftliche Werte und Antidiskriminierungsgesetzgebung, die Globalisierung mit der internationalen Vernetzung von Unternehmen, eine alternde und damit behindertere Belegschaft, die Notwendigkeit qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten stellen Betriebe vor neue Herausforderungen. In der aktuellen Prognosstudie „Arbeitslandschaften 2030“ wird beispielsweise davon ausgegangen, dass, wenn nicht gegengesteuert wird, sich bis zum Jahre 2030 eine Arbeitskräftelücke von 5,5 Millionen Personen aufbauen wird. Vor allem Arbeitsplätze für Fachkräfte und Akademiker, sowie im Gesundheitsbereich, aber auch für Personen ohne Berufsausbildung können nicht besetzt werden (Vereinigung der bayerischen Wirtschaft 2008, 8). Der Arbeitskräftemangel wird mit 7 Millionen Arbeitsplätzen höher ausfallen, wenn es nicht gelingt eine jährliche Nettozuwanderung von qualifizierten ausländischen Arbeitskräften zu erreichen. In der letzten Zeit hatte Deutschland dagegen eine Nettoabwanderung insbesondere von hoch qualifizierten Kräften. Der Mangel an Fachkräften wird in vielen Bereichen schon erheblich früher deutlich werden. Es wird übrigens auch für soziale Dienstleister in Zukunft nicht mehr selbstverständlich sein, genügend qualifiziertes Personal zu haben. Die Gewinnung , Qualifizierung

und Bindung von geeignetem Personal wird deshalb zukünftig in allen Bereichen eine noch größere Rolle spielen. Dies bietet auch die Chance zur Schaffung von neuen Nischenarbeitsarbeitsplätzen und Dienstleistungen, die höher qualifizierten Fachkräften von einfachen Tätigkeiten entlasten, damit sie die Tätigkeiten tun können, für die sie hoch bezahlt werden. Durch den demografischen Wandel ändert sich auch das Durchschnittsalter der Belegschaften und der KundInnen. Der sogenannte „grey market“ von älteren, kaufkräftigen Menschen, die aber zunehmend auf barrierefreie Angebote und Dienstleistungen angewiesen sind, wird bedeutsamer werden.

Inklusive Betriebskultur – Diversity Management

Diversity Management heißt ein betrieblicher Ansatz, mit dem Unternehmen versuchen, die Vielfalt ihrer Belegschaft optimal zu nutzen und Reibungsverluste durch Vorurteile, Missverständnisse und unangepasste Arbeitsplätze zu vermeiden (vgl. idm 2007, Re-Integra 2002b). Im Grunde geht es um die einfache Frage, was MitarbeiterInnen brauchen, um gut arbeiten zu können. Junge Eltern, Menschen mit einer Behinderung, MitarbeiterInnen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen, mit keiner oder einer unterschiedlichen Religion, mit verschiedenen Familiensprachen,

KollegInnen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung, Männer und Frauen, alte und junge KollegInnen und Menschen mit einer sogenannten Schwerstmehrfachbehinderung brauchen unterschiedliche Unterstützung und Rahmenbedingungen, um arbeiten und sich weiterentwickeln zu können. Die letztgenannte Zielgruppe wird allerdings zurzeit noch nicht im Bereich Diversity Management mitgedacht. Insgesamt scheint es so, dass dieser Ansatz vor allem aus den Blickrichtungen von kultureller Vielfalt (vgl. Köppel/Sander 2008), sexueller Orientierung und Gender vorangetrieben wird, obwohl Behinderung als Vielfaltsdimension ausdrücklich erwähnt wird. Hier wird es stärker darauf ankommen, sich aus dem Behindertenbereich in diese Diskussion einzuklinken und in diesem Rahmen zu denken.

Die BAG UB hat vor einigen Jahren die Fraport AG unterstützt ihre Unternehmenspolitik stärker auf behinderte Kunden und Arbeitnehmer auszurichten. In diesem Zusammenhang wurden u.a. eine Sensibilisierungsschulung für alle Führungskräfte durchgeführt, betriebliche Abläufe überprüft und eine Agenda für behinderte Kunden und Arbeitnehmer vom Vorstand verabschiedet (vgl. Bertrand/Bungart 2003). Wir ließen uns damals inspirieren vom Employers Forum on Disability, einem Zusammenschluss von über 380 Unternehmen in Großbritannien, wie z. B. Allianz, British Rail, McDonalds, Rank Xerox, Deutsche Bank, IKEA, BP, Shell, IBM, C&A, Rolls-Royce, Guinness, British Airways, die die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung als KundInnen und Arbeitnehmerinnen besser berücksichtigen wollen (vgl. www.efd.org.uk). So hat das Employers Forum einen umfangreichen Disability Standard für Unternehmen entwickelt und führt Sensibilisierungs-Schulungen für Unternehmen mit behinderten ExpertInnen durch, hat Broschüren mit Tipps herausgegeben, wie man behinderte KundInnen gut bedient und den Bewerbungsprozess barrierefrei gestaltet. Einige dieser Broschüren wurden ins Deutsche übertragen (ReIntegra 2002a). Aus diesem von der BAG UB mit angeregten Prozess heraus, ist in Deutschland von einem arbeitgebernahen Träger auch ein Unternehmensforum als

Projekt initiiert worden (www.unternehmensforum.org). Leider hat dieses Unternehmensforum bisher nicht die Reichweite des Employers Forums on Disabilities erreichen können.

Auf meinem Weg zu den Vorbereitungstreffen im Flughafen Frankfurt kam ich immer an einem Schild vorbei, das die fraport AG als eQuality Employer für Chancengleichheit zertifizierte. Auf meine Nachfrage bei der Schwerbehindertenver-

„Ein Unterstützungssystem im inklusiven Sinne würde allen Personen mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen zur Verfügung stehen und keine Klassifikation mehr in „behindert“ oder „nichtbehindert“ erfordern.“

tretung, welchen Hintergrund das Schild habe und dass es sich offenbar mit unserem Anliegen decke, wurde mir bedeutet, dass das Schild auf eine Aktion zur Förderung von Frauen im Unternehmen aufmerksam mache. Die Arbeit der unterschiedlichen Interessenvertretungen schien eher von einer gewissen Konkurrenz als von Kooperation für eine gemeinsame Sache geprägt zu sein. Diese typische Versäulung, die sich von den betrieblichen AnsprechpartnerInnen bis hin zu den Dienstleistungsstrukturen für Betriebe durchzieht, gilt es meiner Meinung nach zu überwinden. Diversity Management als gemeinsame Strategie, wie Betriebe gut mit Vielfalt umgehen können, zielt auf die gesamte Betriebskultur. Selbstverständlich können darunter unterschiedliche Aktivitäten für bestimmte Bedarfe und Zielgruppen sinnvoll sein, aber sie sollten in eine gemeinsame betriebliche Gesamtstrategie eingebettet werden, um Inklusion in Unternehmen zu gestalten. Es gilt aus meiner Sicht zusammen mit anderen Gruppen in Unternehmen solche Prozesse zu gestalten und dabei auch die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung einzubringen, aber in Kooperation und nicht in Konkurrenz zu anderen Gruppen. Die europäische Antidiskriminierungspolitik und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verfolgen alle diesen zielgruppenübergreifenden Ansatz.

Im Dezember 2006 haben beispielsweise vier deutsche Unternehmen (Deutsche Telekom AG, Deutsche BP, Deutsche Bank AG, DaimlerChrysler AG) eine freiwillige Kampagne initiiert – „Diversity als Chance – die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“ (Charta der Vielfalt 2006). Mit der Unterzeichnung des Dokumentes erklärt das Unternehmen seinen Willen Vielfalt zu unterstützen, zu stärken und im eigenen Unternehmen weiter zu entwi-

ckeln. Behinderung ist dabei ausdrücklich eine Dimension der Vielfalt. Bis August 2009 hatten bereits über 600 Unternehmen diese Charta unterschrieben (vgl. www.charta-der-vielfalt.de). Die Kampagne wurde von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration unterstützt. In Frankreich startete eine ähnliche Initiative 2004 und hat bisher bereits über 3000 unterstützende Unternehmen gefunden (idem 2007, 29).

Inklusion beginnt in der Region – Sozialraumorientierung

Inklusion muss im sozialen Nahraum beginnen, Erfahrungen von gelingender Vielfalt ermöglichen und neue Formen der Unterstützung zielgruppenübergreifend dafür anbieten (vgl. Doose 2008). Für die berufliche Inklusion ist der soziale Nahraum zunächst das Unternehmen, der Betrieb vor Ort. Darüber hinaus braucht es dazu Menschen im ganzen Dorf, dem gesamten Stadtteil oder Kreis, um Inklusion zu verwirklichen. Das Konzept der Sozialraumorientierung richtet den Blick auf wesentliche Aspekte gelingender Inklusion: Die konsequente Orientierung an den Interessen und am Willen der unterstützten Person und die Nutzung der Ressourcen der Menschen und des Sozialraums. Das Konzept der Sozialraumorientie-



nung kommt aus der Kinder- und Jugendhilfe und wird nun seit einiger Zeit auch verstärkt im Bereich der Behindertenhilfe diskutiert (vgl. impulse (2008) H. 46/47, Seifert/Steffens 2009). Die methodischen Prinzipien der Sozialraumorientierung sind (Hinte/Treeß 2007, S. 45 ff):

- Orientierung an den Interessen und am Willen
- Unterstützung von Eigeninitiative und Selbsthilfe
- Nutzung der Ressourcen der Menschen und des Sozialraums
- Zielgruppen- und bereichsübergreifender Ansatz
- Kooperation und Koordination

Diese Prinzipien passen sehr gut zur Leitorientierung der Inklusion und zu Ansätzen wie der Persönlichen Zukunftsplanung und Unterstützten Beschäftigung (vgl. Doose 2008). Das Konzept der Sozialraumorientierung bietet außerdem eine Vielfalt von methodischen Ideen zur Nutzung der Ressourcen im Sozialraum (vgl. Früchtel, Cyprian, Budde 2007b).

Ebenen der Veränderung für Inklusion: Das SONI-Modell

Das Konzept der Sozialraumorientierung verweist dabei mit dem SONI-Modell auf vier bedeutsame Ebenen (vgl. Früchtel, Cyprian, Budde 2007a):

- Sozialstrukturelle-sozialpolitische Ebene
- Organisationsebene
- Netzwerksebene
- Individuelle Ebene

Die individuelle Ebene ist die erste Ebene der beruflichen Integration. Ausgehend von den Interessen, Fähigkeiten und vor allem dem Willen der unterstützten Person soll mit ihr ein passender Arbeitsplatz gefunden werden. Eigeninitiative und Selbsthilfe sollen dabei unterstützt und nicht ersetzt werden. Ressourcen der Person und des Umfeldes werden genutzt und vielleicht auch erst wieder freigelegt. Bei einem inklusiven Unterstützungssystem wäre nur der persönliche Unterstützungsbedarf entscheidend und nicht die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Benachteiligtengruppe wie z. B. Menschen mit Behinderung oder Migrationshintergrund.

Auf der **Netzwerkebene** werden die vorhandenen Netzwerke der Person und seines Umfeldes einbezogen und ausgebaut. Eine gute Methode dazu sind die Unterstützernetzwerke aus der Persönlichen Zukunftsplanung. Eine wesentliche Ressource ist das Netzwerk des Dienstes. Umso besser ein Dienst in das Gemeinwesen eingebunden ist, die Betriebe und ihre Bedürfnisse, Schlüsselpersonen und wichtige Institutionen vor Ort kennt, umso effektiver wird er Menschen in Betriebe vermitteln und dort unterstützen können. Diese betrieblichen

Netzwerke könnten einerseits auch für die berufliche Integration von anderen Zielgruppen eingesetzt werden, andererseits wären im Sinne von Inklusion die regionalen Netzwerke über den Behindertenbereich hinaus zielgruppenübergreifend zu erweitern und die Versäulung der Bereiche zu überwinden. Dies droht zunächst unübersichtlich zu werden, bietet aber die Chance, bei einer konsequenten regionalen Ausrichtung auch die Möglichkeit bisher unentdeckte Synergieeffekte zu erschließen.

Auf der **Organisationsebene** geht es darum, sich als von den unterstützten Personen und Betrieben lernende Organisation zu begreifen und gemeindenahе, betriebliche, flexible Dienstleistungen weiter zu entwickeln. Individualisierte Arbeitsvermittlung, Diversity Training für den Umgang mit Vielfalt von KundInnen und KollegInnen, (Job) Coaching, Arbeitsassistenz, Unterstützte Beschäftigung, angepasste Arbeitsplätze und betriebliche Sozialarbeit sind für viele MitarbeiterInnen hilfreiche professionelle Unterstützungsleistungen und nicht nur für Menschen mit Behinderung. Betriebe sollten anhand eines Index für Inklusion ähnlich wie im Schulbereich (vgl. Hinz u.a. 2008) unterstützt werden sich zu „inkluisiven Regelbetrieben“ zu entwickeln.

Unterstützte Beschäftigung könnte beispielsweise für alle Personen zur Verfügung



stehen, bei denen die Vermittlung eines Arbeitsplatzes alleine nicht ausreicht und die eine weitergehende Unterstützung am Arbeitsplatz benötigen. Der methodische Ansatz von Unterstützter Beschäftigung bietet sinnvolle Möglichkeiten, andere Personengruppen mit „Arbeitsbehinderungen“ wie Personen mit schwerwiegenden sozialen Problemen, z. B. Jugendliche aus der stationären Jugendhilfe, Jugendliche nach Gefängnisarrest und Drogenabhängigkeit oder MigrantInnen durch Job Coaching erfolgreich in Betriebe einzugliedern (vgl. Doose 2007). Die EUSE hat deshalb bereits im Jahr 2005 ihre Definition von Unterstützter Beschäftigung so erweitert, dass sie auch andere benachteiligte Personengruppen einschließt:

„Unterstützte Beschäftigung bietet Unterstützung für Menschen mit Behinderungen und andere benachteiligte Gruppen, um bezahlte Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten und zu halten“ (EUSE 2005, 13, Übersetzung durch den Verfasser).

In Schweden gab es beispielsweise im Jahre 2009 landesweit 625 Job Coaches, von denen sich 400 um die berufliche Integration der Zielgruppe Menschen mit Behinderung und 225 um MigrantInnen kümmerten. Der Prozess der beruflichen Integration ist mit der Erstellung eines beruflichen Profils, der individuellen Arbeitsplatzentwicklung, der Unterstützung

der Einarbeitung im Betrieb und der nachfolgenden Unterstützung für beide Zielgruppen erst einmal gleich. Die Unterstützung im Betrieb richtet sich dabei ungefähr zur Hälfte an die unterstützte ArbeitnehmerIn und zur Hälfte der Zeit an die KollegInnen und Vorgesetzte. Ein Job Coach für Menschen mit Behinderungen findet im Durchschnitt für sieben Menschen mit Behinderung Arbeit und unterstützt 25-30 Personen im Jahr. Bei MigrantInnen verläuft der Prozess der beruflichen Integration in der Regel deutlich schneller (vgl. Doose 2007). So unterstützen die Job Coaches für MigrantInnen auch eine größere Personenzahl. Die Barrieren für MigrantInnen sind zum einen die Sprachkenntnisse, auf der anderen Seite werden die formalen Abschlüsse der Herkunftsländer oft nicht anerkannt oder sind schwer zu übertragen. Viele MigrantInnen haben keine oder wenig Arbeitserfahrung. Sie haben keine Kontakte zu Arbeitgebern in Schweden. Bei einigen kommen neben sprachlichen Barrieren auch Behinderungen hinzu. Bei der Bewerbung und Einarbeitung im Betrieb spielen insbesondere die unterschiedlichen kulturellen Standards und die damit verbundenen unterschiedlichen Erwartungen eine wichtige Rolle. Die Rolle des Job Coaches ist hier die eines Kontaktbahners und eines Vermittlers zwischen den Kulturen.

Dieses Beispiel zeigt wie betriebliche Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung auch für andere Personengruppen sinnvoll sein können. Dabei ist es jedoch wichtig darauf zu achten, dass Personen mit einem hohen Unterstützungsbedarf nicht aus dem Blickfeld geraten, sondern Inklusion wirklich alle einschließt. Dabei müssen die notwendigen Ressourcen für die Unterstützung für Menschen mit einem hohen Unterstützungsbedarf auch wirklich zur Verfügung stehen und es darf nicht unter dem Deckmantel der „Inklusion“ eine Nivellierung und Kappung der Unterstützungsressourcen geschehen.

Auf der **sozialstrukturellen-sozialpolitischen Ebene** müssen vor Ort, in jedem Kreis, Bundesland und natürlich auf Bundesebene immer wieder die Rahmenbedingungen für Inklusion mit den Behörden und der Politik ausgehandelt werden. Die Weiterentwicklung von Inklusion bedarf eines koordinierten politischen Vorgehens im Sinne eines „Masterplans für Inklusion“ (vgl. Steinhart in diesem Heft) oder einer regionalen Teilhabeplanung (vgl. Rohrmann in diesem Heft), um Inklusion in allen Politikbereichen zum wirklichen politischen Leitziel zu machen, Barrieren abzubauen und Dienstleistungen und Bildung inklusiv auszurichten. Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Vereinte Nationen 2006), die mittlerweile von



Deutschland ratifiziert wurde, wird in den nächsten Jahren ein wichtiger Bezugspunkt sein, um die Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen gemeindenäher und betrieblicher auszurichten. Rohrman und Schädler (2009) entwickeln drei interessante Szenarien zur Weiterentwicklung der Behindertenhilfe:

- Ambulantisierung
- Sektorale Reform
- Inklusives Gemeinwesen

Bei der **Ambulantisierung** werden neue ambulante, betriebliche Dienstleistungen wie z. B. Unterstützte Beschäftigung zu den bestehenden klassischen Unterstützungsleistungen wie beispielsweise außerbetriebliche Berufsbildungsmaßnahmen und Werkstätten für behinderte Menschen hinzugefügt. Eine bestimmte Gruppe von relativ leistungsfähigen Personen nimmt das neue Dienstleistungsangebot an, die übrigen verbleiben in den klassischen Hilfeleistungen.

Bei der **sektoralen Reform** werden die Grenzen zwischen ambulanten, teilstationären und stationären Leistungen aufgehoben und z. B. Unterstützung im Arbeitsleben für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf auch außerhalb der Werkstatt angeboten. Der Hilfebedarf und nicht mehr der Ort der Hilfeleistung soll

soll entscheidend sein. Die Reform findet jedoch innerhalb der Behindertenhilfe statt. Ein Beispiel für diesen Ansatz sind die aktuellen Überlegungen zur Reform der Eingliederungshilfe (ASMK 2008).

Das Szenario **„Inklusives Gemeinwesen“** geht hingegen nicht von den Strukturfragen der Leistungserbringung in der Behindertenhilfe aus, sondern blickt auf das gesamte gesellschaftliche System und fragt, wie das Gemeinwesen inklusiv gestaltet und institutionelle Ausgrenzung vermieden werden kann. Inklusion wird so zu einem Querschnittsthema aller Politikbereiche und einem allgemeinen politischen Leitziel. Es knüpft an die sogenannte Allzuständigkeit der Kommune an, die für alle Lebenslagen ihrer Bürger zuständig ist und das Gemeinwesen und die notwendigen Unterstützungsdienstleistungen entsprechend gestalten soll. Dieser Ansatz erfordert von den beteiligten Diensten und Einrichtungen eine Erweiterung des Blickwinkels und die Bereitschaft sich proaktiv an den Prozessen der Gemeinwesenentwicklung und Entwicklung von regionalen, zielgruppenübergreifenden Dienstleistungsangeboten zu beteiligen. Von erheblicher Bedeutung sind Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote, mit denen sich die MitarbeiterInnen für die neuen Arbeitsformen der Unterstützung qualifizieren können (vgl. Rohrman/Schädler 2009).

Inklusive Bildung, Aus- und Weiterbildung für Inklusion

Inklusives Lernen vom Kindergarten über die Schule bis in Berufsschule und Weiterbildung lässt Inklusion Wirklichkeit werden und bietet ein gutes Training für die zukünftigen MitarbeiterInnen von Unternehmen, um gut mit Vielfalt umzugehen.

Auch im Bereich der Behindertenhilfe benötigen wir neue Konzepte der Aus- und Weiterbildung, um MitarbeiterInnen zu befähigen inklusiv zu arbeiten. Der Grundgedanke der Inklusion, das Konzept und Methoden der Sozialraumorientierung, Netzwerkarbeit, die didaktische und methodische Gestaltung von inklusiven Lernsituationen, Methoden der Unterstützten Beschäftigung, Assistenz in allen Lebensbereichen sollten Bestandteile einer Ausbildung zur Inklusionsfachkraft bzw. eines Studiums in „Inklusionsarbeit“, einer praktischen „Teilhabewissenschaft“, sein. Diese Umprofessionalisierung der Ausbildung der klassischen Heilerziehungspflege und des Studiums der Heilpädagogik und der entsprechenden Studienschwerpunkte in der Sozialen Arbeit würde den veränderten Anforderungen gerecht.

Im Grunde genommen sollte Inklusion aber eine Querschnittsdimension und Thema aller entsprechenden Ausbildungen und

Studiengänge sein: Vom Design und der Architektur im Sinne eines „Designs für alle“, der Betriebswirtschaft im Sinne von Diversity Management, der Politikwissenschaft im Sinne der Bürgerrechtspolitik und – besonders wichtig – in der Ausbildung für den Verwaltungsdienst für wirklich öffentliche, inklusive Dienste für alle BürgerInnen bis hin zu einer Pädagogik, die sich als eine inklusive Pädagogik für alle Kinder und Jugendlichen versteht und den PädagogInnen auch Methoden an die Hand gibt mit dieser Vielfalt gut umzugehen und vielfältige Bildungssituationen zu gestalten.

Auch die Weiterbildung in Unterstützter Beschäftigung für IntegrationsberaterInnen der BAG UB könnte inklusiv weiterentwickelt werden. Viele Komponenten der Weiterbildung wie individuelle Arbeitsplatzakquisition, Arbeitsplatzanalyse, Job Coaching und betriebliche Krisenintervention bieten sich für eine Vielzahl von Zielgruppen an, die eine Unterstützung benötigen, um Arbeit finden und halten zu können. Daneben könnten Wahlmodule zur Unterstützung von bestimmten Zielgruppen wie z. B. MigrantInnen, problembelastete Jugendliche oder Menschen mit Behinderung angeboten werden. Dies wäre ein Beitrag zur Weiterentwicklung von Unterstützter Beschäftigung zu einer wirklich inklusiven betrieblichen Maßnahme.

Dr. Stefan Doose

ist Autor des Buchs „Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht“ und Leiter des Projekts „Neue Wege zur Inklusion - Zukunftsplanung in Ostholstein“



Kontakt und nähere Informationen

Steinrader Hauptstr. 16, 23556 Lübeck
Tel. 0451 8804777
E-Mail: stefan.doose@t-online.de

LITERATUR:

Arbeits- und Sozialministerkonferenz (AMSK): Vorschlagspapier der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen“ der ASMK. 15.11.2008.

Bertrand, Lothar/ Bungart, Jörg: Agenda der Fraport AG für eine neue Unternehmenspolitik für behinderte Kunden und Mitarbeiter. In: impulse (2003), H. 26, 44-46. Verfügbar über: <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp26-03-bertrand-flughafen.html>

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (Hrsg.): Jahresbericht 2003/2004. Hilfen für Schwerbehinderte Menschen im Beruf. Karlsruhe 2004. Zugleich in: http://www.integrationsaemter.de/files/602/Jahresbericht_03_04.pdf

Bundesregierung: Behindertenbericht 2009. Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen für die 16. Legislaturperiode. Berlin 2009. Verfügbar unter: http://www.bmas.de/coremedia/generator/3524/property=pdf/a125__behindertenbericht.pdf

Charta der Vielfalt. Berlin 2006. In: <http://www.charta-der-vielfalt.de/content/downloads/diversity-als-chance.pdf>

Doose, Stefan: Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. 3. überarbeitete Auflage Marburg 2009.

Doose, Stefan: Sozialraumorientierung. In: impulse (2008), H. 46/47, 3.

Doose, Stefan: „Supported Employment – working for all?“. Bericht von der 8. Konferenz der European Union of Supported Employment. In: Impulse (2007), H. 44, 37-40. Verfügbar über: <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp-44-07-doose-employment.html>

European Union of Supported Employment (EUSE) (Hrsg.): Information booklet & quality standards. (2005). Verfügbar über: <http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20english.pdf/view> Deutsche Übersetzung: EUSE (Hrsg.): Informationsbroschüre und Qualitätsstandards. Hamburg: BAG UB 2007. Verfügbar über: http://www.bag-ub.de/ub/download/ub_quality_EUSE_de.pdf

Feuser, Georg: Integration – aus der Balance geraten? In: Erziehung und Unterricht (2006), H. 1/2. Verfügbar über: http://www.oebvhpt.at/erziehung_unterricht/archiv/06_01/Feuser.pdf

Früchtel, Frank, Budde, Wolfgang, Cyprian, Gudrun: Sozialer Raum und Soziale Arbeit. Textbook: Theoretische Grundlagen. Wiesbaden 2007a.

Früchtel, Frank, Budde, Wolfgang, Cyprian, Gudrun: Sozialer Raum und Soziale Arbeit. Fieldbook: Methoden und Techniken. Wiesbaden 2007b.

Hinte, Wolfgang/ Treeß, Helga: Sozialraumorientierung in der Jugendhilfe. Weinheim und München 2007.

Hinz, Andreas, Körner, Ingrid, Niehoff, Ulrich (Hrsg.): Von der Integration zur Inklusion. Grundlagen – Perspektiven - Praxis. Marburg 2008.

Hinz, Andreas: Inklusion und Arbeit – wie kann das gehen? In: impulse (2006), H. 39, 3 – 12. Verfügbar über: <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp-39-06-hinz-inklusion.html>

Internationale Gesellschaft für Diversity Management – idm (Hrsg.): Trainings Handbuch Diversity Management. 2007. Verfügbar über: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1474&langId=de>

Köppel, Petra/Sander, Dominik: Synergie durch Vielfalt. Praxisbeispiele zu cultural diversity in Unternehmen. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh 2008. Verfügbar unter: http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-0A000F14-7FD330AC/bst/xcms_bst_dms_23800_23971_2.pdf s.a. www.synergie-durch-vielfalt.de

Re-Integra: Diversity Management Mensch und Wirtschaft verbinden; Diversity Management - eine Chance für mehr Integration. Mainz 2002b erhältlich über www.bag-ub.de

Re-Integra: Mensch und Wirtschaft verbinden. Ratgeber für den Umgang mit Kollegen, Mitarbeitern oder Kunden mit Behinderung. Mainz 2002a erhältlich über www.bag-ub.de

Rohrmann, Albrecht: Teilhabe planen. Ziele und Konzepte regionaler Teilhabeplanung. In: Teilhabe 48 (2009), H. 1, 18-24.

Rohrmann, Albrecht, Schädler, Johannes: Szenarien zur Modernisierung in der Behindertenhilfe. In: Teilhabe 48 (2009), H. 2, 68-75.

Seifert, Monika, Steffens, Birgit: Das Gemeinwesen mitdenken. Die Inklusionsdebatte an der Schnittstelle zwischen Behindertenhilfe und Sozialer Arbeit. In: Teilhabe 48 (2009), H. 1, 11-18.

Vereinigung der bayrischen Wirtschaft e.V. (Hrsg.): Arbeitslandschaften 2030. Steuert Deutschland auf einen generellen Personalmangel zu? Eine Studie der Prognos AG, Basel. München 2008. Verfügbar unter: <http://www.vbw-bayern.de/admin/ImageServer.php?ID=22279@agv&download=1>

Vereinte Nationen: Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. Zwischen Deutschland, Österreich und der Schweiz abgestimmte Übersetzung der Convention on the Rights of Persons with Disabilities von 2006. Verfügbar unter: http://www.bmas.de/coremedia/generator/2888/property=pdf/uebereinkommen__ueber__die__rechte__behinderter__menschen.pdf; korrigierte Schattenübersetzung des Netzwerks Artikel 3: <http://www.netzwerk-artikel-3.de/dokum/schattenubersetzung-endg.rtf>

... auf dem Weg zur Inklusion?

Berufliche Bildung für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung

Von Theo Klauß, Wolfgang Lamers und Karin Terfloth

Die Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ist am 26.03.2009 in Deutschland in Kraft getreten. In den Vorgaben dieser Konvention, die für Politik, Verwaltung und für die Gerichte nun verbindliches Recht darstellen, wird ein inklusives Bildungssystem und somit auch berufliche Bildung für alle gefordert. Innerhalb der Praxis der schulischen und nachschulischen Institutionen scheint jedoch die Berufsbildungsfähigkeit von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung, mehr oder weniger direkt, in Frage gestellt zu werden. Wie lassen sich exklusive Erfahrungen der Alltagsrealität auf der einen Seite und der Anspruch der inklusiven Berufsbildung der UN-Konvention andererseits miteinander in Bezug setzen?

Berufliche Bildung im Kontext der UN-Konvention

Am 24.02.2009 wurde von der Bundesregierung die Ratifikationsurkunde zum Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und zum Fakultativprotokoll im Hauptquartier der Vereinten Nationen in New York hinterlegt, wodurch beide völkerrechtlichen Verträge nach Ablauf von 30 Tagen am 26.03.2009 für die Bundesrepublik Deutschland verbindlich und die Forderung nach Inklusion geltendes Recht wurden (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2009).

In Artikel 3 der UN-Konvention werden u. a. folgende, rechtlich bindende Vorgaben formuliert:

- „die Achtung der dem Menschen innewohnenden Würde, seiner individuellen Autonomie, einschließlich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen sowie seiner Unabhängigkeit;
- die Nichtdiskriminierung
- die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung [engl: inclusion] in die Gesellschaft;
- die Achtung vor der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen und die Akzeptanz dieser Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt und der Menschheit“ (UN-Übersetzungsdienst 2007, Artikel 3)

Dies beinhaltet ausdrücklich, dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskrimi-

nierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu einem inklusiven Schulsystem sowie zu Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und zum lebenslangen Lernen ermöglicht werden soll (vgl. ebd., Artikel 24). Ebenso verpflichtet sich unser Staat in Artikel 27 („Arbeit und Beschäftigung“) unter anderem, das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen anzuerkennen und die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um dessen Verwirklichung ‚sichern und fördern‘ zu können (vgl. ebd., Abs. 1).

Das Übereinkommen verbietet die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen. Als Diskriminierung gilt:



„jede Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung aufgrund von Behinderung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass das auf die Gleichberechtigung mit anderen gegründete Anerkennen, Genießen oder Ausüben aller Menschenrechte und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, bürgerlichen oder jedem anderen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird. Sie umfasst alle Formen der Diskriminierung, einschließlich der Versagung angemessener Vorkehrungen“ (ebd., Artikel 2).

Dieses Diskriminierungsverbot bezieht sich ausdrücklich auch auf Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung, denn in der Präambel heißt es, dass die Vertragsstaaten dieses Übereinkommens die Notwendigkeit anerkennen, „die Menschenrechte aller Menschen mit Behinderungen, einschließlich derjenigen, die intensivere Unterstützung benötigen, zu fördern und zu schützen“ (ebd., Präambel (j)).

Welche Bedeutung hat diese neue Rechtsgrundlage für die Menschen, die wir als schwer und mehrfach behindert bezeichnen? Wie weit sind wir im Hinblick auf berufliche Bildung, Arbeit und Beschäf-

tigung für diesen Personenkreis auf dem Weg zur Inklusion? Welche Verpflichtungen ergeben sich aus diesem internationalen Vertrag für die Politik, sowie für Einrichtungen und Verbände?

Die Vorstellung, Menschen mit einer schweren und mehrfachen Behinderung – den Vorgaben der UN-Konvention folgend – zukünftig in inklusiven Kontexten beruflich zu bilden, mag Viele erstaunen. Die Ursachen dafür liegen sicherlich nicht darin, dass eine gesellschaftliche Integration von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung abgelehnt würde, sondern vielmehr darin, dass bislang unbeantwortete Fragen nach einer konkreten institutionellen Umsetzung, eine solche Vorstellung als unrealistisch erscheinen lassen. Wie können für alle Menschen, auch für Menschen, bei denen eine schwere geistige Behinderung und meist weitere (motorische, sensorische, sprachliche, medizinische) Beeinträchtigungen vorliegen, Angebote einer beruflichen Bildung realisiert werden?

Um Antworten auf diese Frage finden zu können, erscheint es uns sinnvoll, zunächst den Begriff der Inklusion in den Blick zu nehmen und den damit verbundenen Anspruch mit der aktuellen schulischen und

nachschulischen Bildungssituation von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung in Bezug zu setzen.

Die Forderung nach Inklusion

Der Begriff ‚Inklusion‘ im Kontext beruflicher Bildung impliziert die Berücksichtigung aller Personen, ungeachtet einer Behinderung, in den rechtlichen Grundlagen und in der Bereitstellung von finanziellen sowie personellen Ressourcen im Bildungssystem sowie in der barrierefreien Zugänglichkeit von Bildungsinstitutionen. Zudem meint Inklusion auch das kommunikative Angesprochenensein und Einbezogenwerden im Rahmen einer konkreten Bildungseinheit. Inklusion wird somit auf drei Ebenen betrachtet: auf der Ebene der gesellschaftlichen Voraussetzungen, der Zugänglichkeit der Organisationen/Institutionen, in denen berufliche Bildung stattfindet und der Interaktion in der konkreten methodischen Umsetzung in den jeweiligen Lerngruppen (vgl. Terfloth 2008).

Eine konsequente Umsetzung der rechtlichen Vorgaben der UN-Konventionen zur inklusiven Bildung hätte zur Folge, dass Gesetzgeber, Verbände und Institutionen gefordert wären, Einrichtungen der beruf-

lichen Bildung derart zu öffnen, dass auch Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung räumlichen Zugang dazu haben und an den inhaltlichen Angeboten teilhaben können.

Berufliche Bildung bedeutet die Ermöglichung von grundlegenden und erweiterten Arbeitserfahrungen im Rahmen individualisierter Ausbildungsangebote in verschiedenen Arbeitszusammenhängen. Die Ausbildung sollte in direktem Bezug zu den Erfordernissen eines Arbeitsplatzes stehen. Zudem muss der zeitliche Umfang der Qualifizierungsmaßnahme flexibel auf die Lernvoraussetzungen des Einzelnen angepasst werden (vgl. Kückler 2007, 168ff.). Wird dies neben den Fragen nach der Zielperspektive und einem Curriculum konsequent zu Ende gedacht, wären darüber hinaus eine Didaktik und eine Methodik von Nöten, die der Heterogenität einer Lerngruppe von Erwachsenen mit und ohne Behinderung Rechnung tragen können. Diese müssten es leisten, sowohl Grundlagenwissen über den jeweiligen Beruf als auch den Erwerb der damit verbundenen Fähigkeiten, differenziert für verschiedene Lernwege und Lernmöglichkeiten, anzubieten. Es stellt sich darüber hinaus die Frage, inwiefern sich die Umsetzung einer beruflichen Bildung in diesem Sinne dann auch in einer Umgestaltung bzw. Neueinrichtung von Arbeitsplätzen in den Produktionsbereichen der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung niederschlagen müsste.

Bereits diese fragmentarischen Anmerkungen zeigen, dass Inklusion nicht als ein statisches Konzept verstanden werden kann, das alleine durch gesetzliche Regelungen manifestiert wird. Vielmehr ist damit die Herausforderung verbunden, konkrete Bildungsmaßnahmen zu konzipieren und darüber hinaus bei deren Durchführung kontinuierlich im Fokus zu behalten, dass alle Beteiligten mit ihren je eigenen Lernvoraussetzungen davon subjektiv sinnvoll profitieren können.

Um eine inklusive berufliche Bildung, die in den UN-Konventionen formuliert wird, erreichen zu können, müssten sich Schulen und Betriebe grundlegend verändern. Dies klingt wie eine unerreichbare

Utopie, besonders wenn der Blick auf die aktuelle schulische und nachschulische Situation von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung gerichtet wird. Es ist im Folgenden daher zu skizzieren, welche Aspekte ausgehend von der aktuellen Situation im Hinblick auf eine inklusive berufliche Bildung berücksichtigt werden müssen. Dabei werden wir sowohl die Schulzeit („Berufsschule“) sowie das Erwachsenenleben in den Fokus nehmen.

Aktuelle Situation der beruflichen Bildung in der Schule

In der Bundesrepublik Deutschland besuchten 2003 ca. 97% der SchülerInnen mit geistiger Behinderung eine Sonderschule (vgl. KMK 2005, XI-XII). Kinder und Jugendliche mit schwerer und mehrfacher Behinderung sind nur in wenigen Einzelfällen in Allgemeine Schulen integriert.

Die Werk- bzw. Abschlussstufe der Schule mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung ersetzt die Berufsschule und hat die zentrale Aufgabe, SchülerInnen beim Übergang vom Jugend- zum Erwachsenenalter zu begleiten und sie umfassend auf das Erwachsenenleben im Hinblick auf Wohnen, Arbeiten und Freizeit vorzubereiten. Von zentraler Bedeutung ist dabei die Vorbereitung auf das Arbeitsleben in Form einer beruflichen Grundbildung und Berufsvorbereitung, die meist im Kontext der Arbeitslehre durch Angebote zum technischen Werken, zur Textilarbeit und zum hauswirtschaftlichen Unterricht realisiert wird. Neben diesen fachlich orientierten Schwerpunkten werden auch übergreifende Kompetenzen vermittelt, die einerseits im Arbeitslehreunterricht immanent enthalten sind, andererseits aber auch im sonstigen Unterricht eine Rolle spielen (vgl. Bürkle 2001, 20-24).

Betrachtet man die Praxis der beruflichen Bildung der letzten Jahre in den Werk- bzw. Abschlussstufen, so kann man feststellen, dass

- viele Schulen die berufliche Bildung als eine zentrale Aufgabe erkannt und entsprechend in ihren Schulkonzepten verankert haben und
- eine Vielzahl von innovativen und kreativen Projekten entwickelt wurden, die weit über den klassischen Arbeitslehre-

unterricht der Vergangenheit hinausgehen. Schülercafés, Fahrradwerkstätten oder Cateringfirmen sind nur einige Beispiele, in denen das Lernen in der Schule und an außerschulischen Lernorten verknüpft wird.

Untersucht man allerdings, inwieweit dies auch die berufliche Bildung von SchülerInnen mit schwerer und mehrfacher Behinderung betrifft, so findet man zwar vereinzelt Hinweise, dass auch diese Schülergruppe am Arbeitslehreunterricht teilnimmt und an möglichst vielen Inhalten beteiligt werden soll. Doch wie dies konkret geschieht, bleibt unklar. Nur in wenigen Werkstufenkonzepten finden SchülerInnen mit schwerer und mehrfacher Behinderung explizit Erwähnung. In diesen Fällen findet im Vergleich mit anderen SchülerInnen eine erstaunliche Verschiebung der Ziele und der Inhalte statt. Ein Beispiel dafür: Im Werkstufenkonzept einer Schule wird eine Vielzahl von Schwerpunkten genannt, die eine gute berufliche Bildung erwarten lassen, wie zum Beispiel: Werken, Technik, Hauswirtschaft und Wirtschaft. Für den Unterricht mit SchülerInnen mit schwerer und mehrfacher Behinderung wird demgegenüber lediglich die Schwerpunktsetzung in Bezug auf Beteiligung am Unterricht und Förderung der Selbstversorgung vorgenommen. So wichtig dies für die genannte Schülergruppe mit Sicherheit ist, stellt sich doch die Frage, ob das alles ist, was die Schule für diese SchülerInnen zu bieten hat. Wo bleiben hier die berufsbezogenen Bildungsinhalte, die für andere SchülerInnen als relevant erachtet werden?

An diesem und ähnlichen Beispielen fehlender konzeptioneller Aussagen zur schulischen beruflichen Bildung von SchülerInnen mit schwerer und mehrfacher Behinderung lässt sich ein grundlegendes Problem verdeutlichen. Nachdem dieser Personenkreis über viele Jahrhunderte als bildungsunfähig galt, wurde ihm in der BRD vor ca. 30 Jahren erstmals ein Recht auf schulische Bildung eingeräumt. Dies kann durchaus als ein Meilenstein in der Geschichte der Behindertenpädagogik gesehen werden. Viele engagierte KollegInnen haben in den Anfängen Konzepte erarbeitet, mit deren Hilfe eine Förderung dieser Kinder und Jugendlichen in der Schule möglich wurde.

Gleichzeitig wurde es jedoch weitgehend bis heute versäumt, die Frage zu klären, was SchülerInnen mit schwerer und mehrfacher Behinderung in der Schule lernen sollen. Sollen es die gleichen Bildungsinhalte sein, mit denen sich nichtbehinderte Kinder und Jugendliche oder auch die nicht schwerbehinderten SchülerInnen auseinandersetzen?

Pointiert lässt sich zusammenfassen: SchülerInnen mit schwerer und mehrfacher Behinderung werden berufliche Bildungsangebote vorenthalten, da diese als nicht sinnvoll bzw. als Überforderung betrachtet werden. Diese SchülerInnengruppe wird als berufsbildungsunfähig eingeschätzt.

Nicht bedacht wird hierbei, dass Fähigkeiten bzw. Unfähigkeiten einer Person, in einem hohen Maße davon abhängen, welche Angebote und Anregungen ihr zur Entfaltung dieser Fähigkeiten gemacht werden. Die Berufsbildungsunfähigkeit liegt somit nicht in der Person des Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung begründet, sondern in einem schulischen Umfeld, das nicht in der Lage ist bzw. sich nicht in der Lage sieht, entsprechende Bildungsangebote für diesen Personenkreis zu realisieren.

Dies kann wiederum nicht allein den LehrerInnen zugeschrieben werden, sondern liegt auch in deren Ausbildungsbedingungen begründet. Diesen Aspekt werden wir später noch ausführen. Wenn wir dieses negative Bild zusammenfassen, kann man feststellen, dass Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung die Schule beruflich ungebildet verlassen und dass dadurch der weitere Lebensweg, besonders auch die Entscheidung darüber, wer einen Arbeits- bzw. Produktionsbereich oder einen Förder- und Betreuungsbereich (FuB) besucht, wesentlich mitbestimmt wird.

Barrieren der beruflichen Bildung im Erwachsenenleben

Bis heute gibt es für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung kein Recht auf Arbeit, auch nicht auf eine Beschäftigung in einer WfbM. Auch in den FuB sind sie davon abhängig, ob Plätze vorhanden sind, und ob sie nicht in einem Bundesland leben, das Menschen mit hohem Hilfebedarf in Heimen den Zugang zu einem gesonder-



ten tagesstrukturierenden Angebot – entgegen der Rechtslage (§ 136 Abs. 3 SGB IX) – vorenthält (vgl. Klaufuß 2006).

Am Ende der Schulzeit dieser ‚beruflich ungebildeten‘ Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung steht die Frage im Raum, was nachfolgend mit ihnen geschehen soll. Die Entscheidung darüber fällen Gremien, auf der Grundlage der gesetzlichen Regelungen des SGB IX. Dort heißt es in § 136 Abs. 1, dass die Werkstatt für behinderte Menschen den gesetzlichen Auftrag hat

„[...] denjenigen behinderten Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können,

1. eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis anzubieten und
2. zu ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.“

Hiermit ist ein klarer Auftrag formuliert und man sollte meinen, dass davon ausgehend einer beruflichen Bildung von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung nichts mehr im Wege steht.

Im nachfolgenden Absatz 2 regelt das Gesetz, welche Menschen genau gemeint sind, die wegen Art oder Schwere der Behinderung noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. Dort heißt es, dass die Werkstatt allen behinderten Menschen im Sinne des Absatzes 1 unabhängig von Art und Schwere der Behinderung offen steht,

„[...] sofern erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden“ (SGB IX § 136 Abs. 2).

Hier wird ein Rechtsanspruch auf berufliche Bildung formuliert, den jeder Mensch, unabhängig vom Grad seiner Behinderung, hat. Nach Abschluss - **nicht im Vorfeld** einer solchen qualifizierenden Maßnahme - soll entschieden werden, ob das im Gesetz geforderte Mindestmaß an verwertbarer

Arbeit erbracht werden kann, wengleich, wie Untersuchungen im Rahmen des Forschungsprojektes SITAS (Sinnvolle produktive Tätigkeit für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung zur Partizipation am sozialen und kulturellen Leben)¹ gezeigt haben, völlig unklar bleibt, welches Maß für ein Mindestmaß an verwertbarer Arbeit grundgelegt wird (vgl. Terfloth/Lamers 2009, 223f.).

Der anschließende Absatz im Gesetzestext erweist sich als Fallstrick für die meisten Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung, zumal er erhebliche Interpretationsspielräume lässt und somit zu einem Freibrief für die Exklusion aus beruflich bildenden Maßnahmen und in der Folge auch aus der WfbM werden kann:

Dies ist nicht der Fall, wenn „[...] trotz einer der Behinderung angemessenen Betreuung eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist oder das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege die Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich oder sonstige Umstände ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Arbeitsbereich dauerhaft nicht zulassen“ (vgl. ebd.). Für schwer behinderte Menschen, die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer Werkstatt nicht erfüllen, sieht das Gesetz vor, dass sie „(...) in Einrichtungen oder Gruppen betreut und gefördert werden (sollen), die der Werkstatt angegliedert sind“ (SGB IX § 136 Abs. 3).

- Unklar bleibt in diesem Abschnitt,
- in welchem Umfang die Betreuung einer Behinderung angemessen und eine Selbst- oder Fremdgefährdung erheblich sind,
 - was Selbst- oder Fremdgefährdung, unabhängig davon, dass sie pädagogisch ein großes Problem darstellen kann, überhaupt mit der Leistungsfähigkeit im Sinne des zu erbringenden Mindestmaßes an Arbeit zu tun hat und
 - was mit der Formulierung ‚sonstige Umstände‘ gemeint ist.

Es scheint im Hinblick auf diese Fragen den jeweiligen Einrichtungen bzw. den jeweiligen Gremien, die über eine Aufnahme entscheiden, zu obliegen, diese Kriterien selbst inhaltlich zu füllen. Bemerkenswert



ist dabei, dass sie ihre Entscheidungen prospektiv treffen, denn mehrfach wird im Gesetzestext formuliert, ‚wenn zu erwarten ist‘. Das heißt z.B. konkret, bei einem schwerbehinderter Schüler, der in der Werkstufe keine Gelegenheit hatte, sich beruflich zu bilden, wird - nach welchen Kriterien auch immer - im Vorfeld diagnostiziert, dass für die Teilnahme an berufsbildenden Maßnahmen innerhalb der Werkstatt der zu erwartende Betreuungsaufwand zu hoch ist.

Daten aus der Befragung von Leitern von FuB im Rahmen des Forschungsprojektes SITAS (Lamers/Terfloth - noch unveröffentlichte Daten) belegen die Vermutung, dass Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung auch nachschulische Angebote der beruflichen Bildung vorenthalten werden. Innerhalb des Forschungsprojektes wurde danach gefragt, inwiefern Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung im FuB die Möglichkeit haben, Angebote der beruflichen Bildung zu nutzen.

Lediglich in 18,3% der teilnehmenden Einrichtungen erhalten, wie es der Gesetzgeber fordert, auch Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung im Vorfeld einer endgültigen Zuweisung beruflich bildende Angebote, in denen sie ihre Leistungsfähigkeit im Sinne des Gesetzes nachweisen können, bevor über ihren weiteren Lebensweg entschieden wird.

20,6% dokumentieren, gar keine beruflich bildenden Angebote zur Verfügung zu stellen, weil sie dies entweder nicht für sinnvoll erachten (6,9%), ihrer Meinung nach keine adäquaten Methoden oder Konzepte existieren (3,4%) bzw. sie gerade erst ein Konzept erarbeiten (5,3%).

Von 29,8% der befragten Einrichtungen wurde geantwortet, dass sich die Frage der beruflichen Bildung in ihrem FuB nicht stellt, da sie einer Wohneinrichtung angegliedert oder eigenständig sind und somit keinen direkten Bezug zu einem Arbeits- und Produktionsbereich einer WfbM haben. Die Option ‚Es gibt im Rahmen des FuB Angebote zur Berufsbildung‘ wurde von 31,3% der Leiter angekreuzt. Dieser letzte Wert bezieht sich auf Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung, für die bereits entschieden wurde, dass sie nicht am Produktionsbereich der WfbM teilhaben werden und in einen FuB eingegliedert wurden.

Es erscheint aufgrund dieser ernüchternden Situationsbeschreibung als Erfolg, wenn in den WfbM Berufsbildungsbereiche installiert werden, die alle Mitglieder unabhängig des Grades ihrer Behinderung aufnehmen, doch eine solche Maßnahme ist noch weit entfernt von der Vorstellung einer inklusiven beruflichen Bildung für alle Menschen mit und ohne Behinderung.

Dieses ernüchternde Ergebnis zeigt deutliche Parallelen zu den Befunden zur



beruflichen Bildung innerhalb der Werk- bzw. Abschlussstufe auf. Auch bezogen auf die WfbM bzw. FuB muss konstatiert werden, dass Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung häufig offensichtlich als berufsbildungsunfähig gesehen werden. Wenn man so will, findet in den nachschulischen Einrichtungen eine Fortschreibung der Vorenthaltung beruflich qualifizierender Angebote und damit auch eine Festschreibung der Berufsbildungsunfähigkeit von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung statt.

Notwendigkeit der Qualifikation für berufliche Bildung

Eine Ursache für fehlende Angebote der beruflichen Bildung für den genannten Personenkreis könnte auch darin liegen, dass sich die Fachleute in den Institutionen als nicht kompetent für diesen Bereich sehen. Dies ist wenig verwunderlich, wenn ein Blick auf die Ausbildungscurricula von Heil- und Sonderpädagogen geworfen wird, in denen der Bereich berufliche Bildung kaum eine Rolle spielt. Wir gehen davon aus, dass lediglich ein äußerst geringer Prozentsatz der Fachleute sich mit Fragen der beruflichen Bildung von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung in der Ausbildung beschäftigt hat. Auch im Rahmen von Weiterbildungen zu diesem Thema fehlen bundesweit die entsprechenden Angebote. Bleibt noch die Möglichkeit,

sich selbst zu bilden und zu informieren. Aber auch fachwissenschaftliche Publikationen bieten ebenso wie Internetveröffentlichungen kaum qualifizierte Hinweise oder Informationen, geschweige denn fundierte Konzepte.

Studierende können zwar mittlerweile einiges darüber erfahren, wie sie z.B. Wahrnehmungsförderung oder Kommunikationsförderung bei diesen Menschen realisieren können und sie werden befähigt, theoretisch fundiert zu diskutieren und ethisch zu argumentieren, allerdings lernen sie nur begrenzt, wie sie Unterrichtssituationen gestalten können, in denen schwerbehinderte SchülerInnen gemeinsam mit anderen lernen. Es fehlt auch nach fast 35 Jahren Schwerstbehindertenpädagogik an ausgereiften didaktischen Konzepten und auch die Forschung in diesem Bereich ist eher spärlich. Als Fazit ziehen wir aus diesem Befund, dass LehrerInnen, die in den Werk- bzw. Abschlussstufen arbeiten, in ihrer Ausbildung nicht darauf vorbereitet wurden und werden, auch Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung berufliche Bildungsinhalte zu vermitteln. Analog dazu ist zu fragen, inwiefern das Fachpersonal in den FuB als ErzieherInnen oder HeilpädagogInnen dieses Wissen in den Ausbildungsgängen erwerben konnten. Es besteht daher ein großer Bedarf an spezifischen Ausbildungsinhalten in den jeweiligen Fachberufen.

Wie weit ist es noch bis zur inklusiven beruflichen Bildung?

Diese Frage scheint, angesichts der in diesem Artikel aufgeworfenen offenen Fragen und noch zu bearbeiteten Aspekte, provokant. Prinzipiell herrscht Einigkeit darüber, dass Menschen mit Beeinträchtigungen die Unterstützung erhalten sollen, die sie benötigen, um in den unterschiedlichen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens wie Bildung, Wohnen, Freizeit und Arbeit dazu zu gehören. Betrachten wir jedoch die Situation von Menschen mit hohem Hilfebedarf, so zeigt sich, dass bereits ihre Teilhabe an beruflicher Bildung in den Sondereinrichtungen eine große Herausforderung darstellt.

Ein erster grundlegender Schritt in Richtung inklusiver Bildung wäre es, wenn diese in besonderem Maße von Ausgrenzung bedrohten Menschen das uneingeschränkte Recht auf Teilhabe in diesem auch für sie wichtigen Lebensbereich der beruflichen Bildung in den WfbM und FuB erhalten und dies als verbindlicher Standard festgeschrieben würde.

Dringend erforderlich erscheint die Erarbeitung eigener Konzepte zur beruflichen Bildung, die der Idee einer ‚Bildung für alle‘, auch von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung entsprechen und an den Erfahrungen und Ansätzen anknüpfen können, die für die Schule entwickelt wurden und werden. Dies würde auch die Entwicklung von Curricula beinhalten, deren spezifisch beruflich relevanten Inhalte auf verschiedenen Lernniveaus anspruchsvoll aufbereitet werden können und die Kerninhalte auch basal-sinnlich erfahrbar werden lassen.

Für die Umsetzung solcher Konzepte ist es zwingend erforderlich, dass Fachleuten, die Maßnahmen zur beruflichen Bildung durchführen, in Aus- und Fortbildungen die notwendigen didaktischen und methodischen Qualifikationen vermittelt werden.

Nicht zuletzt erfordert die volle Teilhabe von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung an beruflicher Bildung, an Arbeit und Beschäftigung im Sinne der UN-Konvention auch die empirische Analyse von vorhandenen Angebotsstrukturen und die konkrete Erfassung

der Bedürfnislage des Personenkreises. Dies wird derzeit im Forschungsprojekt SITAS untersucht (Terfloth/Lamers 2009).

Auch wenn Deutschland als eines der ersten EU-Länder das Ratifikationsverfahren der UN-Konvention formell abgeschlossen hat, stehen wir erst am Anfang der Umsetzung des Übereinkommens (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2009). Die vorangegangenen Ausführungen haben gezeigt, dass der Weg zu einer diskriminierungsfreien, inklusiven beruflichen Bildung von Menschen mit schwerer Behinderung noch sehr lang sein wird. Die UN-Konvention weist auf den Zielhorizont hin und formuliert darüber hinaus die Verpflichtung für alle Beteiligten, diese Herausforderung anzugehen.

Prof. Dr. Theo Klaufß lehrt am Institut für Sonderpädagogik der Pädagogische Hochschule Heidelberg



Kontakt und nähere Informationen
Pädagogische Hochschule Heidelberg
Keplerstr. 87, 69120 Heidelberg
E-Mail: theo.klauss@ph-heidelberg.de

Prof. Dr. Wolfgang Lamers ist stellvertretender Leiter der Pädagogischen Hochschule Heidelberg



Kontakt und nähere Informationen
Pädagogische Hochschule Heidelberg
Keplerstr. 87, 69120 Heidelberg
E-Mail: lamers@ph-heidelberg.de

Dr. Karin Terfloth vertritt im Wintersemester 09/10 die Professur für Pädagogik bei geistiger Behinderung an der Ludwig-Maximilians-Universität München



Kontakt und nähere Informationen
E-Mail: terfloth@ph-heidelberg.de

FUSSNOTEN

- 1 Forschungsprojekt an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg von 2007-2010 unter der Leitung von Prof. Dr. Wolfgang Lamers und Dr. Karin Terfloth

LITERATUR

Arnold, Rolf (Hg.): Handbuch der Berufsbildung. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften, 2006.

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Konzeptionelle Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht – Berufliche Bildung und Weiterbildung/Lebenslanges Lernen. Berlin: 2009

URL: www.bmbf.de/pub/nationaler_bildungsbericht_bb_weiterbildung.pdf (zuletzt geprüft am 29.01.2009).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Hinterlegung der Ratifikationsurkunde: VN-Behindertenübereinkommen wird für Deutschland verbindlich. Pressemitteilung vom 24.02.2009

URL: www.bmas.de/coremedia/generator/31354/2009_02_24_behinderten_C3_BCbe-reinkommen.html (zuletzt geprüft am 08. 04. 2009).

Bürkle, Peter: Konzeption eines integrierten Arbeitslehreunterrichts in der Werkstufe der Schule für Geistigbehinderte. Hausarbeit zur zweiten Staatsprüfung für das Lehramt für Sonderpädagogik, 2001

URL: www.zum.de/Faecher/Sonder/BW/gb/texte/zulas/Arbeitslehrekonzeptonline.pdf (zuletzt geprüft am 18. 02. 2009).

Grampp, Gerd: Berufliche Bildung in der Werkstatt für Behinderte zwischen Qualitätssicherung und gesetzlichem Auftrag. In: Erwachsenenbildung und Behinderung, Jg. 9, 1/1998, 11–16.

Klaufß, Theo: Bildung und Arbeit für alle. Schule, Tagesstruktur und Werkstatt für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung. In: Zur Orientierung 4/2003, 14-16.

Klaufß, Theo: Arbeit als Wert für Menschen mit Behinderung – ohne Arbeit wertlos? In: Evangelisches Diakoniewerk Gallneukirchen (Hg.): Arbeitswelten von Menschen mit Behinderung. 32. Martinsstift-Symposium 2004. Gallneukirchen: 2005, 13-31.

Klaufß, Theo: Menschen mit schweren Behinderungen im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen. In: Geistige Behinderung 45, 1/2006, 3-18.

Klaufß, Theo: Un-behinderte Erwachsenenbildung – ein Traum?! In: Heß, Gerd; Kagemann-Harnack, Gaby & Schlummer, Werner (Hg.): Wir wollen – wir lernen – wir können! Erwachsenenbildung, Inklusion, Empowerment. Marburg: Lebenshilfe-Verlag, 2008, 32-49.

Klaufß, Theo; Markowetz, Reinhard: Studierende, Werkstufenschüler und Werkstattmitarbeiter drücken gemeinsam die (Hoch-)Schulbank – Erste Erfahrungen und Erkenntnisse aus einem integrativen Seminar. In: Gemeinsam leben 2/2002, 68-75.

Kultusministerkonferenz (Hg.): Sonderpädagogische Förderung in Schulen 1994-2003. In: ebd.: Statistische Veröffentlichung der Kultusministerkonferenz. Dokumentation Nr. 177, November 2005.

Küchler, Matthias: Was kommt nach der Schule? Handbuch zur Vorbereitung auf das nachschulische Leben durch die Schule für Menschen mit geistiger Behinderung. Marburg: Lebenshilfe-Verlag, 2007.

Lamers, Wolfgang: Sinn-volle produktive Tätigkeit für Menschen mit schwerer Behinderung zur Partizipation am sozialen und kulturellen Leben. Vortrag auf der Tagung ‚Teilhabe Selbstbestimmung Integration für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung‘ am 05.03.2008 in Herrenberg-Gültstein. Lebenshilfe BW, LAG WfbM, Arbeitskreis Förder- und Betreuungsgruppen Tagesfördergruppen (AFB). Unveröff.

Lamers, Wolfgang; Terfloth, Karin & Prokop, Ines: Tätigkeit – Produktivität – Arbeit? Nachschulische Angebote für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung. In: Ergotherapie - Zeitschrift für angewandte Wissenschaft. Heft 1/ 2008, 32-41.

Sozialgesetzbuch IX. Fassung vom 01. 07. 2001.

Terfloth, Karin; Goeke, Stephanie & Babilon, Rebecca: Inklusion und Exklusion im Kontext von lebenslangem Lernen. In: Erwachsenenbildung und Behinderung 1/2007, 12-21.

Terfloth, Karin: Inklusion und Exklusion - Formen der Relevanz von Kommunikation. In: Beck, Helmut & Schmidt, Heinz (Hg.): Bildung als diakonische Aufgabe. Befähigung – Teilhabe - Gerechtigkeit. Heidelberg: Kohlhammer: 2008, 294-302.

Terfloth, Karin; Lamers, Wolfgang: Untersuchung von Organisationsmerkmalen nachschulischer Angebote für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung (Projekt SITAS). In: Janz, Frauke; Terfloth, Karin: Empirische Forschung im Kontext geistiger Behinderung. Heidelberg: Universitätsverlag Winter, 2009, 215-240.

UN-Übersetzungsdienst: Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Deutsche Arbeitsübersetzung. 2007

URL: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/webcom/show_page.php?wc_c=556&wc_id=9 (zuletzt geprüft am 02.03.2009)

Der Status Quo der sonderpädagogischen Förderung in Deutschland und die UN-Konvention

Von Sieglind Ellger-Rüttgardt

Das Jahr 2009 ist ein Jahr der Jubiläen in Deutschland. 60 Jahre Grundgesetz, 60 Jahre Bundesrepublik Deutschland, 20 Jahre Fall der Mauer. Das riecht nach Geschichte, nach Bestandsaufnahme und Rückschau. Anlässlich der Nationalen Konferenz zu Artikel 24 des VN-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen am 6. Mai 2009 in Berlin standen erfreulicherweise Bildungsfragen im Mittelpunkt des politischen Interesses. Sie bot den Rahmen und eine gute Gelegenheit, um Rechenschaft abzulegen über das, was in Deutschland erreicht und versäumt wurde. Und es galt zu diskutieren und wehrhaft zu streiten über das, was gegenwärtige und zukünftige Politik einlösen sollte.

Ich möchte mich in diesem Beitrag dem Thema Status Quo der sonderpädagogischen Förderung unter zwei Aspekten nähern:

- 1. Im Sinne der Bestandsaufnahme die historischen Aspekte sonderpädagogischer Förderung in Deutschland beleuchten und mich
- 2. den Herausforderungen des Artikels 24 für die bildungspolitische Debatte in Deutschland zuwenden.

1. Die historischen Aspekte sonderpädagogischer Förderung in Deutschland

Bildung für behinderte Kinder und Jugendliche erscheint dem aufgeklärten Zeitgenossen eine Selbstverständlichkeit. Dabei galt noch bis Anfang der 60er Jahre das Reichschulpflichtgesetz aus dem „Dritten Reich“, das einem Teil dieser Personengruppe die Bildungsfähigkeit absprach. Es war noch die Rede von der „Bildungsunfähigkeit“ etwa geistig behinderter Menschen.

Die Idee der Bildungsfähigkeit behinderter Menschen ist mehr als 200 Jahre alt, aber es brauchte einen langen Zeitraum bis sie zumindest im europäischen und nordamerikanischen Raum gesellschaftliche Realität wurde. Allen, die als Menschen geboren werden – also auch behinderten – das Lebens- und Bildungsrecht zuzuerkennen, sie zu erziehen und zu unterrichten – dieses Ziel findet sich schon bei dem großen Pädagogen Comenius im 17. Jahrhundert. Aber erst in der europäischen Aufklärung, im letzten Drittel des 18. Jahrhunderts, gab es so etwas wie einen planvollen Beginn der Unterrichtung behinderter Menschen. Die „Entdeckung der Bildbarkeit Behinderter“ war möglich geworden, weil mit den Ideen der europäischen Aufklärung das allgemeine Bildungsrecht für jeden und damit auch für den Menschen mit einer Behinderung proklamiert wurde.

Damit Ideen gesellschaftliche Wirksamkeit und Nachhaltigkeit erlangen können, bedarf es stets des Handelns von Personen, die diese bahnbrechenden Ideen in gesell-

schaftliche Praxis umsetzen. Im Falle der Idee der Bildbarkeit behinderter Menschen waren es einzelne Pioniere, die durch die Gründung von besonderen Institutionen für Gehörlose Blinde, später auch geistig Behinderte den Bildungsanspruch für diesen Personenkreis praktisch erprobten. Ob in Paris, Leipzig und Wien, wenig später auch in Berlin, stets waren es außergewöhnliche Persönlichkeiten, die zum entscheidenden Motor für die institutionelle Entwicklung eines besonderen Zweigs im Bildungswesen wurden. Ob diesen mutigen Schritten Einzelner aber Erfolg und eine langfristige Wirkung beschieden war, hing von den spezifischen politisch-gesellschaftlichen Umständen ab.

Zu Beginn des 19. Jahrhunderts war es der Bildungsreformer Wilhelm von Humboldt, der die Idee der allgemeinen Menschenbildung propagierte und für ein horizontal gegliedertes, egalitäres Bildungssystem eintrat. Für Wilhelm von Humboldt bedeutete Bildung für alle auch Erziehung und Unterrichtung behinderter



Kinder und Jugendlicher, und er unterstützte tatkräftig die erste Blinden- und Gehörlosenschule in Berlin.

Die Bildungsideen von Humboldts blieben Makulatur – bis zum heutigen Tag. Durchgesetzt und wirksam war im 19. und 20. Jahrhundert ein selektives Schulsystem, in dessen Rahmen sich auch ein differenziertes Sonderschulsystem entwickelte. Daran änderte auch die erste Republik auf deutschem Boden nichts. Die seit 1848 erhobene Forderung nach Demokratisierung des deutschen Schulwesens im Sinne einer Einheitsschule war mit der Novemberrevolution zwar in greifbare Nähe gerückt, aber Ergebnis zäher Verhandlungen war nur der 1920 erzielte sogenannte Weimarer Schulkompromiss, der die Einführung der gemeinsamen vierjährigen Grundschule vorsah. Die weiterführende Schule hingegen blieb in ihrer durch äußere Differenzierung gekennzeichneten Struktur weitgehend unangetastet – bis heute. Auch das Sonderschulsystem blieb eigenständig, ungeachtet der Versuche einer stärkeren Annäherung an die Regelschule.

Das „Dritte Reich“ zerstörte alle hoffnungsvollen Reformersuche der Weimarer Republik. Nach geltender NS-Ideologie spielte Bildung eine höchst untergeordnete

Rolle, und der Wert behinderter Menschen bemaß sich ausschließlich nach den Kriterien von Rasse und gesellschaftlicher Brauchbarkeit – „Du bist nichts, dein Volk ist alles“. Die NS-Behindertenpolitik orientierte sich am propagierten Volkswohl und damit an der Unterordnung des Individuums unter den absoluten Vorrang der Volksgemeinschaft. Schwerbehinderte Kinder und Jugendliche wurden während des „Dritten Reichs“ vom Schulbesuch ausgeschlossen, das verbleibende Sonderschulwesen erfuhr Stillstand und Abbau. Die heimliche Euthanasie in den Köpfen und die tatsächliche Gewalt gegenüber behinderten Menschen gehört keineswegs der Vergangenheit an – auch das darf hier nicht verschwiegen werden. Das Kasseler Landgericht verurteilte im Mai dieses Jahres einen Mann zu einer lebenslänglichen Haftstrafe, weil er einen 29-jährigen jungen Mann wegen seiner geistigen Behinderung jahrelang gedemütigt, gequält und schließlich umgebracht hatte.

Nach 1945 gab es zwar Neuanfänge und bewusste Brüche mit fragwürdigen Traditionen, aber in weiten Teilen der Gesellschaft vollzog sich zunächst ein eher restaurativer Neuanfang. Das deutsche Schulwesen wurde erneut in seiner drei- bzw. vier-

gliedrigen, selektiven Struktur aufgebaut, während in vielen westeuropäischen Staaten in den 40er und 50er Jahren ein stärker egalitäres Bildungssystem entstanden war. Auch der Wiederaufbau des Sonderschulwesens vollzog sich in Deutschland zunächst in den traditionellen separaten Strukturen, wobei dieser forciert vorangetriebene Ausbau auch als eine Art Wiedergutmachung der Untaten des „Dritten Reichs“ empfunden wurde. Allerdings wurde dabei nicht zur Kenntnis genommen, dass man in Deutschland mit einem stark ausdifferenzierten und expansiven Sonderschulsystem nicht mehr auf der Höhe der Zeit war. Die skandinavischen Länder, die zu Beginn des 20. Jahrhunderts Deutschland noch als Vorbild betrachteten, hatten inzwischen einen radikalen Wandel in der Behindertenhilfe und -pädagogik vollzogen, in dem sie die pragmatische Leitidee der „Normalisierung“ propagierten.

Die Empfehlung des Deutschen Bildungsrates von 1973 war der entscheidende Wendepunkt in der westdeutschen Sonderpädagogik. Es war die Absage an ein fest geschlossenes Sonderschulsystem, und ein Plädoyer für mehr Gemeinsamkeiten zwischen behinderten und nicht behinderten Schülern. Und damit wären wir in der Gegenwart angekommen.

Seit den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts gibt es vermehrte Anstrengungen um eine gemeinsame Beschulung behinderter und nicht behinderter Schüler, und die offizielle Bildungspolitik laut KMK-Beschluss von 1994 favorisiert sogar den Vorrang des gemeinsamen Unterrichts. Aber die gegenwärtige Situation ist dennoch nach wie vor höchst unbefriedigend. Das aktuelle bundesrepublikanische Bildungswesen schlägt nach den Ergebnissen der PISA-Studien bislang gerade nicht den Weg der seit Beginn des 19. Jahrhunderts steckengebliebenen pädagogischen Reformen ein, sondern ist gerade dabei, die soziale Auslese durch proklamierte Eliteförderung zu steigern. Diese Entwicklung lässt wenig Gutes für die Gemeinsamkeit von behinderten und nicht behinderten Schülern hoffen, im Gegenteil. Es bleibt nun einmal dabei: Man kann das Pferd nicht beim Schwanz aufzäumen. Steigende Zahlen in den Förderschulen, eine stagnierende integrative Beschulung von Schülern

mit Behinderung – das alles sind Anzeichen dafür, dass mit dem allgemeinen Schulwesen etwas nicht in Ordnung ist.

2. Die Herausforderungen des Artikels 24 der UN-Konvention für die bildungspolitische Debatte in Deutschland

Orientieren wir uns an dem grundgesetzlich verankerten und durch die gegenwärtige Bundespolitik sogar gestärkten Prinzip des Bildungsföderalismus, dann verbietet es sich eigentlich, für Deutschland von einer ‚nationalen Bildungspolitik‘ zu sprechen. Und dennoch mehren sich die Anzeichen, dass die bundesrepublikanische Bildungspolitik zunehmend zentralistische Züge annimmt, hervorgerufen durch die immer stärker werdende Verflechtung in internationale Bezüge. Bestes Beispiel hierfür ist die gegenwärtige Debatte um die Umsetzung der UN-Konvention in nationales Recht und deren praktische Implementierung. Internationale Organisationen als „global players“ gewinnen unübersehbar wachsenden Einfluss auf Struktur und Gestaltung nationaler Bildungssysteme und damit auch auf das System sonderpädagogischer Förderung. Die Entwicklung zu einer „Weltkultur“ mit der Verbindlichkeit gemeinsamer Wertvorstellungen und den Angleichungstendenzen in Bildungspolitik, -organisation und -inhalten, so lauten die Prognosen, läuft auf eine globale Bildungsprogrammatisierung hinaus, bei deren Formulierung internationale Organisationen eine herausragende Rolle spielen. Und damit komme ich nun zum Artikel 24 der UN-Behindertenkonvention.

Im Artikel 24 der UN-Behindertenkonvention sind die Grundsätze für Bildung und Erziehung niedergelegt, die von dem Grundrecht behinderter Menschen auf Bildung (the right of persons with disabilities to education) abgeleitet sind. Bemerkenswert an diesen Grundsätzen ist, dass sie einerseits sehr eindeutig für ein inklusives Bildungssystem auf allen Stufen eintreten (an inclusive education system at all levels, Artikel 24, 1), auf der anderen Seite aber unter den Aspekten von Teilhabe und Persönlichkeitsentfaltung besondere Bildungsmaßnahmen beispielsweise für blinde und gehörlose Menschen einfordern, wie das

Erlernen der Brailleschrift oder alternative Kommunikationswege wie die Gebärdensprache. Damit entwerfen die Vereinten Nationen das Bild eines Bildungswesens, das prinzipiell allen behinderten jungen Menschen Zugang gewährt, das vorzugsweise egalitär, d. h. inklusiv organisiert ist, das aber als Antwort auf menschliche Vielfalt und individuelle Bedürfnislage sehr wohl auch besondere pädagogische Organisationsstrukturen und Maßnahmen vorsieht.

Bei der Umsetzung der UN-Konvention in nationales Recht sollten aus meiner Sicht die folgenden Überlegungen handlungsleitend sein:

„Die in Deutschland leider immer noch anzutreffende Frontstellung zwischen Allgemeiner Pädagogik und Sonderpädagogik ist überholt.“

1. Die in Deutschland leider immer noch anzutreffende Frontstellung zwischen Allgemeiner und Sonderschule, zwischen Allgemeiner Pädagogik und Sonderpädagogik, ist überholt. Für eine offene, sachgerechte Debatte wäre viel gewonnen, wenn Sonderinstitutionen – seien es Sonderschulen, Heime, Werkstätten für Behinderte, nicht pauschal als Stätten der Aussonderung abgewertet würden – so unlängst in der Spiegel-Ausgabe Nr. 2 vom 5.1.2009. Es gilt vielmehr zu denken in den Kategorien von Komplexität, Vielfalt, Differenz, von Heterogenität und Verschiedenartigkeit, und dies schließt einfache Lösungen aus.

Die UN-Konvention favorisiert ein egalitäres, inklusives Schulsystem, aber sie schließt besondere pädagogische Maßnahmen in speziellen Institutionen nicht aus. In Artikel 24, Abs. 2b ist lediglich niederge-

legt, dass die Staaten behinderten Schülern den Zugang zu einer inklusiven, wohnortnahen Schule ermöglichen sollen. Der entsprechende englische Passus lautet:

Persons with disabilities **can** access an inclusive, quality and free primary education and secondary education on an equal basis with others in the communities in which they live.

Die französische Version hat folgenden Wortlaut:

Les personnes handicapées **peuvent**, sur la base de l'égalité avec les autres, avoir accès, dans les communautés où elles vivent, à un enseignement primaire inclusif, de qualité et gratuit, et à l'enseignement secondaire.

Ich denke, der Text ist eindeutig. Somit ist es unrichtig, wenn man in einigen deutschen Veröffentlichungen liest, dass Artikel 24 der Einrichtung von Sonderschulen eine grundsätzliche Absage erteilt. Ich kenne kein Land, in dem das Recht auf Bildung für jeden behinderten Menschen, auch den schwerbehinderten, durchgesetzt wäre und wo es keine Sondereinrichtungen gäbe, weder in Schweden, USA noch in Italien. Vor diesem Hintergrund verwundert es schon, dass Sonderschulen und Sonderpädagogik in Deutschland inzwischen unter Generalverdacht stehen.

2. Der in der deutschen Übersetzung der UN-Konvention in Artikel 24, Abs. 1 verwendete Begriff „integratives Bildungssystem“ sollte, entsprechend der englischen Version, durch den Terminus „inklusives



Bildungssystems“ ersetzt werden. Wenn man Integration und Inklusion nicht als Gegensätze, wohl aber als eine konzeptionelle Weiterentwicklung begreift (Hinz 2002/Sander 2003), ist der der Inklusion zweifellos der umfassendere, da er ansetzt und ausgeht von dem allgemeinen Schulwesen. Dieser Perspektivenwechsel ist erforderlich, wenn die Verantwortlichkeit des gesamten Bildungswesens für behinderte Schüler eingefordert werden soll. Es muss nicht immer wiederholt werden, dass Reformen und Veränderungen des Sonderschulsystems in Deutschland nicht isoliert vom allgemeinen Schulwesen gedacht und realisiert werden können (Ellger-Rüttgardt, 2005; Stechow/Hoffmann 2006). Erdrückend sind die Befunde, die belegen, dass in Deutschland der Schulerfolg entscheidend durch die soziale Lage bestimmt wird, dass Kinder der unteren Sozialschichten und ausländischer Herkunft überproportional der Schule für Lernbehinderte zugewiesen werden und dass die Überweisungspraxis nahezu beliebig ist (Cloerkes 2003). Die Sonderschulzahlen steigen insgesamt; so lag die sonderpädagogische Förderquote 2006/07 bei 5,8 %,

wobei 2,7 % unter den Förderschwerpunkt Lernen fallen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, 67).

Als der Sonderberichtersteller der Vereinten Nationen für das Recht auf Bildung, Vernor Muñoz, 2006 Deutschland besuchte und zum Schulwesen in Deutschland recht kritische Töne verlauten ließ, hüllte sich die Mehrheit der Bildungspolitiker in Schweigen und versäumte eine sachliche Auseinandersetzung mit der formulierten Kritik. Dabei wäre es eine hervorragende Gelegenheit gewesen, gerade auch die Stärken und Schwächen des Systems sonderpädagogischer Förderung in Deutschland einer kritischen Revision zu unterziehen. Dies erfolgte immerhin durch den pädagogischen Ausschuss der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation.

3. Die Qualität einer inklusiven Schule ist unlösbar gebunden an die Qualität der pädagogischen Arbeit. Gut ausgebildete, engagierte und kompetente Lehrer und Lehrerinnen sind erforderlich, um mit Heterogenität angemessen umzugehen. Dies gilt nicht nur für die Sonderpädagogen, die auch in Zukunft unverzichtbar sind,

sondern ebenso für die Lehrer aller Schulformen. Der bis heute viel zitierte Deutsche Bildungsrat hat in seiner Empfehlung bereits 1973 gefordert, dass 10 % des Studienanteils aller Lehramtsstudiengänge aus dem Gebiet der Sonderpädagogik stammen sollten – eine Forderung, die wiederholt erhoben, aber bislang kaum in die Tat umgesetzt wurde. Im Berliner Lehrerbildungsgesetz von 2000 war zwar festgelegt, dass alle Lehramtsstudenten eine Veranstaltung zum gemeinsamen Unterricht zu besuchen haben, aber seit Einführung der modularisierten BA/MA-Struktur sind diese Elemente auf merkwürdige Weise verschwunden, was Aufschluss gibt über ihren tatsächlichen Stellenwert in der universitären Lehrerbildung. Das Land Nordrhein-Westfalen hat in seinen Empfehlungen zur Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern erneut für eine engere Kooperation des Lehramtsstudienganges Sonderpädagogik mit denen der Primar- und Sekundarstufe geworben (AQAS e.V. 2008, 8). Denkt man an die pädagogische Praxis und die zunehmende Tätigkeit von Sonderpädagogen in der Regelschule, dann ist diesem Vorschlag uneingeschränkt zuzustimmen.

Fazit

Internationale Vereinbarungen wie die UN-Konvention über die Rechte behinderter Menschen bedürfen der Adaption an nationale Gegebenheiten, die immer auch „kontextspezifisch“ ist (Fuchs 2007, 161). Die UN-Konvention für die Rechte behinderter Menschen sollte in Deutschland verstanden werden als eine Aufforderung an die Politik, endlich die überfällige Demokratisierung unseres gesamten Bildungswesens voranzubringen. Nur in einem egalitären Schulwesen, in dem jeder Schüler und jede Schülerin geachtet und wertgeschätzt wird, finden auch behinderte und benachteiligte Schüler ihren Platz. Dabei kann es keinen Zweifel geben: Das traditionelle Modell eines separaten Sonderschulwesens gehört der Vergangenheit an. (Bleidick/Ellger-Rüttgardt 2009, 246). Aber zugleich ist es nach bisherigem Kenntnisstand unzweifelhaft, dass es auch zukünftig eine Vielfalt von Unterstützungssystemen geben wird, wenn das Recht auf Bildung für jeden behinderten Schüler, auch den gehörlosen, den schwer geistigbehinderten und den mehrfachbehinderten, eingelöst werden soll. Mit einer einfachen Abschaffung von Institutionen wird es nicht getan sein. Wir wissen aus der Soziologie, dass „Versuche der Deinstitutionalisierung immer auch Prozesse der Reinstitutionalisierung“ herbeiführen (Cloerkes/Kastel 2007, 11). Angesichts des Strebens nach dem Höchstmaß von „Selbstbestimmung“ und „Teilhabe“ werden daher immer wieder neue Strukturen entstehen.

Entscheiden über Zukunft und Gestalt einer Schule für alle wird ihre Qualität, und diese hängt ab von ihren materiellen, aber vor allem ihren personellen Ressourcen. Es ist das pädagogische Personal, jeder einzelne Lehrer und jede einzelne Lehrerin, das ihren Erfolg ermöglichen wird.

Der Bewährungsfall für alle Bildungsanstrengungen ist die Zeit nach der Schule. Qualität von Schule misst sich auch daran, ob junge behinderte Menschen in einen Beruf kommen, Freunde und Partner finden, kurzum, ein gelingendes Leben führen werden. Schule ist nicht Selbstzweck, sondern eine gesellschaftli-

che Institution, die Heranwachsende auf dem Weg der Mündigkeit in die Welt der Erwachsenen begleitet und unterstützt. Es ist erschreckend zu erfahren, dass ein Großteil der europäischen Generation der 16 bis 25-Jährigen den Glauben in die Zukunft verloren hat – so die Tageszeitung „Le Monde“ vom März 2009. In Dänemark sind es immerhin noch 60 %, die optimistisch in die Zukunft blicken, in Schweden nur noch 49%, in Deutschland 36%, in Spanien 32% und in Frankreich ganze 26% (Le Monde vom 10. März 2009, S. 9).

Recht auf Leben und Recht auf Bildung für Behinderte gehören zusammen. Sie waren stets gefährdet, und zwar in allen Gesellschaften. Besonders dann, wenn ökonomische Krisenzeiten herrschten und wenn es „eng wurde“. Es ist und bleibt die Aufgabe und Verpflichtung eines demokratischen Sozialstaates für jene einzustehen, die der Solidarität des Gemeinwesens bedürfen.

Prof. Dr. Sieglind Ellger-Rüttgardt

leitet das Institut für Rehabilitationswissenschaften an der Berliner Humboldt-Universität und sorgte Anfang der 80er Jahre in Hamburg mit dafür, dass die ersten Integrationsklassen eingerichtet wurden, die sie auch zwei Jahre lang wissenschaftlich begleitete. Sie hielt auf der Nationalen Konferenz zu Artikel 24 des VN-Übereinkommens in Berlin einen Vortrag zum Status Quo der sonderpädagogischen Förderung in Deutschland.

Kontakt und nähere Informationen

Institut für Rehabilitationswissenschaften
Humboldt-Universität zu Berlin
Georgenstr. 36, 10117 Berlin
Tel.: 030 2093- 43 32, Fax: 030 2093- 44 04
sieglind.ellger-ruettgardt@rz.hu-berlin.de



LITERATUR

AQAS (Agentur für Qualitätssicherung durch Akkreditierung von Studiengängen) (Hrsg.): Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern in Nordrhein-Westfalen. Empfehlungen des Expertenkommission zur Ersten Phase. Bonn 2007

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bielefeld 2008

Bleidick, U./Ellger-Rüttgardt, S. L.: Behindertenpädagogik – eine Bilanz. Bildungspolitik und Theorieentwicklung von 1950 bis zur Gegenwart. Stuttgart 2009

Cloerkes, G.: Zahlen zum Staunen. Die deutsche Schulstatistik. In: Cloerkes, G. (Hrsg.): Wie man behindert wird. Texte zur Konstruktion einer sozialen Rolle und zur Lebenssituation betroffener Menschen. Heidelberg 2003, 11 – 23

Cloerkes, G./Kastel, J. M. (Hrsg.): Leben und Arbeiten unter erschwerten Bedingungen. Menschen mit Behinderungen im Netz der Institutionen Heidelberg 2007, 11

Deutscher Bildungsrat: Empfehlungen der Bildungskommission: Zur pädagogischen Förderung behinderter und von Behinderung bedrohter Kinder und Jugendlicher. Bonn 1973

Ellger-Rüttgardt, S.: Prügelknabe Sonderschule – ungeliebte Tochter Sonderpädagogik? In: Zeitschrift für Heilpädagogik 56 (2/2005), 42 – 5

Ellger-Rüttgardt, S.: Geschichte der Sonderpädagogik. Eine Einführung. München 2008.

Ellger-Rüttgardt, S.: Nationale Bildungspolitik und Globalisierung. Die Herausforderungen der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. ZfH 59. Jhrg. 2008

Ellger-Rüttgardt, S.: Schulische Inklusion: Zur Umsetzung des Artikels 24 der UN-Behindertenrechtskonvention von 2008. Zur Relevanz der UN-Konvention für das System sonderpädagogischer Förderung in Deutschland. In: Welche Bordinstrumente braucht die inklusive Schule? Bericht über die Fachtagung der DVfR. Heidelberg 2009

Fuchs, E.: Internationale Nichtregierungsorganisationen als Global Players: Zur Herausbildung der transnationalen Zivilgesellschaft am Beispiel der Kinderrechtsbewegung. In: Zeitschrift für Pädagogik 53 (2007), 149 - 165

Hinz, A.: Von der Integration zur Inklusion – terminologisches Spiel oder konzeptionelle Weiterentwicklung? In: Zeitschrift für Heilpädagogik 53 (2002), 354 – 361

Sander, A.: Von Integrationspädagogik zu Inklusionspädagogik. In: Sonderpädagogische Förderung 48 (2003) 313 – 329

Stechow, E. von/Hofmann, Ch. (Hrsg.): Sonderpädagogik und PISA. Kritisch-konstruktive Beiträge. Bad Heilbrunn 2006

Was ist örtliche Teilhabeplanung?

Von Albrecht Rohrmann

In diesem Beitrag wird gezeigt, warum eine örtliche Teilhabeplanung notwendig ist, um die Forderung der Inklusion und die Zielsetzung der Teilhabe umzusetzen. Es werden Vorschläge gemacht, wie ein Prozess der Teilhabeplanung begonnen und verstetigt werden kann.

Inklusion und Teilhabe

Die Diskussion um ‚Inklusion‘ und ‚Teilhabe‘ hat durch die Verabschiedung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (United Nations 2006; Vereinte Nationen 2008)¹ einen neuen Impuls erhalten. Nach Einschätzung des Menschenrechtsexperten Heiner Bielefeldt kann ‚Inklusion‘ als Kernbegriff der Behindertenrechtskonvention bezeichnet werden. Mit der Forderung nach Inklusion und der Zielsetzung der Teilhabe wird der Anspruch erhoben, die Gesellschaft so zu gestalten, „dass Menschen mit Behinderungen von vornherein darin selbstverständlich zugehörig sind“ (Bielefeldt 2009: 11). Am Beispiel von Behinderung wird in der Menschenrechtskonvention gezeigt, dass der Schutz vor sozialer Ausgrenzung ein Menschenrecht ist. Was dies bedeutet, kommt beispielsweise in Artikel 19 der Konvention deutlich zum Ausdruck:

„Unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft“

Die Vertragsstaaten dieses Übereinkommens anerkennen das gleiche Recht aller Menschen mit Behinderungen, mit gleichen Wahlmöglichkeiten

wie andere Menschen in der Gemeinschaft zu leben, und treffen wirksame und geeignete Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen den vollen Genuss dieses Rechts und ihre volle Einbeziehung [inclusion] in die Gemeinschaft und Teilhabe [participation] an der Gemeinschaft zu erleichtern, indem sie unter anderem gewährleisten, dass

- a. Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt die Möglichkeit haben, ihren Aufenthaltsort zu wählen und zu entscheiden, wo und mit wem sie leben, und nicht verpflichtet sind, in besonderen Wohnformen zu leben;
- b. Menschen mit Behinderungen Zugang zu einer Reihe von gemeindenahen Unterstützungsdiensten zu Hause und in Einrichtungen sowie zu sonstigen gemeindenahen Unterstützungsdiensten haben, einschließlich der persönlichen Assistenz, die zur Unterstützung des Lebens in der Gemeinschaft und der Einbeziehung in die Gemeinschaft sowie zur Verhinderung von Isolation und Absonderung von der Gemeinschaft notwendig ist;
- c. gemeindenahen Dienstleistungen und Einrichtungen für die Allgemeinheit Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung zur Verfügung stehen und ihren Bedürfnissen Rechnung tragen.“

Ausgrenzungserfahrungen

Es ist offensichtlich, dass in der UN-Konvention eine Zielperspektive beschrieben wird, von der die Realität in der Bundesrepublik weit entfernt ist. Der neueste Bericht der Bundesregierung zur Lage der Menschen mit Behinderung (BMAS 2009) betont zwar eine Übereinstimmung mit den Zielen der Menschenrechtskonvention, beschreibt aber zugleich ein sehr spezialisiertes Unterstützungsangebot für Menschen mit Behinderungen, das in erster Linie in Sondereinrichtungen verortet ist. So besuchen mittlerweile die meisten Kinder mit Behinderungen vor dem Schuleintritt integrative Kindertageseinrichtungen, etwa 23% besuchen jedoch immer noch Sondereinrichtungen. Die Zahl der Plätze in Sondereinrichtungen hat seit 2002 wieder zugenommen (a.a.O.: 32). Im Bereich der schulischen Bildung steigt die Feststellung eines sonderpädagogischen Förderbedarfes kontinuierlich an. Die Feststellung eines sonderpädagogischen Förderbedarfes bedeutet im Jahre 2006 für 84,3% der Betroffenen den Besuch von besonderen Schulen, die sich mittlerweile Förderschulen nennen (a.a.O.: 33ff). Wenngleich die Bedeutung der Unterstützten Beschäftigung in dem Bericht hervorgehoben wird (a.a.O.: 48), wird festgestellt, dass die Zahl der Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen stetig ansteigt: Im Jahre 2003 gab es dort 235.756 Arbeitsplätze, im Jahre 2007 bereits 275.492 Plätze. Von den Ausgaben nach dem SGB XII, die irreführend ‚Eingliederungshilfe‘ genannt werden, wurden im Jahre 2007 fast 89% für Hilfen in stationä-



ren Einrichtungen ausgegeben (a.a.O.: 66).

Fragt man nach den Ursachen für diese Entwicklung, zeigt sich ein grundlegendes Problem in unserer Gesellschaft, das weit über den Umgang mit Behinderung hinausgeht. Die einzelnen Bereiche wie das Wirtschaftssystem und das Bildungssystem entwickeln sich nach ihrer je eigenen Logik und neigen dazu, alle, die den daraus abgeleiteten Anforderungen nicht entsprechen, auszugrenzen. Wer nicht gut deutsch sprechen kann, soll in einer Regelschule nicht unterrichtet werden, wer einen Rollstuhl nutzt, kann einen Bus nicht benutzen, wer Schwierigkeiten hat Dinge zu verstehen oder sich auffällig verhält, kann in einem normalen Betrieb nicht arbeiten und in einer normalen Wohnung nicht leben, um nur einige Beispiele zu nennen. In unserer Gesellschaft machen immer mehr Menschen solche Ausgrenzungserfahrungen.

Gegen diese Tendenzen der Ausgrenzung wenden sich die Forderung der In-

klusion und die Zielsetzung der Teilhabe. Die Forderung der Inklusion richtet sich an Organisationen. Sie sollen verpflichtet werden niemand auszugrenzen. In Bezug auf die oben genannten Beispiele bedeutet dies: Regelschulen sollen Kinder individuell fördern, unabhängig davon, ob sie Sprachlern- oder andere Probleme haben. Verkehrsbetriebe sollen ihre Busse so gestalten, dass sie von allen Menschen genutzt werden können. Schwieriger wird es bei dem dritten Beispiel: Bestimmte Menschen brauchen für die Arbeit in einem normalen Betrieb oder das Wohnen in einer eigenen Wohnung persönliche Unterstützung, die bezahlt werden müssen. Sie brauchen Hilfen, die die Teilhabe ermöglicht.

Durch eine inklusive Gestaltung von Organisationen und durch Leistungen zur Teilhabe kann eine unabhängige Lebensführung und die Einbeziehung in die Gemeinschaft erreicht werden. Dies stellt sich jedoch nicht dadurch ein, dass dies nun mit

Nachdruck von der UN-Konvention gefordert wird. Örtliche Teilhabeplanung kann einen Beitrag dazu leisten.

Warum örtliche Teilhabeplanung?

Für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen reicht es nicht aus, wenn einzelne Einrichtungen inklusiv arbeiten oder einzelne öffentliche Bereiche barrierefrei gestaltet sind. Dies kann wieder an den oben genannten Beispielen verdeutlicht werden: Wenn eine Schule sich entscheidet, durch die inklusive Ausgestaltung des Angebotes niemand auszugestalten, dann ist dies ein großer Fortschritt. Aus der Perspektive eines Menschen mit Behinderungen ist dies aber nur eine von vielen Einrichtungen, mit der man Kontakt hat: Vor der Schule besucht man bereits eine Kindertageseinrichtungen und hat zu vielen anderen Einrichtungen und Diensten in seiner Gemeinde Kontakt. Während der Schulzeit

Informationen zur Teilhabeplanung

Das Zentrum für Planung und Evaluation der Uni Siegen hat zu seinem Arbeitsschwerpunkt Teilhabeplanung eine Internetseite eingerichtet (<http://www.uni-siegen.de/zpe/forschungsnetzwerke/teilhabeplanung/>).

Dort findet man allgemeine Informationen sowie Hinweise und Links zu konkreten Teilhabeprojekten. Im Internet findet man unter den Stichworten ‚Teilhabeplanung‘ oder auch ‚Behinderten-

hilfeplanung‘ mittlerweile viele Informationen aus Städten und Kreisen. Über die Teilhabeplanung in Kiel informiert beispielsweise eine Broschüre unter http://www.kiel.de/Aemter_30_bis_52/53/Service_53/Behinderung/leitbild_und_teilhabeplanung_screen.pdf.

Informationen zur Teilhabeplanung in Baden-Württemberg findet man unter <http://www.kvjs.de/teilhabeplan.html>

möchte man seine Freizeit mit anderen gestalten. Nach der Schulzeit stellt sich Fragen hinsichtlich einer Ausbildung und des Überganges in das Berufsleben und vieles mehr. Dazu bedarf es einer inklusiven Orientierung im gesamten Gemeinwesen und die Hilfen zur Teilhabe müssen dezentral und flexibel zur Verfügung stehen. Am Beispiel des barrierefreien öffentlichen Verkehrs wird noch deutlicher was gemeint ist. Ein barrierefrei zu nutzender Bus ist ein großer Vorteil für alle. Er nützt für Rollstuhlfahrer aber nichts, wenn der Weg zum Bus, der Einstieg oder das Ziel, das man ansteuert, nicht ebenfalls barrierefrei zugänglich ist. In beiden Fällen ist eine integrierte Planung notwendig, die sich nicht auf isolierte Einrichtungen oder Aktivitäten bezieht, sondern das Gesamtgeschehen in einem Gemeinwesen in den Blick nimmt.

Im Alltag spielt sich ein großer Teil der Aktivitäten aller Menschen in einem lokalen Gemeinwesen ab. Die Ausgestaltung des lokalen Gemeinwesens ist ein Ergebnis der Aktivitäten der dort lebenden Menschen und der dort angesiedelten Organisationen zusammen. Das sind beispielsweise private Haushalte, Bildungseinrichtungen, marktorientierte Unternehmen und politische Entscheidungsgremien. Teilhabe wird auf der lokalen Ebene konkret durch Rechte, durch Erwerbsarbeit und die Anerkennung, die

man als einzelne Person aber auch als soziale Gruppe erfährt (zu unterschiedlichen Bereichen der Teilhabe vgl. Bartelheimer 2007: 11).

Die Kommune – also die Gemeinde, die Stadt oder der Kreis - als demokratisch legitimierte politische Macht in diesem lokalen Gemeinwesen ist zunächst einmal ein Akteur unter vielen (vgl. Bartelheimer 2008: 3). Sie kann Teilhabe nicht herstellen und eine inklusive Orientierung nicht erzwingen. Sie hat beispielsweise wenig Einfluss auf die Wirtschaftsstruktur und den damit zusammenhängenden Arbeitsmarkt und setzt auch im Sozialbereich häufig nur die Gesetze des Bundes um. Stärker ist ihr Einfluss zum Beispiel auf die Entwicklung des Wohnungsmarktes, auf die Entwicklung der vor Ort tätigen sozialen Dienste und Einrichtungen oder auf die Anerkennung sozialer Gruppen im Gemeinwesen. Trotz der begrenzten Möglichkeiten gibt es wichtige Gründe Teilhabeplanung gerade auf dieser Ebene zu verankern. Die Kommune hat zum einen eine Vorbildfunktion. Sie kann ihre Dienstleistungen nach den Grundsätzen der Inklusion anbieten und in ihrem Zuständigkeitsbereich Barrierefreiheit realisieren. Es besteht zum anderen die Chance, die Aktivitäten auch der anderen im Gemeinwesen tätigen Akteure zu koordinieren und damit eine übergreifende Orientierung an einer gemeinsamen Zielsetzung zu ermöglichen. Kommunale

Planung erhöht die Chance, Inklusion und Teilhabe für die Ausgestaltung des lokalen Gemeinwesens als übergreifende Orientierung bei unterschiedlichen Akteuren zu verankern. Es besteht weiterhin die Chance eine integrierte Planung zu initiieren, die sich nicht auf die unmittelbare Zuständigkeit der Kommune beschränkt, sondern die Aktivitäten aller Akteure im Gemeinwesen in den Blick nimmt.

Eine solche Planung ist nicht konfliktfrei. Auf der lokalen Ebene bilden sich die Spaltungen in der Gesellschaft ab. Es gibt hier privilegierte und benachteiligte soziale Räume und Lebenslagen. Auf der lokalen Ebene erleben beispielsweise Menschen mit Behinderungen wie sie konkret aus dem Bildungssystem ausgegrenzt werden, wie sie vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden und wie sie durch Barrieren behindert werden. Dadurch, dass auf dieser Ebene Ausgrenzung konkret wird, bieten sich zugleich Ansatzpunkte für die Teilhabeplanung. Das Bildungssystem und der Arbeitsmarkt im Allgemeinen sind schwer für Ausgrenzungen verantwortlich zu machen. Bezogen auf Schulen und Betriebe an einem bestimmten Ort kann die Auswirkung von Ausgrenzung sehr genau dargestellt werden und es besteht die Chance, in den Schulen, Betrieben und anderen Organisationen AnsprechpartnerInnen zu finden, die zur Überwindung beitragen. Dazu braucht es jedoch eine starken Interessenvertretung von Menschen mit Behinderungen und eben einen systematischen Planungsprozess, der nicht dabei stehen bleibt, Ausgrenzung im Einzelfall als Skandal zu brandmarken.

Mit örtlicher Teilhabeplanung beginnen

Im Prozess der Teilhabeplanung wird nicht die Erstellung eines Planes in den Vordergrund gestellt, sondern die Verankerung von Planung als kontinuierlicher Veränderungsprozess. Die Anstöße zu einem solchen Planungsprozess können von unterschiedlichen Gruppen im Gemeinwesen, wie dem Behindertenbeirat oder von Trägern der Behindertenhilfe ausgehen. Die Federführung im Planungsprozess sollte allerdings die Kommune übernehmen. Zunächst ist eine Verständigung über die Zie-

le der Teilhabeplanung, die Strukturen und Regeln des Planungsprozesses notwendig. Um hier Verbindlichkeit herzustellen und auch die benötigten Ressourcen zu sichern, ist dazu ein Beschluss der örtlichen Politik notwendig. In diesem Zusammenhang muss auch eine konkrete Stelle in der Verwaltung benannt werden, die die Federführung für die Teilhabeplanung übernimmt. Als hilfreich erweist es sich, in der Startphase der Teilhabplanung externe Experten einzubeziehen, durch die Planungserfahrung und neues Wissen in das örtliche Gemeinwesen eingebracht werden kann.

Aufbauend auf der erarbeiteten Zielperspektive für die Teilhabplanung kann eine Struktur für den Planungsprozess entwickelt werden. Es ist vorstellbar, dass die Planungsstruktur in einem ‚Planungshandbuch‘ beschrieben wird:

Darin kann festgehalten werden:

- Wer ist verantwortlich für die Steuerung des Planungsprozesses?
- Welche Akteure sind in den Planungsprozess einbezogen?
- Welche (Planungs-)Gremien werden für den Planungsprozess gebildet bzw. in den Planungsprozess einbezogen (dauerhafte Gremien und Arbeitsgruppen mit einem begrenzten Planungsauftrag)?
- Auf welche Weise wird eine Transparenz im Planungsprozess hergestellt (regelmäßige Datenauswertung, Berichte, Informationssystem)?
- Auf welche Weise werden die Interessen von Menschen mit Behinderung im Planungsprozess repräsentiert?
- In welchem Verhältnis steht die Arbeit der beteiligten Planungsgremien zu den politischen Gremien der beteiligten Gebietskörperschaften (Entscheidungen auf der Grundlage eines Budgets, Empfehlungen usw.)?
- Auf welche Weise werden Prioritätenlisten erarbeitet?

Im Planungsprozess kann aus dem Anspruch, dass Menschen mit Behinderung eine möglichst selbstbestimmte Gestaltung des individuellen Lebenslaufes ermöglicht werden soll, ein Anforderungsprofil entwickelt werden. Dies bezieht sich auf die Gestaltung der Infrastruktur, auf die Zugänglichkeit von regulären Angeboten



(Kindergärten, Schulen, Freizeitangeboten usw.) und auf die professionelle Unterstützung, die notwendig bleibt, um individuelle Zugänge zu ermöglichen.

Das Anforderungsprofil orientiert sich an den Aufgaben, die sich Menschen mit Behinderung und ihren Angehörigen in ihrem Lebenslauf stellen. In ihm konkretisieren sich fachliche und normative Merkmale im Hinblick auf Planungsprozesse und die Aufgaben der beteiligten Akteure. Im Mittelpunkt stehen die Bedürfnisse der behinderten Person. Die Orientierung am Lebenslauf stellt sicher, dass Maßnahmen im Vordergrund stehen, die es behinderten Menschen und ihren Angehörigen erleichtern, Zugänge zu zentralen lebenslauf-typischen Institutionen zu finden.

Es ist sinnvoll im Prozess der Teilhabplanung eine Analyse der bestehenden Situation vor Ort vorzunehmen. Die Ergebnisse dieser Analysen können in Form von Kurzgutachten zur Verfügung gestellt werden und in verschiedenen Foren zur Diskussion gestellt werden. Der nächste Schritt besteht darin, aus der Analyse eine Strategie zur Verbesserung von Teilhabe-

chancen zu entwickeln. Diese Teilhabestrategie sollte dann wiederum Gegenstand der politischen Beschlussfassung sein. Dabei geht es zum einen um Empfehlungen für konkrete Maßnahmen. Da es aber auch darum geht, Akteure in die Teilhabplanung einzubeziehen, die durch Beschlüsse der kommunalpolitischen Gremien nicht unmittelbar verpflichtet werden können, geht es auch darum Orientierungen zu entwickeln, an den sich die eigenständige Planung der unabhängigen Akteure orientieren kann. In diesem Sinn kann man nicht davon sprechen, dass die Planung in der Folgezeit umgesetzt wird, sondern eher davon, dass das Veränderungspotential der Teilhabplanung zur Anwendung gebracht wird.

Örtliche Teilhabplanung verstetigen

Eine wesentliche Herausforderung zur Verstetigung der Teilhabplanung ist die Einbindung von Akteuren, die bislang keine oder zumindest keine gemeinsame Orientierung auf die Realisierung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung im lokalen Gemeinwesen entwickelt haben.

Tagungsdokumentation Teilhabe ist Zukunft

TAGUNGSDOKUMENTATION VON TEILHABEN 2008 ERSCHIENEN

Gemeinsam mit vier anderen Verbänden hat die BAG UB vom 29. Februar bis 1. März 2008 an der Humboldt-Universität in Berlin die Tagung "Teilhabe ist Zukunft - Berufliche Integration junger Menschen mit Behinderung" durchgeführt. Mitveranstalter waren der Verband Sonderpädagogik e.V. (vds), der Bundesverband Lernen Fördern, die Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW) und die Bundesarbeitsgemeinschaft für Wohnortnahe Berufliche Rehabilitationseinrichtungen (BAG WBR). Dies war nach 2001 und 2006 die dritte gemeinsam organisierte Teilhaben-Tagung.

Die zahlreichen Beiträge der Tagung wurden jetzt in einem Dokumentationsband veröffentlicht. Neben einem einleitenden Grundsatzartikel von Friedhelm Hengsbach zum gesellschaftlichen Recht auf Arbeit gliedern sich die weiteren 36, von Fachkräften der schulischen Berufsvorbereitung und der nachschulischen Unterstützung bei der Integration in Arbeit und Beruf

verfassten Artikel nach den Phasen des Übergangs von der Schule in Beruf und Arbeit wie folgt:

- Moderne schulische Unterstützung
- Übergänge an der ersten Schwelle: Von der Schule in Berufsvorbereitung und Ausbildung (Berufsorientierung, Berufswahl)
- Ausbildung mit besonderen Hilfen in ambulanter, teilstationärer oder verzahnter Ausgestaltung: „So normal wie möglich, so speziell wie nötig!“
- Förderung von Übergängen in den Arbeitsmarkt - Qualifizierung und Begleitung, Betriebspraktika, Integrationsberatung, Integrationsfachdienst

Lernen Fördern (Hrsg.): Teilhabe ist Zukunft - Berufliche Integration junger Menschen mit Behinderung, Lambertus-Verlag, Freiburg 2009

Es sollen einige wichtige Bereiche genannt werden:

- Es geht um die Gewinnung von lokalen Akteuren in Unternehmen, in Bildungseinrichtungen, und in anderen Bereichen für die inklusive Gestaltung ihrer Organisationen.
- Es geht um die Kooperation von professionellen Diensten und Einrichtungen, privaten Haushalten und anderen Formen der Unterstützung zur Ermöglichung der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.
- Es geht um die Koordination der Leistungen unterschiedlicher Sozialleistungsträger, die sich nicht länger auf die Überprüfung von Ansprüchen beschränken können, sondern sich an der Entwicklung individueller Unterstützungsarrangements beteiligen müssen.
- Es geht um die Sensibilisierung aller Stellen im Gemeinwesen zur Entwicklung einer barrierefreien Infrastruktur.

Eine Idee zur Verstärkung der Teilhabeplanung ist die Bündelung der Aktivitäten der unterschiedlichen Akteure eines lokalen Gemeinwesens in einem Teilhabezentrum. Im Mittelpunkt der Arbeit ei-

nes solchen Zentrums in einer Gemeinde oder einem Stadtteil steht die individuelle Hilfeplanung. Diese kann dort mit einer genauen Kenntnis der örtlichen Strukturen erfolgen und unterschiedliche Unterstützungsmöglichkeiten verknüpfen. Gleichzeitig können hier auch am besten die Ergebnisse der Hilfeplanung hinsichtlich eines Veränderungsbedarfes im Gemeinwesen ausgewertet werden. An das Teilhabezentrum können Beratungsangebote angebunden werden, die gegenwärtig an den unterschiedlichsten Stellen häufig mit einem unklaren Auftrag verortet sind. In einem Teilhabezentrum richtet sich das Beratungsangebot einerseits an Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen und andererseits an alle Stellen im Gemeinwesen zur Ermöglichung von Teilhabe. In einem kleinräumig angelegten Teilhabezentrum ist es möglich, einen weiten Kreis unterschiedlicher Akteure zu Teilhabekonferenzen einzuladen. Mit einer solchen Konferenz können gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit eingeleitet werden sowie Impulse zur Entwicklung inklusiver Angebote gegeben werden.

Unter den gegenwärtigen Bedingungen ist es schwierig sich ein inklusives Gemeinwesen vorzustellen. Die UN-Konvention weist dazu den Weg. Politik im Kontext von Behinderung wird nicht ausschließlich als Sozialpolitik aufgefasst, sondern in erster Linie als Bürgerrechts- oder sogar Menschenrechtspolitik. Örtliche Teilhabeplanung kann dazu einen wichtigen Beitrag leisten.

Prof. Dr. Albrecht Rohrmann forscht und lehrt an der Universität Siegen. Seine Arbeitsschwerpunkte sind u.a. Inklusion, Teilhabeplanung und Qualitätsentwicklung in der Behindertenhilfe



Kontakt und nähere Informationen
Zentrum für Planung und Evaluation Sozialer Dienste der Universität Siegen
Adolf-Reichwein-Straße, 57068 Siegen
Tel.: 0271 740-4484 oder 06421 3796769
E-mail: rohrmann@zpe.uni-siegen.de

FUSSNOTE

- 1 Die bisherige offizielle deutsche Übersetzung der Konvention ist in diesem Zusammenhang kritisch zu betrachten. Sie übersetzt den englischen Begriff ‚inclusion‘ an vielen Stellen mit Integration und passt so die sich aus der Konvention ergebende Aufgabenstellung an die in der Bundesrepublik bestehenden Institutionen an. Damit wird das Innovationspotential der Konvention zugunsten einer auf Legitimation des Bestehenden zielenden Strategie ausgehebelt. Es empfiehlt sich daher immer die völkerrechtlich verbindliche englische Fassung der Konvention heranzuziehen.

LITERATUR

Bartelheimer, Peter (2007): Politik der Teilhabe. Ein soziologischer Beipackzettel. Online verfügbar unter http://www.sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/Peter_Bartelheimer/Literatur/arbeitspapier_1_07.pdf, zuletzt geprüft am 15.12.2008.

Bartelheimer, Peter (2008): Verwirklichungschancen als Maßstab lokaler Sozialpolitik? Überarbeitete Fassung eines Beitrag zur Tagung „Armut und soziale Teilhabe unter räumlicher Perspektive“ der Gesellschaft für sozialen Fortschritt und der Universität Duisburg-Essen am 30. Juni 2008. Göttingen.

Bielefeldt, Heiner (2009): Zum Innovationspotenzial der UN-Behindertenrechtskonvention. 3. aktualisierte und erweiterte Auflage. Berlin: Dt. Inst. für Menschenrechte.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.) (2009): Behindertenbericht 2009. Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen für die 16. Legislaturperiode. Online

verfügbar unter http://www.bmas.de/coremedia/generator/3524/property=pdf/a125_behindertenbericht.pdf, zuletzt aktualisiert am 05.08.2009, zuletzt geprüft am 14.08.2009.

United Nations (2006): Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol. Online verfügbar unter <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>, zuletzt aktualisiert am 01.03.2007, zuletzt geprüft am 03.07.2009.

Vereinte Nationen (2008): Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Zwischen Deutschland, Liechtenstein, Österreich und der Schweiz abgestimmte Übersetzung der Convention on the Rights of Persons with Disabilities von 2006. Online verfügbar unter http://www.bmas.de/coremedia/generator/2888/property=pdf/uebereinkommen_ueber_die_rechte_behinderter_menschen.pdf, zuletzt geprüft am 03.07.2009.

Marburger Gesprächstage Örtliche Teilhabeplanung im inklusiven Gemeinwesen

NICHT ÜBER UNS OHNE UNS!

Tagung im Institut inForm der Lebenshilfe Marburg vom 8. bis 9. März 2010 für Menschen mit Lernschwierigkeiten, Fach- und Führungskräfte aus der Behindertenhilfe, aus der Sozialplanung, der Fort- und Weiterbildung sowie aus Politik und Verwaltung

Die UN-Konvention über die Rechte behinderter Menschen versteht Behinderung als eine durch Barrieren verschiedenster Art erschwerte oder verhinderte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Das Fortbestehen dieser Barrieren stellt Akte der persönlichen Diskriminierung behinderter Menschen dar, die aus Menschenrechtsgründen nicht hinnehmbar sind und systematisch abgebaut werden müssen.

Ob Menschen mit Behinderungen ihre Rechte auf Einbeziehung und Teilhabe verwirklichen können, hängt also entscheidend davon ab, wie die konkreten Lebensbedingungen in ihrem sozialen Nahraum beschaffen sind bzw. wie sie entwickelt werden können. Die Kommunen bilden die politische Ebene, die dem sozialen Nahraum am nächsten steht und die daher für die Herstellung von Barrierefreiheit besondere Verantwortung trägt. In diesem Zusammenhang erfahren Ansätze der örtlichen Teilhabeplanung eine zunehmende Aufmerksamkeit. Örtliche Teilhabeplanung steht für einen planerischen und lernorientierten Prozess, in dem sich unter politischer Federführung der Kommunen die örtlich relevanten Akteure auf den Weg machen, die Zielsetzungen eines ‚inklusive Gemeinwesens‘ unter den Bedingungen ihrer spezifischen Örtlichkeit zu realisieren. In zahlreichen Landkreisen

und Städten wurden in jüngster Zeit solche Planungsprozesse begonnen. Dabei wurden sehr positive Erfahrungen gemacht.

Deutlich wurden aber auch konzeptionelle und praktische Herausforderungen, die sich auf die wirksame Partizipation von Menschen mit Lernschwierigkeiten in örtlichen Planungsprozessen beziehen. Diese Herausforderungen sollen im Mittelpunkt der zweitägigen Veranstaltung stehen.

Zunächst soll in die Bedeutung und Notwendigkeit örtlicher Teilhabeplanung eingeführt werden. Danach werden bundesweite ‚Beispiele guter Praxis‘ zur Diskussion gestellt, die Ansätze zeigen, wie Menschen mit Lernschwierigkeiten in formalen Planungsgremien beteiligt werden können. Aber darüber hinaus sollen auch neue Formen der Beteiligung präsentiert werden, die sich auf Methoden der Befragung und gemeinsamen Sozialraumerkundung stützen. Die Marburger Gesprächstage wollen eine Grundlage schaffen für fachliche Empfehlungen zur Beteiligung von Menschen mit Behinderung und zur Berücksichtigung ihrer Interessen in Prozessen der örtlichen Teilhabeplanung.

Leitung: Prof. Albrecht Rohrmann, Dr. Hans Schädler

Kosten: 240,- €; bei Frühbuchung 216,- €

Infos: Nähere Infos und Anmeldung bei der

Bundesvereinigung Lebenshilfe, Fortbildungsinstitut InForm, Raiffeisenstraße 18, 35043 Marburg

Telefon 06421/491-0, Fax, -167

eMail: bundesvereinigung@lebenshilfe.de

Internet: www.lebenshilfe.de

Masterplan Inklusion ... auf dem Weg zu einer inklusive(re)n Gesellschaft

Von Ingmar Steinhart

Das Konzept der Inklusion, die selbstverständliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an allen gesellschaftlichen Bereichen, wirkt immer deutlicher direkt in die Praxis der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen. Dieses Konzept kann nicht wie bisher mit einem Optimierungsprozess traditioneller Arbeitsweisen bewältigt werden, sondern für das Profisystem, aber auch für die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen generell, steht eine Erneuerung und ein grundlegender Perspektivwechsel bevor. Ich plädiere dafür, für die notwendigen Aufgaben und die Auswirkungen des Querschnittthemas „Inklusion“ insbesondere auf die Bereiche Gemeinwesen, Teilgabe, Inhalte professioneller Arbeit, „neue Wohlfahrtspflege“, auf die Mitarbeitenden und auf die Steuerung und Finanzierung regionale (Länder, Kommunen) Masterpläne aufzustellen, um so einen strukturierten Übergang von der „alten in die neue Welt“ zu schaffen.

Menschen mit Behinderung sind Bürgerinnen und Bürger – uneingeschränkt mit allen Rechten und Verpflichtungen

Haben wir (Profis) das schon immer gewollt?

Die selbstverständliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung an allen gesellschaftlichen Bereichen wird als ‚Inklusion‘ bezeichnet.

Dieses Modell ist so theoretisch wie einfach. Der Grundidee, dass Menschen mit Behinderung Bürgerinnen und Bürger sind – uneingeschränkt, mit allen Rechten und Verpflichtungen – müsste eigentlich jeder beipflichten. „Man“ ist sich schnell einig – vielfach wird dabei das „Selbstverständliche“ überlesen. Das bekannte Motto „es ist normal verschieden zu sein“ ist noch lange nicht in den Herzen aller Professionellen und noch weniger in der Gesellschaft angekommen, wobei es viele Anzeichen gibt, dass wir Profis insgesamt „auf einem ganz guten Weg“ sind.

Allerdings wird in der Profiszene Inklusion vielfach als überflüssiges modisches und theoretisches Konstrukt betrachtet. Sprachlich ist Inklusion zugegebenermaßen etwas „sperrig“, klingt fremd und scheint so weit von der Realität entfernt zu sein, dass Auswirkungen auf die Praxis als (noch) eher unwahrscheinlich eingeschätzt werden. Meint Inklusion also eher etwas auf Hochschulniveau oder Praxisfernes, das Professoren auf Kongressen „bewegen“, was man im Grunde in der Praxis „immer schon gemacht hat“. Bisher gibt es wenig „Inklusion zum Anfassen“, die „Best-Practice-Projekte“ sind eher Optimierungsprojekte bestehender Praxis in die Richtung größerer Normalität und individueller Teilhabe als „wirkliche Inklusionsprojekte“ mit dem Charakter der Erneuerung und des Perspektivwechsels. Uns erscheint die Messlatte, Inklusion an einzelnen Projekten zu überprüfen, viel zu hoch gelegt und letztlich nicht einlösbar, denn die Thema-

tik einer „inklusive(n) Gesellschaft“ und die dafür erforderlichen Veränderungsprozesse sind sehr komplex und vielschichtig. Einzelne Projekte oder sogar der Beitrag einzelner Profis, Politiker, Ehrenamtler etc. können somit nur in einem größeren „Masterplan Inklusion“ eingebettete Teilprojekte sein, die diesen Prozess insgesamt immer ein Stück in die gewünschte Richtung bewegen. Es stellt sich eher die Frage, wie wird die (gemeinsam) gewünschte Richtung erzeugt, wie gelingt es, sich auf solch einen „Masterplan“ zu einigen, der eine strukturierte Bewegung in Richtung einer „inklusive(re)n Gesellschaft“ ermöglicht. Wer übernimmt die Verantwortung für die Erstellung und Umsetzung eines solchen „Masterplan Inklusion“? Die Politik gibt sich eher zurückhaltend, viele Bundesländer wie z.B. Mecklenburg-Vorpommern scheuen seit Jahren das offene Bekenntnis zu einem solchen Masterplan und zu allen damit verbundenen Konsequenzen. Müs-



sen stattdessen die finanziell schwachen Kommunen oder die Profis, also die heutigen Anbieter in der Eingliederungshilfe, das „Heft in die Hand nehmen“?

Die z.T. eher negative Stimmungslage dort verbunden mit der „Exklusion des Inklusionsgedankens“ wird im Management wie an der Basis der „Behindertenhilfe“ u.a. dadurch verstärkt, dass Inklusion – weil verbunden mit einem Perspektivwechsel von der Betreuung und Bewahrung über die Integration zur inklusiven Gesellschaft – stets mit starker (eigener) Veränderung verbunden ist: betroffen ist das gesamte Profi-System und letztendlich jeder einzelne Mitarbeitende, jede Geschäftsführung und Verwaltung.

Zugeben: das „einfache Thema der selbstverständlichen Teilhabe“ ist ein hochkomplexes Thema, der Begriff der Inklusion beschreibt kein statisches Ziel, sondern die Voraussetzung für generelle Teilhabe aller Menschen an gesellschaftlichen Möglichkeiten. Und vor allem: der Begriff der

Inklusion enthält einen Auftrag, nämlich die Umgestaltung der Umwelt im Sinne einer inklusiven Gesellschaft, die die Bürgerrechte aller ihrer BürgerInnen respektiert und zu realisieren hilft.

Aufbruchstimmung lässt sich überall da erkennen, wo dieser Auftrag angenommen und als Wert in das jeweilige System integriert wird z.B. durch professionelle Anbieter, Verbände, durch Gebietskörperschaften oder durch einzelne Bundesländer, die Inklusion zur politischen Leitidee für die Behindertenpolitik des Landes erheben (z.B. Schleswig-Holstein).

Benötigen wir für diese Mission das Konzept der Inklusion? Neben dem Antidiskriminierungsgesetz beschreibt der § 1 des SGB IX Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft den individuellen Anspruch für alle Bürgerinnen und Bürger auf Teilhabe. Das SGB IX ist somit ein Teilhabegesetz, das auch „Gesetz zur Förderung von Inklusion“ heißen könnte.

Bedauerlich ist nur, dass es kein umfassendes Leistungsgesetz ist und primär auf den Individualanspruch zielt. Angesichts der aktuell Fahrt aufnehmenden Inklusionsdiskussion müsste der Gesetzgeber demnächst ein „Teilhabe-Weiterentwicklungs-Gesetz“ auf den Weg zu bringen, das nicht nur auf das Individuum zielt, sondern deutlicher den Inklusionsgedanken, also die Umgestaltung der Umwelt und die „Ermächtigung der Zivilgesellschaft“, mit einbezieht.

Akzeptiert man Inklusion als Auftrag insbesondere für das professionelle Hilfesystem so muss das Profisystem sich selbst und viele aktuelle Angebotsformen für Hilfen zur Teilhabe infrage stellen. Inklusion beinhaltet mehr als eine Normalisierung beeinträchtigten Lebens durch Anpassung an so genannte normale Lebensstandards nicht behinderter Menschen.

Der grundlegende Perspektivwechsel wäre ganz einfach: Vermeiden wir Exklusion, dann wird das Konzept der Inklusion



irgendwann überflüssig oder: das Konzept der Inklusion ist nur so lange als eigenständiges Konzept überlebensfähig, wie wir „exkludierende Ecken“ in unserer Gesellschaft zulassen – die wir alle möglicherweise für unser „Überleben“ benötigen?

Stell Dir vor, das Konzept der Inklusion wäre überflüssig

Jeder Mensch mit Behinderung oder einer Benachteiligung welcher Art auch immer, soll die Wahl haben, dort zu leben, zu wohnen zu arbeiten und zu lernen, wo alle anderen Menschen es auch tun

So einfach das klingt, so schwierig ist die Umsetzung: Inklusion als Leitidee zwingt zu einem Wandel in der Ausgestaltung sozialer Unterstützungsleistungen: von der eher beschützenden Versorgung zur Unterstützung einer individuellen Lebensführung sowie der Unterstützung des Gemeinwesens. Inklusion ist dann noch nicht erreicht ist, wenn Menschen mit Behinderung in einer Gemeinschaft mit anderen leben oder wenn eine ausreichende Anzahl an spezialisierten Bildungs-, Beschäftigungs- und Freizeitangeboten für diesen Personen-

kreis zur Verfügung steht. Vielmehr geht es um die Ermöglichung eines individuell gestalteten Lebens und um die Einbeziehung von Menschen mit Behinderung in die „normalen“ Alltags- und Lebensvollzüge einer Gesellschaft ohne Vernachlässigung des „Fürsorge-Aspektes“ – eingeschlossen die Pflicht, eigene Fähigkeiten und Ressourcen einzubringen und ein „allgemeines Lebensrisiko“ zu übernehmen.

Wesentliches Grundmoment ist die selbstverständliche Begegnung von Menschen mit und ohne Behinderungen insbesondere beim Wohnen, bei der Arbeit und in der Freizeit – beginnend in Kindergarten, Schule und Bildungsangeboten.

Aber nicht nur die sozialen Dienstleister sind gefragt, Inklusion ist ein gesamtgesellschaftliches Querschnittsprojekt, wobei es überall gilt aus den Sonderwelten die „selbstverständlichen Welten für alle“ zu generieren. Anzufangen wäre z.B. beim Baurecht mit einer Integration des „Sonderbaues für behinderte Menschen“ in das normalen Bauen, bei der Weiterentwicklung des Heimrechts in Richtung eines sozialen Dienstleistungsgesetzes mit einer

Stärkung des Verbraucherschutzes, bei der Überführung des Teilhabeanspruches aus Werkstätten in inkludierende und inkludierende Arbeitswelten, bei der Nutzung vieler normaler Regelungen des SGB II/III auch für Menschen mit Behinderungen statt Behindertenspezifischer Lösungen im SGB XII - um nur einige zu nennen.

Bei einem deutlichen JA! zur Inklusion stehen für alle Beteiligten sofort zahlreiche Teilschritte an, um ganz am Ende die Messlatte für eine inklusive Gesellschaft immer ein Stückchen höher legen zu können.

Wesentlich ist es, für dieses Ziel einen „Masterplan Inklusion“ auf den jeweiligen Systemebenen zu entwickeln. Der Platz reicht an dieser Stelle nicht für eine abschließende Auflistung, aber im weiteren Text finden sich beispielhaft verschiedene Teilprojekte, die in einen solchen Masterplan gehören:

Barrierefreiheit

Ein Leben in der Normalität des örtlichen Sozialraums setzt die „umfassende“ Barrierefreiheit von öffentlichen Einrichtungen und Diensten im Sinne der „Zugänglich-

keit“ und „Nutzbarkeit“ voraus - für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschweren und grundsätzlich ohne fremde Hilfe. Barrierefreiheit der Kommunikation ist vielfach eine Voraussetzung für die Inanspruchnahme infrastruktureller Einrichtungen. Zur Barrierefreiheit gehört auch die Erreichbarkeit der Hilfen sicherzustellen, wie z.B. ambulante und mobile Rundum-die-Uhr Krisendienste für Menschen mit psychischen Problemen.

Die Herstellung der Barrierefreiheit für alle BürgerInnen ist ein fortwährend andauernder Prozess, der mit der technologischen und der gesellschaftlichen Entwicklung Schritt halten muss und durch rechtliche Bestimmungen in Spezialgesetzen, z.B. den Bauordnungen, ebenso unterstützt wird wie durch konkrete Maßnahmen, z.B. Investitionsprogramme.

„Barrierefreiheit“ nutzt allen - drei Beispiele: die Mutter mit dem Kinderwagen kommt leichter in den Bus, wenn die Eingänge abgesenkt werden können, größere (d.h. barrierefreie) Anprobe-Kabinen in den Kaufhäusern werden gerne von Familien und Jugendlichen für ein interaktives Einkaufserlebnis genutzt, ältere Menschen profitieren von Unterstützungssystemen für Menschen mit Behinderungen und umgekehrt etc.

Das Gemeinwesen befähigen

Das Gemeinwesen muss bereit und dazu fähig sein, alle Menschen, auch diejenigen, die vermeintlich „anders“ sind, anzunehmen, aufzunehmen und leben zu lassen.

Um dieses Ziel, d.h. die Beendigung von „Exklusion“ irgendwann zu erreichen, muss vorab eine Stärkung der Zivilgesellschaft über ein gezieltes Empowerment des Gemeinwesens erfolgen. Über Bürgerplattformen oder vergleichbare Methoden sollen die Bürgerinnen und Bürger befähigt werden, für ihre eigenen Belange einzutreten und ihre Lebensbedingungen auszugestalten. Wenn z.B. auch Menschen mit Behinderungen an einer Bürgerplattform teilhaben würden, könnte sich der Perspektivwechsel bereits im Prozess ergeben: Menschen mit Behinderungen wäre nicht mehr Ziel (Integration) der professionellen Eingliederungsbemühungen, son-

dern sie wären selbstverständlicher Teil des bürgerschaftlichen Gesamtprozesses. Kernaufgabe des veränderten professionellen Handelns wäre es, einen solchen Stärkungsprozess des Gemeinwesens einzuleiten und dann darin auch Menschen mit Behinderungen zur selbstverständlichen Teilhabe an diesem Prozess zu befähigen.

Netzwerke

Da die Gesellschaft selbst „inklusiv“ werden soll, benötigen Menschen mit Behinderungen differenzierte Netzwerke, die sie bei ihrer gleichberechtigten Teilhabe unterstützen: nicht-professionelle, semiprofessionelle oder professionelle. Es entstehen neue Professionen, z.B. der „Community-Netwerker“, der über seine indirekte Arbeit im und mit dem Gemeinwesen dazu beiträgt, dass Menschen mit Behinderungen nach Möglichkeit gar nicht erst exkludiert werden. Gemeinwesenarbeit und Know-how über indirekte Interventionen bei der Knüpfung von Netzwerken sind hier als Kernkompetenzen gefordert.

Teilhabe

Menschen mit Behinderungen wollen nicht nur Empfänger von Hilfen und Leistungen sein, sondern sie wollen als selbstverständlicher Teil der Gesellschaft auch selber geben. Für das Konzept der „Teilhabe“ gibt es leider nur wenige gut dokumentierte oder gar evaluierte Beispiele. Im Projekt „mittenmang-schleswig-holstein“ (www.mittenmang.info) werden z.B. Menschen mit Behinderungen selbst als Ehrenamtliche für andere Menschen mit Hilfebedarf eingesetzt und bei dieser Arbeit unterstützt. Menschen mit Behinderungen verlassen hierbei die Rolle des „Hilfe-Empfangenden“ und steigen ein in die Rolle des (ehrenamtlich) Gebenden. Sie gewinnen hierbei aktive Teilhabe, Normalität und ein (neues) Selbstwertgefühl.

Barrierefreie soziale Dienstleistungen: die „Wohlfahrtspflege“ neu denken

Die professionellen Hilfesysteme wie u. a. die Angebote der Freien Wohlfahrtspflege werden sich dem Leitgedanken der Inklusion „unterordnen“, die „inklusive Gesellschaft“ als Leitidee im professionellen All-

tag befördern und sich „an die Spitze der Bewegung setzen“ (müssen).

Diese neuen sozialen Dienstleistungen zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich an den persönlichen Voraussetzungen eines Menschen, den jeweiligen Anforderungen in seiner Lebenswelt und sich daraus ergebenden Schwierigkeiten der Partizipation orientieren. Die sozialen Dienstleister sind damit aufgefordert, zu einer ressourcen- und autonomiefördernden Lebensgestaltung beizutragen. Statt reflexartig mit weitestgehend institutionalisierten oder vorgefertigten Lösungen zu reagieren, könnte die professionelle Leitorientierung sein, zuzuhören und nach Antworten zu suchen auf die Fragen, die uns Menschen mit Behinderungen stellen, die in einer Gemeinde oder Region unter ihren persönlichen Zukunftsperspektiven leben möchten. Wieweit die „Beantwortung“ mit (nicht) professionellen Mitteln gelingt, könnte eine Messlatte für den „Inklusionsfortschritt“ bedeuten. Unter der Leitidee der Inklusion begibt sich das professionelle Hilfesystem auf die Suche nach Antworten unabhängig davon, wie hoch der individuelle Grad der Behinderung, der individuelle Bedarf an Hilfe, Fürsorge oder gegebenenfalls „Fremdbestimmung“ aktuell ist. Letztendlich geht es um Entwicklung und Stabilisierung von barrierefreien und vernetzten Infrastrukturen für alle Bürgerinnen und Bürger. Dies kann u.a. gelingen, indem Partnerschaften zwischen der Wohlfahrtspflege, Institutionen, öffentlichen Dienstleistungen, gemeindlichem Leben, bürgerschaftlichem Engagement und privaten Hilfen zu einem konstruktiven Zusammenspiel gebracht werden. Die Wohlfahrtspflege steht hier insofern auf einem „öffentlichen Prüfstand“, ob es ihr gelingt für die Entwicklung einer „inklusive Gesellschaft“ Vorbildfunktion zu übernehmen – und unterwegs niemanden zu verlieren ... weder die eigenen Mitarbeitenden unabhängig vom Schweregrad des erforderlichen Perspektivwechsels noch Menschen mit Behinderungen unabhängig vom Schweregrad ihrer Behinderung. Die Wohlfahrtspflege ist gefordert, für sich entsprechende Strukturen aufzubauen wie z.B. die Beratungsstelle für Inklusionsprojekte des Paritätischen in Schleswig-Holstein, die diesen Prozess unterstützen und begleiten.



Profis werden Inklusions-Fit

Alle an dem Prozess beteiligten Profis (vom Basis-Mitarbeitenden über die Verwaltung bis zu Vorstand und Geschäftsführung) müssen sich neu orientieren, den Perspektivwechsel aktiv mitgestalten können und im Rahmen einer gezielten Organisationsentwicklung bei dieser Mission unterstützt werden.

Umfassende Personalentwicklungskonzepte bei den Anbietern von sozialen Dienstleistungen sollten Anbieter und Region spezifisch entwickelt werden.

Basis-Mitarbeitende

Sie müssen den auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft erforderlichen Perspektivwechsel in der von Ihnen zu erbringenden Arbeitsleistung als „Wert“ mittragen, die Prozesse mitgestalten und letztendlich die Umsetzung „mitmachen“:

- Die HilfeempfängerIn wird zur BürgerIn mit uneingeschränkten Rechten, der auf Augenhöhe begegnet werden muss.
- Die Wünsche der Menschen mit Behinderungen gehen weg von der „Fürsorge“ und „Fremdbestimmung“ in einem wesentlich aus Helfersicht definierten Setting hin zu einem individuellen und selbst bestimmten Assistenzbedarf in einem individuellen Setting.
- Zukünftig wird das Erbringen „Fallunspezifischer Leistungen im Gemeinwesen“ und das oben beschriebene „Networking“ bis zu 50 % Anteil an den professionellen Aufgaben bekommen.

- Aufgrund des sich verändernden „Settings“ der professionellen Arbeit werden auch die Prüfinstanzen einer gelingenden professionellen Dienstleistung verschoben werden von Instanzen wie der Heimaufsicht hin zum Verbraucherschutz und unabhängigen Beschwerdestellen. Hierbei wird verstärkt auf Ergebnisqualität und den Nutzen für den einzelnen geachtet werden.
- Die Orte der Arbeit werden nicht mehr die eher institutionalisierten „Orte zum Leben“, die sich vielfach durch Exklusion oder Sonderwelten auszeichnen, sein. Es wird eine Verschiebung hin zur „Arbeit direkt im Ort“, also im Gemeinwesen, in normalen Lebens- und Arbeitswelten, einsetzen.
- Statt in egalitärer Teamarbeit werden die Arbeitsprozesse sehr stark Hilfeempfänger – orientiert und vermutlich stark arbeitsteilig ablaufen.
- Auch die Arbeitsbedingungen werden sich verändern: Es wird eine Bewegung entstehen vom „Normal-Arbeitsverhältnis“ mit zeitlich, örtlich und inhaltlich stabilen Bedingungen, die leicht berechenbar sind, hin zu einer umfassenden Mobilität und Flexibilität, mit zeitlich, örtlich und inhaltlich variablen Arbeitsbedingungen, die schwer zu berechnen sind.

Verwaltung, Geschäftsführung, Vorstand

Auch die MitarbeiterInnen der Verwaltung und der Leitung müssen in die Wertedis-

kussion und den Paradigmenwechsel einbezogen werden, sie müssen ihn nicht nur „mittragen“, sondern auch direkt unterstützen. Dies bezieht sich auf alle Ebenen vom Controlling über das Personalwesen bis zum Baubereich. Allein die Umstellung von „immobiliengestützten“ Angeboten hin zu „nicht Immobilien gebundenen“ also Gemeinwesen integrierten Angeboten ist eine große Herausforderung ebenso wie Logistik- oder IT-Fragen oder Fragen des Berichtswesen etc. in der konkreten praktischen Arbeit.

Um diesen Perspektivwechsel zu schultern, müssen die zukünftigen Mitarbeitenden an den entsprechenden Fachschulen, Hochschulen und Universitäten umfassend darauf vorbereitet werden – inklusions-fit sind leider immer noch viel zu wenige der Absolventen des Bildungssystems.

Ressourcen - der Inklusions-Euro

Veränderungsprozesse wie den erforderlichen Perspektivwechsel und die Entwicklung einer inklusiven Kultur benötigen Ressourcen an der richtigen Stelle, im Übergangsstadium des systemischen Transformationsprozesses auch zusätzliche Ressourcen. Zum Beispiel könnte ein „Teilhabe-Weiterentwicklungsgesetz“ über einen Zeitraum von fünf bis zehn Jahren zusätzliche Finanzmittel z.B. einen „Inklusions-Euro“ in jeder Fachleistungsstunde oder jeder Maßnahmepauschale etc. bereitstellen, verbunden mit einem Anreiz-



und Belohnungssystem zur Systemtransformation.

Eine Gesellschaft inklusions-fit zu machen ist ein komplexer und langfristiger Prozess. Wichtig erscheint vor allem, dass dies in einem strukturierten, transparenten und auf Nachhaltigkeit angelegten Gesamtprozess mit Feedback-Schleifen zur Rückversicherung bei allen beteiligten Akteuren angelegt ist und in die politischen Rahmenbedingungen eingebettet wird.

Konversionsstrukturen schaffen
Auf örtlicher Ebene könnten „Regionale Teilhabeverwirklichungskonferenzen“ eingerichtet werden, die unter Beteiligung aller Akteure auf der Ebene des Gemeinwesens regionalen Gesamtentwicklungsprozesse beobachten und für einen strukturierten Entwicklungsprozess in Richtung eines „inkluisiven Gemeinwesens“ Sorge tragen.

Bezogen auf die Unterstützungsleistungen sollten entsprechend den im sozialpsychiatrischen Bereich bereits erprobten Strukturen Regionale Teilhabeverbände geschaffen werden. Ihre wesentliche Aufgabe bestünde in der Abstimmung aller Beteiligten Akteure und der Verteilung der personenbezogenen und nicht personenbezogenen Ressourcen, also der Steuerung der Finanzmittel. Die Leistungsträger sollten die bisherigen ausschließlich personenbezogenen Finanzierungen aus der Leistungs-Systematik von Landesrahmenverträgen

weiterentwickeln zu einer „inkluisiven Finanzierungssystematik“, die - wie in der Jugendhilfe und Psychiatrie erprobt - fallunspecifische und fallspezifischen Leistungen enthält und den Budget-Gedanken inklusive des persönlichen Budgets weiterentwickelt. Folgt man dem

- Unterstütztes Leben und Arbeiten in der Gemeinde (prospektiv, zeitbasiert, fallspezifisch)
- Stärkung des Sozialraums (pauschaliert, fallunspecifisch)

Die Forderung, dass Person und Sozialraum in der Finanzierung gleich-

„Auch die MitarbeiterInnen der Verwaltung und der Leitung müssen in die Wertediskussion und den Paradigmenwechsel einbezogen werden.“

Ansatz der Inklusion und den daraus abzuleitenden Schritten für die Leistungserbringung konsequent, so entfällt die Unterscheidung zwischen ambulant und stationär. Das bedeutet, neben der Verfügbarkeit von individuellem Wohnraum und einem individuellen Arbeits- bzw. Beschäftigungsplatz möglichst an den Orten, wo auch nicht behinderte Bürgerinnen und Bürger wohnen und arbeiten, kommt es darauf an, ausgehend vom individuellen Hilfebedarf entweder den Sozialraum im Sinne der Inklusion zu stützen und zu stärken und/oder die KlientInnen selbst. Dafür sind zwei Finanzierungsansätze ausreichend:

rangig nebeneinander stehen, beinhaltet nicht nur leistungsrechtlich ein Umdenken, sondern verändert auch die allgemeine Haushaltssystematik der Kommunen, die im allgemeinen die Stärkung des Sozialraums als „freiwillige“ Leistungen betrachten. Es sei hier die steile These gewagt, dass sich perspektivisch die sogenannten direkten (personenbezogenen) Leistungen im Verhältnis zu den indirekten sozialraumbezogenen Leistungen auf ein Verhältnis von 50 : 50 „einpendeln“ werden. Und das wird/ muss sich auch in der Finanzierung und ihrer Systematik widerspiegeln.



Individuelle Teilhabe verwirklichen

Um den Weg zu einer inklusiven Gesellschaft auf der individuellen Ebene für Menschen mit und ohne Behinderungen zu schultern, müssen die bestehenden Steuerungsmodelle (Clearingverfahren, Hilfeplanung etc.) im Sinne einer auf Inklusion gerichteten Teilhabeplanung weiterentwickelt werden. Wesentlich ist hierbei die „gleichberechtigte Teilhabe“ zu praktizieren, sich auf Augenhöhe zu begegnen und auch diesen Planungsprozess einer externen Qualitätssicherung zugänglich zu machen.

Systemtester sichern Qualität

Die Zeichen gesellschaftlicher Entwicklungen sind zur Zeit eher auf Exklusion gerichtet – gleichwohl entwickelt sich eine Bewegung in Richtung der Stärkung des gesamtgesellschaftlichen Systems zur Überwindung dieses Trends zur Exklusion und der Befähigung der Gesamtgesellschaft zur stärkeren Inklusion. Bei diesem Gesamtprozess sollte niemand aus dem aktuellen

Hilfesystem „vergessen“ werden oder gar zu Schaden kommen. Besonders gefährdet sind diejenigen, die einen besonders hohen Unterstützungsbedarf haben wie z.B. Menschen mit schwersten und mehrfachen Behinderungen oder Menschen mit herausforderndem Verhalten, auch Systemsprenger genannt. Der Perspektivwechsel hin zu einer gleichberechtigten Teilhabe sollte auch vor Ort z.B. in der konkreten Arbeit in einer Gemeinwesen integrierten Wohngemeinschaft für Menschen mit schwersten Behinderungen und in einer fakultativ geschlossenen Gruppe spürbar und messbar werden. Zur Qualitätssicherung des Inklusionsprozesses bietet sich daher an, dass diese beiden Zielgruppen als „System-Tester“ Teil eines Qualitätssicherungskonzeptes für die Arbeit am Entwicklungsprozess zu einer inklusiven Gesellschaft werden.

Gehen wir los ...und schauen ...

Ein Masterplan Inklusion gäbe uns eine Übersicht über den Fortschritt unserer Strategieverwirklichung hin zu einer inklusiv(er)en Gesellschaft. Er würde die

inhaltlichen und zeitlichen Strukturen für den oftmals sehr komplexen Übergang aus der „alten in die neue Welt“ beinhalten.

Das Thema „Arbeit und Beschäftigung“ bietet sich für einen solchen Konversionsprozess besonders gut an; bemühen wir uns um einen Masterplan und machen uns auf den Weg: Wo kämen wir denn hin, wenn alle sagten „wo kämen wir hin“ und niemand ginge, um einmal zu schauen, wenn man ginge? (Kurt Marti)

Prof. Dr. Ingmar Steinhart ist Leiter des Projektteams Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung in Mecklenburg Vorpommern



Kontakt
institut@sozialpsychiatrie-mv.de

Auf dem Weg zur Inklusion

Umsetzung der Politik für Menschen mit Behinderung in Schleswig Holstein

Von Bernhard Rosendahl

Die Politik für Menschen mit Behinderung orientiert sich in Schleswig-Holstein an dem Grundsatz, dass alle Bürgerinnen und Bürger gleichberechtigt in der Gesellschaft leben können sollen. Es sollen diejenigen Menschen unterstützt werden, die in ihren Möglichkeiten zur Entwicklung ihrer Teilhabechancen behindert sind. Gleichzeitig soll das Zusammenleben so gestaltet werden, dass niemand vom Leben in der Gemeinschaft ausgegrenzt wird.

1. Leitorientierung Inklusion

1.1 Der gesellschaftspolitische Kontext

Das für die Politik für Menschen mit Behinderung im Land Schleswig-Holstein verantwortliche Sozialministerium hat seiner Arbeit die Leitorientierung Inklusion zugrunde gelegt und sie damit in einen gesellschaftspolitischen Kontext gestellt. Diese Leitorientierung führt zu einem Wandel in der Ausgestaltung sozialer Unterstützungen

für Menschen mit Behinderung: Von der eher beschützenden Versorgung und Fürsorge hin zur Unterstützung einer individuellen Lebensführung. Hierbei ist das soziale Umfeld von besonderer Bedeutung.

- Inklusion von Menschen mit Behinderung
- bedeutet ‚Nicht –Aussonderung‘ oder ‚unmittelbare Zugehörigkeit‘,
 - lässt eine Teilung der Gesellschaft in Menschen mit Behinderung und Menschen ohne Behinderung nicht zu,
 - hat seinen Ursprung als Leitidee der Behindertenarbeit in den USA, zunächst thematisiert als Aspekt der ‚Empowerment-Bewegung‘,
 - zielt primär auf den gesellschaftlichen Beitrag zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung und schließt daher besondere Leistungen für Menschen mit Behinderung ausdrücklich ein,
 - wird bestimmt durch Stärkung der Selbstkompetenz, Selbstbestimmung und Partizipation als wesentliche inhaltliche Aspekte,
 - bezieht sich auf alle Lebensbereiche und ist damit eine gesellschaftliche Querschnittsaufgabe.

Inklusion ist nicht schon dann erreicht, wenn ausreichende Bildungs-, Beschäftigungs- und Freizeitangebote zur Verfügung stehen. Vielmehr geht es darum, ein individuell gestaltetes Leben zu ermöglichen und Menschen mit Behinderung in die „normale“ Alltags- und Lebensgestaltung einer Gesellschaft einzu beziehen. Wesentliches Grundmoment ist dabei die selbstverständliche Begegnung von Menschen mit und ohne Behinderung in allen gesellschaftlichen Bereichen. Inklusion ist damit die Herausforderung, Menschen mit Behinderung nicht mehr als Hilfeempfänger zu verstehen, sondern als gleichberechtigte Bürgerinnen und Bürger.

Die gleichberechtigte Einbeziehung von Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft ist nur durch ein Leben ohne Barrieren möglich. Insofern steht Inklusion in unmittelbarer Verbindung mit der Herstellung von Barrierefreiheit. Damit ist nicht nur die physische Barrierefreiheit gemeint, sondern in gleicher Weise gedankliche Barrieren, die sich in Vorurteilen oder Unkenntnis äußern.



1.2 Die Kennzeichen der Inklusion?

Inklusion als Gestaltungsprinzip des gesellschaftlichen Handelns umzusetzen, erfordert eine Orientierung an den Grundwerten Empowerment, Partizipation und Selbstbestimmung.

Mit Empowerment bezeichnet man Strategien und Maßnahmen, um das Maß an Selbstvertretung, Selbstkompetenz und Autonomie im Leben der Menschen zu erhöhen und sie in die Lage zu versetzen, ihre Belange (wieder) eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbst bestimmt zu vertreten und zu gestalten.

Partizipation ist mehr als Beteiligung oder Teilnahme. Partizipation bezeichnet aktive Teilhabe, d.h. der Mitgestaltung und Mitbestimmung. In Abgrenzung zur reinen Teilnahme an gesellschaftlichen Bezügen oder Ereignissen geht es bei der Teilhabe immer um Prozesse, bei denen Betroffene selbst im Hinblick auf ihre individuelle Lebensgestaltung und im Hinblick auf ihre unmittelbare soziale Lebenswelt Entscheidungen treffen. Dort, wo Menschen von Entscheidungen betroffen sind, haben sie ein unveränderliches Recht auf Mitbestimmung.

Selbstbestimmung bedeutet individuelle Wahl- und Entscheidungsfreiheit in Bezug zur sozialen Umwelt. Selbstbestimmung kann nur im Miteinander zu einer Stärkung der Inklusion beitragen. Das heißt, dass Wahlmöglichkeiten über Angebote vorhanden sein müssen, Kontrollmöglichkeiten über die eigenen Angelegenheiten und Umstände der eigenen Lebensführung bestehen müssen und dass Selbstbewusstsein auch durch Information gestärkt wird.

2. Rahmenbedingungen zur Unterstützung von Inklusion

Bereits mit dem Gesetz zur Ausführung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch (AG-SGB XII) hat der Landtag in Schleswig-Holstein einen wichtigen Schritt unternommen, die Rahmenbedingungen für das Leben von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft zu verbessern. Rechtliche und finanzielle Voraussetzungen wurden so gestaltet, dass sie die Weiterentwicklung der Politik für Menschen mit Behinderung im Land unterstützen. Einige wichtige Neuregelungen seien genannt:

Die Kreise und kreisfreien Städte werden in ihrer Entscheidungsebene gestärkt, indem Aufgaben, die bisher in getrennten

Zuständigkeiten lagen, zusammengefasst werden. Das Land nimmt seine politische Verantwortung wahr und setzt sie mit dem Gesamtkonzept der Politik für Menschen mit Behinderung gemeinsam mit allen Akteuren im Land um.

Die Finanzierung der Leistungen für Menschen mit Behinderung wird durch Ausgleichszahlungen des Landes an die Kreise und kreisfreien Städte und durch gesetzlich geregelte Steigerungsraten dauerhaft und verlässlich gewährleistet.

Die Kreise und die kreisfreien Städte kooperieren bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach dem SGB IX und dem SGB XII. Dazu haben die Kreise eine zentrale ‚Koordinierungsstelle soziale Hilfen‘ eingerichtet. Die kreisfreien Städte wirken in einer Arbeitsgruppe zusammen.

Hiermit sind wichtige Voraussetzungen zur Weiterentwicklung der Politik für Menschen mit Behinderung und zur zukunftsfesten Gestaltung der Leistungen geschaffen. Diese Rahmenbedingungen zu gestalten, ist bedeutsam angesichts der Tatsache, dass die Eingliederungshilfe die wichtigste Grundlage der Förderung von Menschen mit Behinderung in Schleswig-Holstein ist.

3. Wichtige Stationen der Umsetzung in der Praxis

3.1 Grundlagen der Zusammenarbeit

Für den Erfolg des Gesamtprozesses ist wesentlich, dass jeder das in seiner Kraft stehende und das in seiner Verantwortung liegende tut, um das gemeinsame Ziel zu erreichen. Damit aus vielen Einzelaktivitäten ein gemeinsames Ganzes wird, stimmen sich alle Akteure / Akteursgruppen ab und koordinieren ihre Leistungen.

Dort, wo Verantwortungsbereiche anderer Akteure berührt werden, müssen Aktionen gemeinsam entwickelt werden. Da das Land kein Träger von Diensten und Einrichtungen ist und Bereiche seiner Funktion als überörtlicher Träger der Sozialhilfe an die kommunale Ebene abgegeben hat, ergibt sich der Bedarf an Kooperation mit anderen Akteuren und Koordination der Handlungen in besonderer Weise.

Zur Umsetzung der Inklusion arbeitet die Landesregierung in Schleswig-Holstein eng mit dem Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung zusammen. In unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen und maßgebend durch die nachfolgend aufgeführten Projekte in der Initiative „Alle inklusive“ werden Menschen mit Behinderung verantwortlich und umfassend an der Umsetzung des Gesamtkonzepts beteiligt.

3.2 Die Initiative „Alle inklusive“

Durch Zusammenarbeit des Landes Schleswig-Holstein mit den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege, den Fachverbänden der Behindertenhilfe und den Verbänden und Vereinigungen behinderter Menschen und ihrer Eltern werden zur praktischen Umsetzung dieser Ziele Modellvorhaben initiiert und gefördert. Die Projekte sind gebündelt in der Initiative „Alle inklusive“.

Die schleswig-holsteinische Landesregierung fördert Modelle und Projekte, die Inklusion in besonderer Weise voranbringen. Es werden Strukturen und Netzwerke des bürgerschaftlichen En-

gagements gefördert. Dabei stehen die sinnvolle Verzahnung von professioneller mit ehrenamtlicher Unterstützung sowie die Stärkung der Eigenverantwortung der Menschen mit Behinderung im Vordergrund. Es wird daher ein besonderer Schwerpunkt auf Projekte zur Gestaltung des Gemeinwesens gelegt.

4. Perspektiven der weiteren Entwicklung

Der Weg der Umsetzung und Stärkung inklusiver Rahmenbedingungen und Strukturen wird in Schleswig-Holstein durch zahlreiche weitere Maßnahmen und Initiativen unterstützt:

Teilhabebedarfsfeststellung

Von besonderer Bedeutung ist die Weiterentwicklung der Teilhabebedarfsfeststellung. Hier liegt der Schlüssel für die Veränderung des gesamten Leistungsgeschehens in der Eingliederungshilfe. Die in dieser Hinsicht verantwortlichen Kommunen im Land Schleswig-Holstein sehen sich mit der Aufgabe konfrontiert, dass zahlreiche Verfahren zur Erfassung und Bemessung individueller Unterstützungsleistungen parallel existieren. Die Anwendung unterschiedlicher Verfahren darf jedoch nicht unterschiedliche Ergebnisse bei Art und Umfang individuell notwendiger Leistungen nach sich ziehen. Inzwischen liegen kommunale Eckpunkte für die Vereinheitlichung des Verfahrens zur Feststellung des Teilhabebedarfs vor.

Umstellung von Einrichtungs- auf Leistungstypen

Ein weiterer Beitrag zur Entwicklung einer inklusiven Leistungsstruktur in der Eingliederungshilfe wird von der Umstellung von Einrichtungs- auf Leistungstypen ausgehen. Diese im neuen Landesrahmenvertrag nach dem SGB XII vorgesehene Änderung fördert die Ausrichtung der Angebotsstruktur an den konkreten individuellen Bedarfen.

Persönliche Zukunftsplanung

Das Land unterstützt ein Projekt der Ostholsteiner Behindertenhilfe zum Aufbau eines Lehrgangs zur Persönlichen Zukunftsplanung von Menschen mit Behinderung. Dies ist ein Instrument, um Veränderungen im Leben zu planen und Unterstützung bei Veränderungen zu or-

ganisieren. Es beschreibt auch, wie Organisationen ihre innere Struktur und ihre Aktivitäten anpassen können, um Menschen besser dabei zu unterstützen, persönliche Ziele zu erreichen. Aus der Weiterentwicklung und stärkeren Umsetzung dieses Instruments ist ebenfalls eine Ausrichtung auf die individuellen Bedarfe und damit auch auf inklusive Strukturen der Leistungserbringung zu erwarten.

Gemeinsamer Ausschuss

Land und Kommunen wirken in einem gemeinsamen Ausschuss bei der Weiterentwicklung und Vereinheitlichung der Leistungen für Menschen mit Behinderung zusammen. In diesem Steuerungsgremium wirken auch die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege als Leistungserbringer mit.

Vernetzung der Leistungssysteme

Bei der Weiterentwicklung der Frühförderung für behinderte und von Behinderung bedrohte Kinder kommt es darauf an, die Leistungssysteme der Eingliederungshilfe (Frühförderung), der Jugendhilfe und der gesetzlichen Krankenversicherung sowie die Kindertagesstätten und der Schulen im Sozialraum stärker miteinander zu vernetzen. Das Sozialministerium plant eine Untersuchung zur Situation der Frühförderung in Auftrag zu geben. Von dieser Untersuchung werden auch Hinweise für die Weiterentwicklung der Frühförderung erwartet.

Sozialraumorientierung

Die Umsetzung der Leitorientierung Inklusion hat deutliche Auswirkungen auf die Praxis der Behindertenhilfe. Es geht weniger um ein weiteres Optimieren traditioneller Unterstützungsleistungen, vielmehr müssen die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen verstärkt in den Blick genommen werden. Es steht in dieser Hinsicht daher ein Perspektivwechsel bevor, der unter dem Schlagwort „Sozialraumorientierung“ diskutiert wird. In diesem Zusammenhang ist die Finanzierung von Leistungen des Sozialraums (z.B. Ausweitung der bisherigen direkten individuellen Leistungen auf indirekte Leistungen für das Gemeinwesen / fallunspecifische Leistungen) von besonderer Bedeutung.



Teilhabe am Arbeitsleben

Ein weiterer Schwerpunkt liegt im Handlungsfeld „Teilhabe am Arbeitsleben“. Hier kommt es darauf an, beginnend in den Schulen („Berufswegekonferenzen“, „Zukunftsplanung“) und gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit, den Integrationsfachdiensten, den Integrationsprojekten, den Werkstätten, der gewerblichen Wirtschaft und den Kommunen Zielvorstellungen zu entwickeln, die die Chancen für Menschen mit Behinderung für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachhaltig verbessern. Dieser Schwerpunkt bildet auch ein wichtiges Handlungsfeld des Gemeinsamen Ausschusses.

Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe

Von besonderer Bedeutung ist, wie die Bundesebene den Inklusionsgedanken in seine Planungen zur Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe aufnimmt. Hierzu liegt ein Vorschlagspapier einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe vor, das von der Arbeits- und

Sozialministerkonferenz als Grundlage der weiteren Diskussion einstimmig beschlossen wurde. Auf Bundesebene werden seit Januar 2009 die Gespräche zur Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe mit allen zu Beteiligten geführt. Auch in Schleswig-Holstein werden auf der Grundlage des Vorschlagspapiers der Bund-Länder-Arbeitsgruppe Gespräche mit den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege, den kommunalen Trägern und den Verbänden der Interessenvertretung von Menschen mit Behinderung geführt.

Für die Landesregierung ist die Politik für Menschen mit Behinderung unter der Leitorientierung Inklusion ein langfristiger Prozess. Er erfordert die Zustimmung und Mitarbeit aller Bürgerinnen und Bürger sowie aller gesellschaftlichen Institutionen und Vereinigungen. Bei der Umsetzung der Leitorientierung Inklusion wird es auch darauf ankommen, Politik für Menschen mit Behinderung als Querschnittsaufgabe in anderen Politikfeldern zu verankern.

Dr. Bernhard Rosendahl

ist für die Projektentwicklung und die Konzeption der Politik für Menschen mit Behinderung im Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit in Schleswig-Holstein zuständig



Kontakt und nähere Informationen

Dr. Bernhard Rosendahl
 - VIII 5010 -
 Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit des Landes Schleswig-Holstein
 Adolf-Westphal-Str. 4, 24143 Kiel
 Tel.: 0431 988 5336
 E-Mail: Bernhard.Rosendahl@sozmi.landsh.de

Gegen die Mauer in den Köpfen

Das Inklusionsbüro des Lebenshilfe Landesverbandes Schleswig Holstein

Von Anja Dworski

Das Sozialministerium Schleswig-Holstein hat der Politik für Menschen mit Behinderung die Leitorientierung „Inklusion“ zugrunde gelegt. Im Mai 2007 eröffnete der Lebenshilfe Landesverband Schleswig-Holstein in Kiel das Inklusionsbüro. Das Inklusionsbüro wird von der Landesregierung Schleswig-Holstein gefördert und ist Teil der Initiative „Alle inklusive“, die es seit Beginn des Jahres 2007 gibt. Seitdem unterstützt die Landesregierung im Rahmen dieser Initiative unterschiedlichste Inklusionsprojekte. Nähere Informationen zur Initiative Alle inklusive und zu den anderen Projekten finden Sie auch im Artikel „Auf dem Weg zur Inklusion – Umsetzung der Politik für Menschen mit Behinderung in Schleswig-Holstein“.

Das Inklusionsbüro

Das Projekt Inklusionsbüro der Lebenshilfe Schleswig-Holstein hat die übergeordnete Aufgabe, das Thema „Inklusion“ und seine weitreichende Bedeutung allen Teilen der Gesellschaft nahe zu bringen und zu verdeutlichen.

Das Inklusionsbüro wird dabei in vier Bereichen tätig:

- . 1. Gesellschaftliche Veränderungen in Gang setzen
- . 2. Die Selbstvertretung von Menschen mit Behinderung stärken
- . 3. Die Vernetzung unterschiedlicher Inklusionsprojekte
- . 4. Information und Öffentlichkeitsarbeit

1. Gesellschaftliche Veränderungen in Gang setzen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Lebenshilfe suchen unentwegt nach Partnern - „Multiplikatoren“ - die gesellschaftlichen Einfluss haben und die bereit sind, den Weg zu einer inklusiven Gesellschaft mitzugehen. Aktuell sind das zum Beispiel:

Die politischen Parteien

In Gesprächen mit Parteien werden Möglichkeiten entwickelt, die eigenen Angebote offener zu gestalten, wie z.B. für alle verständliche Parteiprogramme in „Leichter Sprache“ oder barrierefreie Veranstaltungen.

Der Landesjugendring

Im Mai 2009 verabschiedete der Landesjugendring Schleswig-Holstein die „Jugendpolitischen Forderungen 2010“, in denen sich der Verband, angeregt auch durch das Inklusionsbüro, der Inklusion verpflichtet.

Mit der „Ferienbörse“ bündelt der Landesjugendring die Ferienangebote von Jugendgruppen, Jugendringen, Jugendverbänden und Sportvereinen. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Inklusionsbüros beraten den Landesjugendring im Hinblick auf Ferienangebote für alle Kinder, d.h. auch Kinder mit Behinderung. Sollten Ferienangebote zusätzlich für Kinder mit Behinderung geöffnet werden, unterstützt der Lebenshilfe Landesverband dieses durch Fortbildungen, Beratungen und auch finanziell.

Die Ausbildungsstätten

Hochschulen, Fachhochschulen und Fachschulen entwickeln eigene Projekte zum

Thema Inklusion und werden bei Bedarf darin vom Inklusionsbüro unterstützt, z.B. in der Öffentlichkeitsarbeit. Ein solches Projekt ist der „Inklusionscheck für Unternehmen“, der im Fachbereich Wirtschaft der Fachhochschule Kiel entwickelt wird.

Der Landesseniorenrat

Gemeinsam mit der Universität Kiel hat der Landesseniorenrat Schleswig-Holstein „Lotsendienste“ eingerichtet, die ursprünglich ausschließlich als Unterstützungsstellen für ältere Menschen konzipiert waren. Durch die Zusammenarbeit mit der Lebenshilfe werden jetzt auch weitere Gruppen von Menschen bedacht, die Hilfen im Alltag benötigen.

Die Medien

Im Zuge der aktuellen Entwicklung stellen sich Medien die Frage, wie sie selbst als Partner der Initiative „alle inklusive“ aktiv werden und sich mit eigenen Projekten einbringen könnten. Hierzu gibt es Planungen und erste Erfahrungen.

Die „AktivRegionen“

Das Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume Schleswig-Holstein hat die Förderinitiative „AktivRegion“ ins Leben gerufen. Ziel ist es, Wirtschaftskraft und Lebensqualität in zurzeit 21 ländlichen Gebieten zu stärken. Dies kann z.B. Freizeitangebote, bessere Informationsmöglichkeiten oder touristische Ziele betreffen. Die Lebenshilfe wirkt auf die AktivRegionen ein, bei neuen Projekten Zielgruppen wie Menschen mit Behinderung mit zu bedenken und z.B. barrierefrei zu planen.



Die Denkfabrik inklusive Bildung

Unter der Leitung des Lebenshilfe Landesverbandes Schleswig-Holstein treffen sich regelmäßig Fachleute aus dem Bildungsbereich, aus Kommunen und Verbänden zu einer „Denkfabrik inklusive Bildung“, um Grundlagen für die inklusive Bildung in Schleswig-Holstein zu erarbeiten und damit Inklusion zu fördern.

2. Die Selbstvertretung von Menschen mit Behinderung stärken

Die Rundreise „Selbstvertretung stärken“ Ein wichtiger Schwerpunkt der Arbeit ist die Stärkung der Selbstvertretung von Menschen mit Behinderung im politischen Bereich. Durch die am 01.01.2007 in Schleswig-Holstein eingeführte Kommunalisierung der Eingliederungshilfe werden inzwischen viele Aspekte, die Menschen mit Behinderung direkt angehen und vorher auf Landesebene entschieden wurden, vom Kreis selbst geregelt. Aus diesem Grund sollten Menschen mit Behinderung noch stärker vor Ort mitreden, sich in der Politik Gehör verschaffen und ihre Interessen dort selbst vertreten.

Zusammen mit dem Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung, Dr. Ulrich Hase, fand zwischen März 2008 und Mai 2009 eine Rundreise „Selbstvertretung stärken“ durch alle Kreise und kreisfreien Städte in Schleswig-Holstein statt. Zu den Veranstaltungen wurden jeweils Menschen mit Behinderung aus dem Kreis

oder der kreisfreien Stadt eingeladen, um – offen und ohne feste Tagesordnung – Möglichkeiten der Selbstvertretung zu diskutieren. Mögliche Ziele, die dabei verfolgt wurden, sind z.B. eine bessere Vernetzung der Menschen mit Behinderung, ihrer Vereine und Verbände oder die Etablierung eines Kreisbehindertenbeauftragten – am häufigsten bestand jedoch zunächst der Wunsch, die Zusammenarbeit im Kreis auszubauen und fortzuführen.

Es zeigte sich, dass es nach wie vor ein breites Spektrum an Problembereichen für Menschen mit Behinderung gibt, wie zum Beispiel:

- unzureichende Barrierefreiheit in öffentlichen Gebäuden und auf öffentlichen Anlagen,
- Mangel an ausreichendem barrierefreien Wohnraum,
- begrenzter Einsatz von barrierefreien Bussen im Öffentlichen Personennahverkehr,
- Schwierigkeiten im Umgang mit komplizierten Behördenschreiben und -anträgen,
- Mangel an unabhängigen Beratungsstellen

Mehr als 600 Menschen aus unterschiedlichsten Interessenvertretungen besuchten die 15 Veranstaltungen in ganz Schleswig-Holstein. Auf der Abschlussveranstaltung am 3. Juli 2009 wurden im Kieler Landeshaus erste Ergebnisse der Rundreise vorgestellt und weitere Unternehmungen diskutiert.

Aktuell im Wahljahr -

Die Politikbroschüre

Um auch die politische Selbstvertretung von Menschen mit Behinderung zu stärken, verfasste das Inklusionsbüro im Wahljahr 2009 eine Broschüre in leichter Sprache: „Was ist Politik? Wie funktioniert Politik? Und wie kann ich mitwirken?“. Die Broschüre soll über Grundlagen, Funktionsweisen und Ebenen der Politik die staatsbürgerliche Mitwirkung von Menschen mit Behinderung fördern.

3. Die Vernetzung unterschiedlicher Inklusionsprojekte

Das Besondere am Projekt Inklusionsbüro der Lebenshilfe ist sein trägerübergreifender Ansatz. Denn eine Aufgabe des Inklusionsbüros ist die Vernetzung der weiteren Inklusionsprojekte, die durch die Landesregierung in Schleswig-Holstein gefördert werden. In regelmäßig stattfindenden Treffen, die gemeinsam mit Vertretern des Sozialministeriums Schleswig-Holstein stattfinden, werden so landesweit Erfahrungen ausgetauscht und gemeinsame Aktivitäten abgestimmt.

4. Information und Öffentlichkeitsarbeit

Für Inklusion werben

Öffentlichkeitsarbeit ist eine weitere wesentliche Aufgabe des Projektes. Durch Fachvorträge, Fortbildungen und Präsentationen werden unterschiedlichste Zielgruppen für das Thema Inklusion gewonnen. So bietet der Lebenshilfe Landesverband Weiterbildungen

zum Thema Inklusion und zu Teilaspekten, wie z.B. Schulungen in „Leichter Sprache“ an. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Inklusionsbüros halten regelmäßig landesweit Vorträge in Behinderteneinrichtungen, Schulen, auf Veranstaltungen oder in Vereinen und Verbänden.

In einem zweiten Schritt wendet sich das Inklusionsbüro verstärkt Nichtfachleuten zu. So ist es auch auf Großveranstaltungen präsent, wie z.B. dem Schleswig-Holstein-Tag im Juli 2008 mit 300.000 Besuchern.

Anlässlich des 5. Mai 2009, dem Europäischen Protesttag für Menschen mit Behinderung, präsentierten sich die Projekte der Initiative alle inklusive gemeinsam in der Kieler und Neumünsteraner Innenstadt.

Im Juni 2009 veranstaltete das Inklusionsbüro sogar eine Film Premiere. Etwa 500 Gäste aus Kiel und Umgebung sahen in einem Kieler Kino den Dokumentarfilm „Uwe geht zu Fuß“, der sehr anschaulich und verständlich ein Beispiel gelebter Inklusion zeigt.

„Klassische“ Öffentlichkeitsarbeit: Internet, Presse, Broschüren und Co.

Der Landesverband der Lebenshilfe betreibt als Teil der Kampagne zur Öffentlichkeitsarbeit die Website „www.alle-inklusive.de“, die seit Februar 2008 online ist. Die Zugriffszahlen steigen - pro Monat besuchen über 2.000 unterschiedliche Nutzer die Seite, um sich über aktuelle Entwicklungen zu informieren, die nach Möglichkeit deutschlandweit erfasst werden.

Als ergänzendes Printmedium in „Leichter Sprache“ wird die regelmäßig erscheinende

„Post vom Inklusionsbüro“ derzeit per E-Mail an ca. 900 Empfänger in Deutschland und auch über die deutschen Grenzen hinaus versandt.

Werbegeschenke, Broschüren, Aufsteller und Informationsmaterialien ergänzen das Angebot. Es wurde sogar ein Spiel mit dem Titel „Wer wird inklusive“ erstellt, das auf Veranstaltungen zum Einsatz kommt.

Auch die regelmäßige Pressearbeit hat das Inklusionsbüro bundesweit sehr bekannt gemacht. Aktuell war das Inklusionsbüro im diesjährigen „Kieler Woche Programm“, das eine Auflage von über 120.000 Exemplaren hat, mit Anzeigen vertreten.

„Das Wort Inklusion ist ein Fremdwort und nach wie vor vielen Menschen noch unbekannt. Aber die ersten Schritte sind gemacht. Wir haben bisher schon viele Menschen erreicht, die sich mit dem Thema Inklusion beschäftigen wollen. Das ist ein Erfolg und der wichtigste Schritt auf dem langen Weg zu gesellschaftlicher Veränderung.“ so Rainer Dillenberg, Geschäftsführer des Lebenshilfe Landesverbandes und Projektleiter des Inklusionsbüros.

Das übergreifende Thema: „UN-Behindertenrechtskonvention“

Zurzeit nimmt das Inklusionsbüro in seiner Arbeit verstärkt Bezug zur „UN-Konvention zum Schutz der Würde und der Rechte von Menschen mit Behinderung“, die am 19. Dezember 2008 vom Bunderrat ratifiziert worden ist. Denn etliche der in dieser Konvention formulierten Rechte

decken sich mit dem Inklusionsgedanken. Dazu gehören zum Beispiel die Wahl des Aufenthaltsortes (Artikel 18), das Recht auf Wahrnehmung politischer Rechte (Artikel 29) oder das Recht auf inklusive Bildung und Arbeit (Artikel 24 und 27). Der Informationsbedarf ist enorm, wie die Anfragen belegen, die aus dem ganzen Bundesgebiet an das Inklusionsbüro gestellt werden.

„Auch wenn in der Bundesrepublik in den letzten Jahren insbesondere durch das Sozialgesetzbuch IX eine gute gesetzliche Grundlage für gleichberechtigte Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderung geschaffen wurde, sind die Grundsätze der Selbstbestimmung in der Praxis bisher unzureichend verwirklicht. Hier wollen wir auch in Zukunft mit unserer Arbeit ansetzen“ beschreibt Rainer Dillenberg die Lücke zwischen Gesetzgebung und gelebter Realität.

Anja Dworski



nähere Informationen

Lebenshilfe Landesverband Schleswig-Holstein e.V.
Projekt Inklusionsbüro, Kastanienstraße 27
24114 Kiel
Tel: 0431 66 11 8-25, Fax: 0431 66 11 8-40
E-Mail: inklusionsbuero@lebenshilfe-sh.de
www.alle-inklusive.de

UN-Behindertenrechtskonvention öffnet neue Türen

Von Ottmar Miles-Paul

Als die UN-Konvention über die Rechte behinderter Menschen am 26. März 2009 in Deutschland in Kraft trat, ging kein Ruck durch unsere Gesellschaft. Auch die Medien nahmen von diesem Ereignis kaum Notiz und viele behinderte Menschen wissen noch gar nichts von ihrem Glück.

Was für viele auf den ersten Blick als ein weiteres und nicht leicht zu lesendes Dokument daher kommt, hat für die Behindertenpolitik hierzulande und letztendlich auf der ganzen Welt jedoch eine Signalwirkung und dürfte in den nächsten Jahren vielleicht als stille Revolution eine Reihe von Veränderungen mit sich bringen. Den Vereinten Nationen ist es mit der UN-Behindertenrechtskonvention nämlich nicht nur gelungen, die erste Menschenrechtskonvention in diesem Jahrtausend und dies sogar in einem für die UN ungewohnt schnellen Prozess zu verabschieden, vielmehr wurden dadurch wichtige Standards für das Leben und Arbeiten behinderter Menschen mitten in der Gesellschaft geschaffen. Was engagierte Vertreterinnen und Vertreter der Behindertenselbsthilfe und Behindertenarbeit bisher mit den Schlagworten Selbstbestimmung, Gleichstellung und Teilhabe forderten, ist nun weitestgehend in der neuen UN-Behindertenrechtskonvention als international anerkannter Standard und

anzustrebendes Ziel formuliert, dem die einzelnen Staaten nach der Ratifizierung gerecht werden bzw. sich annähern müssen. Der 26. März 2009 war also für uns in Deutschland ein guter Tag, denn nun gilt die UN-Behindertenrechtskonvention auch bei uns.

Inklusion von Anfang an

Die wohl wichtigste Errungenschaft für die Zukunft stellt die Anforderung der Konvention dar, dass die Inklusion behinderter Menschen von Anfang an gewährleistet werden muss. Vor allem Artikel 24 betont das Recht auf ein inklusives und diskriminierungsfreies Bildungssystem, durch das die Chancengleichheit behinderter Menschen gewährleistet werden muss. Hier werden konkrete Vorkehrungen für die Bedürfnisse der einzelnen behinderten Menschen gefordert, und der Zugang zu einem inklusiven, hochwertigen und unentgeltlichen Unterricht eingefordert. Dies entspricht voll und ganz dem Ausspruch des ehemaligen Bundespräsidenten Richard von Weizsäcker, dass wenn behinderte Menschen erst gar nicht ausgesondert werden, diese auch später nicht integriert werden müssen. Inklusion von Anfang an bedeutet im Kern also: behinderte Menschen gehören von Anfang an dazu und hierfür müssen die nötigen Rahmenbedingungen geschaffen werden, dass sie gleichberechtigt in den unterschiedlichsten Bereichen

des Lebens teilhaben können. Es geht hier also nicht nur um die integrative Teilnahme am Unterricht, sondern auch um die Inklusion ins restliche schulische und außerschulische Leben bis hin zur Freizeitgestaltung. Wenn es gelingt, diesen Grundsatz zukünftig umzusetzen, haben wir einen wichtigen Rahmen für die Zukunft unserer Gesellschaft geschaffen, damit behinderte und nichtbehinderte Menschen zusammen aufwachsen, sich kennen lernen und sicher auch viel voneinander lernen. Dann fällt es späteren Personalchefinnen und -chefs hoffentlich auch leichter, das eine oder andere Vorurteil gegenüber behinderten Menschen über Bord zu werfen und auch die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen, die ein weiteres Ziel der UN-Konvention darstellt.

Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Das gleiche Recht auf Arbeit für behinderte Menschen wird in Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention als Menschenrecht festgeschrieben. Das beinhaltet u.a. das Recht auf die Möglichkeit den Lebensunterhalt durch Arbeit in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei wählen zu können. Initiativen für unterstützte Beschäftigung, Instrumente für den Übergang von der Schule in den Beruf, aber auch das in Rheinland-

Pfalz und mittlerweile auch in Niedersachsen eingeführte Budget für Arbeit sind dabei genauso wichtig wie der Abbau von Diskriminierungen am Arbeitsplatz. Dem Abschieben behinderter Menschen auf eine meist lebenslange Tätigkeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen oftmals ohne Alternative und Arbeitnehmerrechten mit einem derzeitigen Durchschnittslohn von ca. 160 Euro wird damit der Kampf angesagt. Wir sind als Gesellschaft aufgrund der neuen Konvention genauso wie im Bereich der inklusiven Bildung in hohem Maße auch herausgefordert, inklusive und gleichberechtigte Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit den unterschiedlichsten Behinderungen zu schaffen. Das schreibt uns die neue Konvention ins Stammbuch.

Selbstbestimmtes Leben mitten in der Gemeinde

Die Frage, wo die einzelnen Menschen wohnen, ist meist sehr eng mit der Frage verbunden, wo sie arbeiten. So ist dies auch bei behinderten Menschen. Die Arbeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen geht derzeit noch oftmals einher mit der Unterbringung in einem Behindertenheim. Und genau dies will die neue UN-Behindertenrechtskonvention nicht mehr. International erklärtes Ziel ist nunmehr, dass behinderte Menschen die gleichen Wahlmöglichkeiten wie andere Menschen auch haben müssen, um mitten in der Gemeinschaft leben, arbeiten und wohnen zu können. Hierfür muss ihnen der volle Zugang zu einer Reihe von gemeindeintegrierten Unterstützungsdiensten wie zum Beispiel Persönliche Assistenz gewährt werden, um „zu Hause“ leben zu können. Dienstleistungen in einer Gemeinde müssen daher allen, also auch behinderten Menschen gleichberechtigt und barrierefrei zur Verfügung stehen. Gerade in diesem Bereich setzt die UN-Konvention klare Weichen dafür, dass behinderte Menschen in jedem Bereich des öffentlichen Lebens dazu gehören und ein Recht auf Inklusion haben.

Bedeutung der Konvention

Auch wenn es am 26. März 2009 keinen Knall getan hat und nicht plötzlich alles anders ist, auch wenn die direkten Klagemöglichkeiten für die ganz konkrete Umsetzung

der Konvention ähnlich wie bei der Aufnahme des Benachteiligungsverbotes ins Grundgesetz vor 15 Jahren begrenzt sind, ist langsam aber sicher festzustellen, dass an verschiedenen Stellen ein Ruck durch die Gesellschaft geht.

Im Bildungsbereich ist beispielsweise die Diskussion um die schulische Inklusion im Lichte der Konvention neu aufgeflammt und beschäftigt mittlerweile auch die Bildungspolitikern und -politiker mit einem ganz neuen Hintergrund. Der Verweis auf die Behindertenrechtskonvention in Auseinandersetzungen für die schulische Inklusion als geltendes Recht in Deutschland hat bereits erste Erfolge bewirkt.

Große Behinderteneinrichtungen beschäftigen sich verstärkt mit neuen Konzepten und Umstrukturierungsmöglichkeiten um das Leben behinderter Menschen mitten in der Gemeinde voran treiben zu können. Wenn auch noch schleppend, der Einsatz Persönlicher Budgets als selbstbestimmtere Form der Assistenzorganisation ist kontinuierlich auf dem Vormarsch. Allein in Rheinland-Pfalz nutzen mittlerweile über 3.600 behinderte Menschen ein Persönliches Budget.

Auch im Bereich der Arbeit für behinderte Menschen wurden neue Instrumente für die Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen, die nun konsequent in die Praxis umgesetzt und in vielerlei Hinsicht noch weiterentwickelt werden müssen, wenn wir die Türen der Werkstätten für behinderte Menschen wirklich für die Betroffenen öffnen wollen.

Im Hinblick auf das in Artikel 9 verankerte Recht auf Barrierefreiheit gibt es zunehmend Fortschritte, die angesichts des demografischen Wandels in unserer Gesellschaft entscheidend für unser aller Zukunft ist. Im Rahmen des Konjunkturprogramms II sind beispielsweise in Rheinland-Pfalz eine Reihe von Maßnahmen zur Barrierefreiheit auf den Weg gebracht worden.

Auch wenn behinderten Menschen mit der UN-Behindertenrechtskonvention ein weiteres Schwert im Kampf um die Gleichberechtigung und Selbstbestimmung an die Hand gegeben wurde, dürfte auch hier wie bei allen anderen gesetzlichen Weiterentwicklungen der letzten Jahre gelten, dass

die Gesetze nur so gut sind, wie sie umgesetzt werden. Deshalb bedarf es vieler Menschen, die sich nun die Mühe machen, sich den Text der UN-Behindertenrechtskonvention genau anzuschauen, damit zu arbeiten und die entsprechenden Rechte einzufordern. Dabei gilt es auch immer wieder Erfolge darzustellen, um deutlich zu machen, dass die Konvention nicht nur ein Papiertiger ist, sondern konkrete Auswirkungen hat.

Der Bund, die Länder, die Kommunen, aber auch sämtliche gesellschaftlichen Gruppen sind durch die Konvention nun herausgefordert, ihre Bestimmungen und Politik dem neuen Geist der UN-Behindertenrechtskonvention und damit auch den verfassten Menschenrechten behinderter Menschen gerecht zu werden und mit konkreten Aktionsplänen zu füllen. Das Land Rheinland-Pfalz hat bereits angekündigt, einen solchen Aktionsplan zu entwickeln, mögen auch andere diesem Beispiel folgen. Letztendlich gilt es für Deutschland zu den internationalen Vorreitern bei der Umsetzung der Konvention und nicht zu den Blockierern zu gehören. Wir haben nicht zuletzt aufgrund unserer ökonomischen Vorteile gegenüber vielen anderen Ländern der Welt hier eine ganz wichtige Vorbildfunktion. Damit wir diese Verantwortung wahrnehmen können bedarf es letztendlich unser aller Engagement und unser aller Verpflichtung für die Menschenrechte behinderter Menschen einzutreten.

Ottmar Miles-Paul
ist Landesbeauftragter
für die Belange
behinderter Menschen
in Rheinland-Pfalz



Kontakt und nähere Informationen

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen Rheinland Pfalz
Bauhofstraße 9
55116 Mainz
Telefon 06131 16-5342, Telefax 06131 1617-5342
Ottmar.Miles-Paul@masgff.rlp.de
www.lb.rlp.de

Umsetzung der DIA-AM in der Region Würzburg

Konzeption und erste Ergebnisse

Von Harald Ebert, Eva Klässer, Hans-Walter Kranert
und Michael Wenzel

Ausgangssituation

Die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen stehen vor der großen Aufgabe, sich selbst als eine Alternative der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben mit vielen Facetten möglicher Arbeit und Beschäftigung weiter zu entwickeln. Die 2009 für die Bundesrepublik Deutschland ratifizierte UN-Konvention sieht ganz ausdrücklich für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes vor. Eine besondere Dynamik entwickelte sich für die Werkstätten für behinderte Menschen, vor allem weil die Zugangszahlen in den Jahren 2001 bis 2006 stetig angewachsen waren und weil dort ein veränderter Personenkreis im Zugang beobachtet wurde. Letzteres hat unter anderem auch mit der begrenzten Reichweite punktueller Diagnostik in der Phase der Berufsorientierung zu tun. In der Praxis fehlt ganz offensichtlich eine qualifizierte Zusammenschau unterstützender Erkenntnisse der Schulen,

der Agentur für Arbeit, des Elternhauses und weiterer Fachdienste, wie sie im Konzept der Zukunftsplanung nachdrücklich eingefordert wird. Mehr noch, es fehlt sehr häufig die Beachtung der Interessen der betroffenen jungen Menschen selbst.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderten Menschen rechnet mit einem weiteren Anhalten des Anstiegs der Beschäftigtenzahlen in Werkstätten (BAG WfbM, 2008). Damit scheint ein Grundgedanke der UN-Konvention konterkariert zu werden, nämlich Menschen mit Behinderungen in ihrer Teilhabe am Arbeitsleben des allgemeinen Arbeitsmarktes, soweit wie eben möglich, zu unterstützen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im Jahr 2006 die Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH Berlin mit einer Studie beauftragt, welche die Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen untersuchen und Ursachen für den anhaltenden Anstieg ergründen sollte. Eine detaillierte Darstellung würde sich lohnen, aber den Rahmen dieses Aufsatzes sprengen.

Im Abschlussbericht spricht das Forschungsinstitut immerhin von einer Stabilisierung der Aufnahmezahlen (ISB 2008). Es liegt auf der Hand, dass die sozialpolitische Frage einer nachhaltigen Finanzierung der Werkstattleistungen für behinderte Menschen einen ungeheueren Druck auf die Institution WfbM mit sich bringt (BAGüS 2007). Das zeigt sich, wenn die Frage aufgeworfen wird, ob die Werkstätten entsprechend der Vorgaben der Werkstattverordnung tatsächlich „Werkstattbeschäftigten, die über ein entsprechendes Leistungspotential verfügen, den Übergang von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ... ebnen“ (BAGüS 2006, 6) oder wenn die Amtschefkonferenz zur Vorbereitung der Arbeits- und Sozialministerkonferenz¹ die rechtliche Trennung des Eingangsverfahrens von den Werkstätten und eine Reform des Berufsbildungsbereichs vorschlagen (BeFAB 2007). Im März 2008 hat die Bundesagentur für Arbeit als neues Produkt die „Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener Menschen (DIA-AM)“ ausgeschrieben. Als Zielgruppe wurden „lernbehinderte Menschen im



Grenzbereich zur geistigen Behinderung, geistig behinderte Menschen im Grenzbereich zur Lernbehinderung [und] Menschen mit nachhaltigen psychischen Störungen und/oder Verhaltensauffälligkeiten (nicht im Akutstadium)“ genannt. Für die Durchführung dieser Eignungsanalyse und die nachfolgende betriebliche Erprobung für die genannte Personengruppe können sich Bildungsträger bewerben. Damit liegt in der Konzeption des neuen Produktes der Agentur die (abschließende) Feststellung der Werkstattbedürftigkeit für die beschriebene Zielgruppe nicht mehr in den Händen der WfbM (Bundesagentur für Arbeit 2008a, 3).

Zielstellung der DIA-AM

Mit der DIA-AM verfolgt die Agentur für Arbeit (Bundesagentur für Arbeit 2008a, 1) das Ziel, durch eine auf jeden Teilnehmer ausgerichtete Orientierung und praxisorientierte Eignungsabklärung realistische und belastbare Aussagen zu erhalten, inwieweit Art oder Schwere der Behinderung eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zulassen oder ggf. die Werkstatt für behinderte Men-

schen für die jeweilige Person die notwendige Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben ist. Dadurch können „die Personen identifiziert werden, für die Unterstützung anstelle von Werkstattförderung der richtige Weg ist. Das Verfahren trägt der Kritik [von Verbänden, aber auch Anm. d. V.] Ländern Rechnung, die Bundesagentur für Arbeit leite [insbesondere] die Förderschulabgänger vorschnell in die Werkstätten“ (Rombach 2008). Als übergreifende Zielstellung der Maßnahme lässt sich somit die **Vermeidung einer möglichen Werkstattaufnahme** identifizieren, welche in ihrer Summe die Kostenträger vor immense fiskalpolitische Herausforderungen stellt.

Unter personenzentrierter sowie gesellschaftspolitischer Perspektive betrachtet kann die Maßnahme DIA-AM auch einen wertvollen Beitrag leisten zur gleichberechtigten **Teilhabe** von Bürgern **am (Arbeits-) Leben** in unserem Gemeinwesen. Über die gemeinsame Erarbeitung einer beruflichen Zielvorstellung, über die Erfassung und Weiterentwicklung notwendiger Kompetenzen sowie durch Etablieren von Alternativen zu einem beschützten Arbeitsplatz kann dieser Teilhabeanspruch eingelöst werden. Diesbe-

züglich sind in der jüngsten Zeit eine Vielzahl von Initiativen und Bestrebungen zu beobachten, die ein breiteres berufliches Angebot für Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf intendieren wie z.B.:

- Einführung eines Clearingverfahrens in der Schule (ASMK 2008),
- Begleitung des Übergangs Schule-Beruf (ASMK 2008),
- Zielgruppenorientierte Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen,
- Unterstützte Beschäftigung als neues Leistungsangebot (§ 38a SGB IX),
- Weiterentwicklung des Entscheidungsprozesses Werkstattaufnahme zu einem qualifizierten Fallmanagement (Finke 2008),
- Dauerhafte Einrichtung von ausgelagerten Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen in Werkstätten (§ 136 SGB IX),
- Projekte zur Ausgliederung aus Werkstätten (z. B. im Bezirk Unterfranken),
- Bestrebungen zur Einrichtung von Eingliederungsbetrieben (Bundesagentur für Arbeit 2008b),
- gemeinwesenorientierte Zeitarbeitsfirmen, z.B. Start Zeitarbeit NRW.

Zur Realisierung des Rechts auf Teilhabe am (Arbeits-)Leben bedarf es auch eines Wunsch- und Wahlrechts des Einzelnen bezüglich der einzelnen Angebote. So wird in Artikel 3 der UN-Konvention „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ als allgemeiner Grundsatz postuliert: Die Achtung der dem Menschen innewohnenden Würde, seiner individuellen Autonomie, einschließlich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen, sowie seiner Unabhängigkeit. Zurzeit erweist sich die Zergliederung von Zuständigkeiten im Sozialrecht und damit verbunden eine Vielzahl von möglichen Kostenträgern als Barriere bei der Verwirklichung einer inklusiven (Arbeits-)Gesellschaft. Zur Verwirklichung der „Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“ (Art. 27 der UN-Konvention) bedarf es weiterer einschneidender Prozesse bzgl. des (Arbeits-)Lebens, deren Qualitätsansprüche mit Hinz (2006) folgendermaßen charakterisiert werden können:

- ein kompetenzorientierter, nicht-institutioneller Zugang,
- ein partizipativer, subjektorientierter, sozial einbindender und Heterogenität bejahender Ansatz,

- eine entspezialisierte, flexible Bedarfsorientierung bei der Unterstützung und
- eine pauschalisierte, systemische Finanzierung bei Feststellung individueller Bedarfe.

Die Maßnahme DIA-AM kann für diese Entwicklung einen Beitrag leisten, weil die Erkenntnisse beschäftigungsnah, person- und kompetenzorientiert gewonnen werden und die Teilnehmer, in ihre (berufliche) Zukunftsplanung eingebunden sind (Partizipation). Nur auf diese Weise kann die Unterstützungsleistung innerhalb von DIA-AM sowie in nachfolgenden Angeboten im Sinne einer dialogischen Assistenz (Theunissen/Plaute 1995), erfolgen. Der Maßnahmeträger der DIA-AM im Geschäftsbereich der Agentur für Arbeit Würzburg sieht sich diesem Anliegen besonders verpflichtet.

Umsetzung der DIA-AM im Geschäftsbereich der Agentur für Arbeit Würzburg

Im Geschäftsbereich der Agentur für Arbeit Würzburg stellt sich der Aufgabe der Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit seit Juli 2008 ein **Trägerverbund**, in welchem unter Koordination des Integrationsfachdienstes Würzburg (IFD) das Christliche Bildungswerk Bad Neustadt/Saale mit seiner Außenstelle in Würzburg (cbw) sowie die Modell Integrationsgesellschaft mbH

(mig mbH) eingebunden sind. Durch diese Kooperation zwischen einem Integrationsfachdienst, einem Träger von beruflichen Bildungsmaßnahmen (cbw) sowie einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes (mig) ist es möglich folgendes Spektrum von Leistungen für den einzelnen Teilnehmer vorzuhalten:

- Kompetenzanalyse durch Einsatz diagnostischer Verfahren in Simulationsräumen und Fachwerkstätten,
- individuelle Unterstützung im Erprobungsprozess durch Job-Coaching und
- Akquise von Erprobungsplätzen in der Region mit Hilfe eines breiten Netzwerks.

In der **Umsetzung** vor Ort steht der Teilnehmer als Person im Fokus des Handelns. **Selbstbestimmung** und (berufliche) **Teilhabe** sowie darauf bezogene **dialogische Assistenz** sind handlungsleitende Maxime. Bereits im Aufnahmegespräch vor Maßnahmebeginn wird die individuelle Motivations- und Interessenlage des Teilnehmers ergründet. Zusammen mit den vorliegenden Unterlagen kann ein erstes Bild der beruflichen Visionen und darauf bezogener Kompetenzen entstehen. Mit Hilfe eines „Miniprofils“ wird dieses Bild für alle Beteiligten transparent umrissen. Im Sinne einer (beruflichen) Zukunftsplanung wird dieses Bild im Verlaufe der Maßnahme kontinuierlich konkretisiert, d.h. detaillierter ausgestaltet, in Teilbereichen modifi-

Wir suchen

für die nebenberufliche Begleitung von unfähigkeitsrentierten Menschen bundesweit MitarbeiterInnen von IFD mit Kompetenzen im Bereich medizinischer, sozialer und beruflicher Rehabilitation.

Wir bieten

- interessantes Zusatz Einkommen
- freier wählbarer Umfang
- freie Zeitgestaltung
- ganzheitliche Aufgabenstellung
- kostenlose Schulung IFM



Senden Sie uns Ihre Bewerbung (Profil und Foto) gerne auch per E-Mail. Alternativ sind auch Kooperationsvereinbarungen mit den Trägern der IFD möglich.

Havighorster Weg 8a, 21031 Hamburg, Telefon 040 - 72 00 40 80, Fax 040 - 72 00 40 88, E-Mail: info@inreha.net, Internet: www.inreha.net

ziert oder auch völlig neu strukturiert. Am Ende dieses Prozesses beschreibt das Bild eine (berufliche) Zielstellung, die mit den vorhandenen Ressourcen und Assistenzangeboten am Arbeitsmarkt realisierbar erscheint.

Zu Beginn werden auf der Grundlage der vorhandenen Daten sowie des Miniprofils **diagnostische Fragestellungen** abgeleitet, die mit einer individuellen Kombination von Instrumenten aus einem breiten Instrumentarium standardisierter und normierter Einzel- und Gruppenverfahren beantwortet werden. Das Erkunden aufgabenspezifischer Lernmöglichkeiten und beschäftigungsbezogener Handlungskompetenz sowie das Herausarbeiten möglicher Beschäftigungsfelder ist jedoch nur im Rahmen von Arbeits- und Lernprozessen möglich, die konkrete theoretische und praktische Anforderungen widerspiegeln. Hierfür stehen mit den Fachwerkstätten des cbw sowie den Arbeitsbereichen der mig mbH über 30 verschiedene Berufsbilder mit zahllosen Beschäftigungsfeldern zur Verfügung. In einem berufs- und sonderpädagogisch gestalteten Rahmen können die Teilnehmer hoch individualisiert und unabhängig von der Gruppenzusammensetzung ihre Kompetenzen unter Beweis stellen und beschäftigungsspezifisch weiterentwickeln.

In das Ergebnis der **vierwöchigen Kompetenzfeststellung (Phase 1)** fließen neben den vorhandenen Daten aus Vorbefunden vor allem die quantitativen Ergebnisse aus den standardisierten Verfahren sowie gleichwertig die Erkenntnisse aus den Lern- und Arbeitsprozessen mit ein. Sie werden in Form einer teilnehmenden Beobachtung erhoben und mit Hilfe von standardisierten Kriterien transparent für alle Beteiligten kommuniziert. Integraler Bestandteil des Prozesses ist die Heranführung der Teilnehmer, insbesondere mit psychischen Belastungen, an eine realistische Selbsteinschätzung der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Die wöchentliche Reflexion mit den Teilnehmern über die gewonnenen Erkenntnisse in Verbindung mit einem Abgleich der Selbst- und Fremdeinschätzung ist unabdingbar für eine evtl. nachfolgende Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Zentraler Anhaltspunkt für die Überleitung in die nachfolgende **betriebliche Erprobung (Phase 2)** sind neben dem Miniprofil und den beruflichen Interessen des Teilnehmers vor allem die Ergebnisse aus der Erprobung der beruflichen Handlungskompetenz - der Verknüpfung von beschäftigungsbezogener Fachkompetenz mit beschäftigungsübergreifenden Schlüsselkompetenzen. Mit Hilfe eines Profilvergleichs zwischen den Fähigkeiten des

diese kriteriengeleitete Beobachtung wird neben dem Maßnahmeträger auch der Betrieb in die Klärung der diagnostischen Fragestellung des vorhandenen Potentials für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einbezogen. Wiederum gemeinsam mit dem Teilnehmer wird der Verlauf der Erprobung besprochen, die gewonnenen Erkenntnisse erörtert und die nächsten Schritte der Erprobung bzw. Unterstützung geplant.

„Wichtig ist das Zuhören, das Ernstnehmen der Wünsche und Visionen, die sich nicht erfüllt haben, das Unterscheiden zwischen dem Menschen, der hier sitzt, und seiner in dieser Gesellschaft nicht ausreichenden Leistungsfähigkeit, über die er immer wieder definiert wurde und gegen die er ankämpft.“

Teilnehmers und den Anforderungen des jeweiligen betrieblichen Erprobungsplatzes wird aus dem vorhandenen Pool von Unternehmen eine optimierte Auswahl getroffen. Die Integration in den Erprobungsplatz wird unter dem Gesichtspunkt einer der beiden grundlegenden Modellen von Unterstützter Beschäftigung erfolgen: Integration auf einen bestehenden Arbeitsplatz mittels supported employment oder Integration in einen neu zu schaffenden Nischenarbeitsplatz mittels customized employment. Zur Klärung der betrieblichen Strukturen wird im Vorfeld eine Arbeitsplatz- und Umfeldanalyse durchgeführt, die wichtige Hinweise auf notwendige Anpassungen des Arbeitsplatzes sowie auf den Umfang des erforderlichen Job-Coachings geben kann. Zur Fortsetzung der diagnostischen Bemühungen aus der Phase 1 werden im Sinne einer Langzeitbeobachtung von Entwicklungsverläufen die Selbst- und Fremdeinschätzung der beruflichen Handlungskompetenz mit Hilfe der standardisierten Kriterien fortgeführt. Über

Am Ende der Maßnahme stehen belastbare Aussagen über die Arbeitsmarktfähigkeit des Teilnehmers. Vor dem Hintergrund der langjährigen Erfahrungen des Maßnahmeträgers werden die Informationen aus der Phase 1 bewertet und erste Trends abgelesen und im Sinne einer Langzeitbeobachtung in der Phase 2 weiter ausdifferenziert. Durch die enge und langfristige Kooperation mit den Betrieben sowie mit der Information über die Zielstellung der Erprobung entwickelt sich ein vertrauensvolles Verhältnis der Beteiligten untereinander, welches die Grundlage für eine realistische Einschätzung der Leistungsfähigkeit des Teilnehmers von Seiten des „Experten“ Betrieb bildet. Ergänzt wird diese Einschätzung durch eine dritte Komponente, die ebenfalls ihre Fortsetzung aus der Phase 1 findet: die Selbsteinschätzung des Teilnehmers. Dadurch werden die gewonnenen Erkenntnisse aus der Phase 1 hinsichtlich der möglichen Integration des Teilnehmers in den allgemeinen Arbeitsmarkt in der Phase der betrieblichen

Erprobung unter einer dreifachen Perspektive gefestigt und ausdifferenziert: von Seiten des Betriebes, des Maßnahmeträgers und des Teilnehmers.

In einer **abschließenden Berufswegekonzferenz** werden im Sinne der Zukunftsplanung alle innerhalb der gesamten Maßnahme (Phase 1 und Phase 2) gewonnenen Informationen und Erkenntnisse gesichtet und unter Beteiligung des Teilnehmers und evtl. einer Bezugsperson, der Fachkräfte des Maßnahmeträgers sowie der Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit diskutiert. Ziel ist es, die zu Beginn der Maßnahme gemeinsam entwickelte Vision, die im weiteren Verlauf stetig revidiert bzw. bestätigt wurde, in eine konkrete berufliche Zielstellung zu modifizieren. Die gemeinsam entwickelten Ergebnisse werden der beauftragenden Agentur für Arbeit in einem Abschlussbericht zur Verfügung gestellt, der belastbare Aussagen trifft zur Arbeitsmarktfähigkeit, zum beruflichen Potential in bestimmten Beschäftigungsfeldern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie zu notwendigen stützenden bzw. fördernden Gegebenheiten am zukünftigen Arbeitsplatz.

Erste Ergebnisse aus der DIA-AM im Geschäftsbereich der Agentur für Arbeit Würzburg

Nach einer ersten **quantitativen Analyse** der DIA-AM im Geschäftsbereich der Agentur für Arbeit Würzburg ist festzuhalten, dass bis einschließlich Januar 2009 insgesamt 18 Personen an dieser Maßnahme teilnahmen. Das Alter der drei weiblichen und 15 männlichen Teilnehmer konzentrierte sich überwiegend auf die Altersspanne zwischen 16 und 35 Jahren. Bei etwa zwei Drittel der Teilnehmer lag ein anerkannter Grad der Behinderung (mindestens 50 Prozent) vor. In der gleichen Größenordnung konnten die bisherigen Teilnehmer keinen anerkannten Schulabschluss und/ oder eine berufliche Ausbildung nachweisen. Als Ergebnis der Diagnose wurde für vier Teilnehmer eine Werkstattbedürftigkeit festgestellt, welche auch in einem entsprechenden Aufnahmeverfahren mündeten. Bei drei Teilnehmern konnte keine abschließende Stellungnahme abgegeben werden, da sie ihren Wohn-

ort in eine andere Region verlagert haben (1), die Maßnahme aufgrund einer akuten psychischen Belastungssituation selbst beendet haben (1) oder das Angebot von der Agentur für Arbeit aufgrund nachhaltiger Verweigerung der Mitarbeit abgebrochen werden musste (1). Für zehn Teilnehmer hingegen wurde eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und für einen Teilnehmer eine Tätigkeit auf dem zweiten Arbeitsmarkt als realistisches Ziel in Aussicht gestellt. Zum Übergang in ein Arbeitsverhältnis würden sechs Teilnehmer ein qualifizierendes Angebot im Sinne der Unterstützten Beschäftigung benötigen.

Zur Verdeutlichung der **qualitativen Aspekte** der DIA-AM im Geschäftsbereich der Agentur für Arbeit Würzburg dient die exemplarische Beschreibung der Maßnahmeverläufe zweier Teilnehmer aus Sicht der begleitenden Psychologin:

Herr M. ist Mitte 30. Neben einer Epilepsie und einem hirnorganischen Psychosyndrom ist bei ihm eine intellektuelle Leistungsfähigkeit im Umfang einer Lernbehinderung festzustellen. Er absolvierte zwei Berufsausbildungen als Kfz-Mechaniker (Lehrzeit 6 Jahre) sowie als Technischer Zeichner (Umschulung), hat jedoch in beiden Berufen noch nicht gearbeitet.

„Von seiner Behinderung will er nicht sprechen, nichts wissen, einfach verleugnen, einen Schwerbehindertenausweis lehnt er kategorisch ab. Er hat Erfahrungen mit Maßnahmen, sagt er, alle negativ, auch diese wird nichts bringen. Seine Motivation für diese Wochen ist der Wunsch nach einer weiteren Schulungsmaßnahme im Zweitberuf, dies wiederholt er die ersten Tage ununterbrochen. Die Arbeitsagentur will nicht finanzieren, aber vielleicht, wenn wir das auch schreiben? Dann wird er endlich Arbeit finden! Aber bitte nicht mehr als Fahrradnähe von seinem Dorf entfernt, wo er bei seinen Eltern lebt.“

Die Herausforderung bei Herrn M. bestand zunächst darin, ihn als offensichtlich enttäuschten und unterschwellig aggressiven Mann in einer Art und Weise anzunehmen, so dass er aus den Inhalten der Maßnahme selbst einen Nutzen ziehen kann und dass die Diagnose seine tatsächliche

Leistungsfähigkeit widerspiegelt und nicht sein psychische Verfassung.

„Wichtig ist das anfängliche Zuhören seines Scheiterns, das Ernstnehmen seiner Wünsche und Visionen, die sich nicht erfüllt haben, das Unterscheiden zwischen dem Menschen, der hier sitzt, und seiner in dieser Gesellschaft nicht ausreichenden Leistungsfähigkeit, über die er immer wieder definiert wurde und gegen die er ankämpft. Über die tägliche Kommunikation mit ihm, über alle gewonnenen Ergebnisse, gelingt es, ihn ganz langsam zu einem Abgleich seiner beruflichen Visionen mit den vorhandenen Kompetenzen zu führen. Herr M. fängt selbst an, persönliche Schwierigkeiten (die mangelnde Rechenfähigkeit, auch fehlende Raumgröße, nachlassende Konzentration) zu benennen, die auch in den Testverfahren sichtbar wurden, und möchte seine berufliche Vision herunterschrauben: nicht mehr technischer Zeichner, aber bitte eine Bürotätigkeit, vielleicht als Helfertätigkeit? Als Stärken für diese Tätigkeit sieht er bei sich seine Freundlichkeit, seine Teamfähigkeit und seine Vertrautheit mit einem PC. In den Testverfahren wurde durchschnittliche Fähigkeiten im Anweisungsverständnis sowie in der Präzision diagnostiziert. Gute Voraussetzungen für die Praxiserprobung in einem Büro, erst in einem stärker betreuten Rahmen im cbw, dann auch in einer Behörde. Hier wird schnell deutlich, dass seine Leistungsfähigkeit stark vom guten persönlichen Kontakt zu seinem männlichen Vorgesetzten abhängt. Dann traut er sich auch neue Dinge zu, wie Telefonate führen und Exceltabellen erstellen.

Herr M.s Selbstbewusstsein wächst mit jeder Woche, bei Zunahme der Jacksonanfälle in Stresssituationen bittet er um Gespräche und ist erstmalig bereit, sich mit seiner Erkrankung näher auseinanderzusetzen, geht in die Epilepsieberatungsstelle, zum IFD zur Abklärung eines möglichen Schwerbehinderten-Ausweises, bringt viel Material mit, bittet um Hilfe beim Sichten und Verstehen. Der Horizont erweitert sich, es wächst der Wunsch nach einer Arbeitsstelle in genau diesem Bereich und in der entfernten Großstadt.“

Im Abschlussgespräch spiegelte sich eine deutliche Entwicklung seiner gesamten Persönlichkeit wieder. So möchte



er unter anderem, einen Schwerbehindertenausweis beantragen und als Bürohelfer tätig sein. Zur Realisierung dieses Wunsches ist er aus Sicht des Maßnahmeträgers auch in der Lage, wenn er im Sinne der Unterstützten Beschäftigung persönliche Unterstützung erhält, sowohl durch einen Mentor am Arbeitsplatz wie auch durch einen externen Begleiter.

Frau T. ist Mitte 50, lebt nach einer Scheidung allein und möchte wieder ins Arbeitsleben einsteigen. Vermittlungshemmend wirkt sich hierfür ihrer beiderseitige Schwerhörigkeit, ihre Inkontinenz sowie ein organisches Psychosyndrom aus. Ihre intellektuelle Leistungsfähigkeit ist im Umfang einer Lernbehinderung einzustufen.

„Frau T. kann auf Erfahrungen als Fabrikarbeiterin und Spülkraft zurückgreifen. Dies ist auch ihr Wunsch für eine stundenweise Beschäftigung, Spülen kann sie, da fühlt sie sich sicher und hat dies auch im

Haushalt mit einem Kind erprobt. Frau T. wirkt aufgeschlossen, sehr motiviert, doch bald stellt sich heraus, dass auch sie durch Lebensgeschichte und gegenwärtige Situation sehr belastet ist: sie ist sozial isoliert, droht zu verwahrlosen, kann mit dem Hörgerät nicht umgehen; sie nickt immer, obwohl sie nichts versteht. So sucht sie jedes Gespräch, das sie bekommen kann, saugt jede Zuwendung auf. Ihre gerade als ausreichend diagnostizierten Fähigkeiten im präzisen Umsetzen von Arbeitsanweisungen und ihre Kontaktfähigkeit lassen einen Versuch in der Spülküche möglich werden. Hier wird schnell sichtbar, dass sie die Arbeit recht zufrieden stellend und zunehmend selbständig erledigt; ca. vier Stunden kann sie durchhalten.

Unerwartet massiv tritt jedoch das Problem der Inkontinenz zu Tage, das sich in Stresssituationen verstärkt und die Praxiserprobung scheitern zu lassen droht. Intensive Begleitung wird erforderlich, ei-

nerseits als Unterstützung bei der urologischen Abklärung von medizinischen Möglichkeiten und Beckenbodentraining, wie auch in praktischer Unterweisung des Umgangs mit der Inkontinenz (Kleiderwechsel, luftdichtes Verschließen der nassen Kleidung, Begleitung beim Einkauf verschiedener Einlagen bis hin zur Unterstützung bei der Anwendung auf der Toilette). Dieser Eingriff in den so intimen Bereich von Frau T. benötigt natürlich viel Fingerspitzengefühl und Zeit. Ohne Unterstützung in diesen Bereichen wird Frau T. auch nach Beendigung dieser Maßnahme nicht auskommen.“

Als Ergebnis der Maßnahme konnte mit Frau T. erarbeitet werden, dass sie über ein berufliches Potential als Helferin in einer Spülküche im Umfang von drei bis vier Stunden täglich verfügt, was auch ihren beruflichen Vorstellungen entspricht. Voraussetzung für die Verwertung dieser Fähigkeiten am Arbeitsmarkt mittels Un-



terstützter Beschäftigung ist jedoch das erfolgreiche Bewältigen einer stationären medizinischen Rehabilitation zur Behandlung der Inkontinenz sowie zum Training des persönlichen Umgangs hiermit. Hierzu wurde Frau T. bereits bei einem Facharzt mit Begeleitung durch die Mitarbeiter vorgestellt. Zudem sollten weiterhin Unterstützungsangebote im Bereich des Wohnens (z.B. betreutes Wohnen) sowie im Bereich der Freizeit (z.B. Einbindung in soziale Gruppen) in Anspruch genommen werden, um auch langfristig den notwendigen Rahmen zur Teilhabe am (Arbeits-)leben abzusichern.

Auch für die Personen, bei denen **Werkstattbedürftigkeit** festgestellt wurde, hat DIA-AM eine positive Wirkung entfalten können. Gerade Menschen, deren Fähigkeitsprofil dem Übergangsbereich zwischen Werkstatt und allgemeiner Arbeitsmarkt zuzuordnen ist, haben sehr oft große Schwierigkeiten, das Angebot einer WfbM anzunehmen und wünschen sich einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Ar-

beitsmarkt. In DIA-AM konnten sie erleben, dass ihr Wunsch ernst genommen und ein Versuch gemäß ihrer Veranlagung gestartet wurde. Das eigene Erleben des Scheiterns und das Aufarbeiten durch die Mitarbeiter lies sie offen werden für den Weg in die WfbM. Hier angekommen, akzeptieren sie den beschützenden Rahmen, den sie (noch) benötigen; ihre Eingliederung findet ohne größere Probleme statt.

Fazit und Ausblick

Eine erste Rückmeldung der Mainfränkischen Werkstätten Würzburg (WfbM) zeigt, dass die Anzahl der Erprobungen im Berufsbildungsbereich, wie in der Konzeption von DIA-AM von Seiten des Kostenträgers erwartet, erkennbar rückläufig ist. Deutlich wird zugleich, dass in DIA-AM der Teilnehmer als ganzer Mensch gesehen und angenommen werden muss, um zum Erfolg einer umfassenden Diagnose und späteren Eingliederung zu gelangen. Eine eingehende Diagnostik ist nur möglich, wenn durch eine vorausgehende und begleitende psychologische und sozialpä-

dagogische Begleitung die Teilnehmer für eine Mitarbeit gewonnen werden können. Die ersten Auswertungen scheinen viel versprechend. Umso wichtiger ist es, dass möglichst zeitnah das Modell der „Unterstützten Beschäftigung“ für die Teilnehmer angeboten werden kann. Sonst würde das gewonnene Vertrauen möglicher Weise dem Gefühl unterliegen, dass DIA-AM zur Offenbarung sehr persönlicher Daten führt, ohne dass mit diesem Wissen der Zugang in das Arbeitsleben tatsächlich unterstützt werden kann. Nach dem In-Kraft-Treten der gesetzlichen Grundlagen hat die Bundesagentur für Arbeit ein entsprechendes Produkt ausgeschrieben.

DIA-AM ist dann ein sinnvolles Instrument, wenn die geforderte dialogische Assistenz realisiert wird. In Würzburg steht anstelle einer punktuellen Diagnostik die Zusammenschau - eine neue Qualität. Unter diesen Voraussetzungen wird DIA AM zum gelungenen Beitrag zur Teilhabe am (Arbeits-)Leben wie von der UN-Konvention postuliert.

Dr. Harald Ebert

ist Sonderschulrektor an der Don-Bosco Berufsschule in Würzburg mit dem Schwerpunkt: Beratung und Unterstützung bei der Teilhabe an Arbeit und Beruf



Kontakt und nähere Informationen

Don-Bosco-Berufsschule
Schottenanger 10, 97082 Würzburg
Tel.: 0931 43055, Fax: 0931 412547
E-Mail: schulleitung@dbs-wuerzburg.de

Eva Klässer

ist Diplom-Sozialpädagogin und Leiterin des IFD Würzburg



Kontakt und nähere Informationen

IFD Würzburg, Gutenbergstraße 7
97080 Würzburg
Tel.: 0931 32940-0, Fax: 0931 32940-55
E-Mail: klaesser.eva@ifd-wuerzburg.de

Hans-Walter Kranert

ist Diplompädagoge und Sonderschullehrer an der Don-Bosco-Berufsschule Würzburg. Er leitet den Mobilen sonderpädagogischen Dienst



Kontakt und nähere Informationen

Don-Bosco-Berufsschule
Schottenanger 10, 97082 Würzburg
Tel.: 0931 43055, Fax: 0931 412547

Michael Wenzel

ist Diplom-Psychologe, Prokurist und Fachdienstleiter bei der Mainfränkische Werkstätten GmbH. dort zuständig für die Konzeptionen der Außenarbeitsplätze, Außenarbeitsgruppen und Schaffung von Arbeitsplätzen



Kontakt und nähere Informationen

Mainfränkische Werkstätten GmbH
Ohmstraße 13, 97076 Würzburg
Tel.: 0931 200 22-23, Fax: 0931 200 22-66
E-Mail: info@mainfraenkische-werkstaetten.de

FUSSNOTE

1 Tatsächlich haben die Arbeits- und Sozialminister beschlossen, „dass in Gespräch mit der KMK auf die besondere Bedeutung der Schnittstelle Übergang Schule – Beruf hingewiesen wird. Ziel muss sein, bereits frühzeitig dem jetzigen Automatismus eines Wechsels aus der Förderschule in die Werkstatt für behinderte Menschen auch durch geeignete schulische Regelungen und Maßnahmen entgegenzuwirken. Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder beauftragen die Amtschefkonferenz ... Vorschläge zur besseren Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben vorzulegen“ (ASMK 2007).

LITERATUR

.Arbeits- und Sozialministerkonferenz (2008): Vorschlagspapier der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen“ der ASMK. http://dgsp-brandenburg.de/sites/default/files/Vorschlagspapier_BL_AG_Weiterentwicklung_EGH.pdf. Zuletzt aufgerufen am 23. Januar 2009.

BAGüS BundesArbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (2007): Weiterentwicklung der Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen – Zukunft der Werkstätten aus Sicht der BAGüS: www.lwl.org/spur-download/bag/vorlage_hkv.pdf. Zuletzt aufgerufen am 8. Februar 2008.

BAGüS BundesArbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (2006): Zugangszahlen und Bedarfsplanung der Werkstätten für behinderte Menschen aus der Sicht der Sozialhilfeträger – Bestandsaufnahme und Ausblick: www.lwl.org/spur-download/bag/vorlage_hkv.pdf. Zuletzt aufgerufen am 8. Februar 2008.

BAGWfBM (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.) (2008): Menschen in Werkstätten: www.bagwfbm.de/page/25?sess=e5321464db08c3b791b5646404b9ed77. Zuletzt aufgerufen am 28. März 2008

BeFAB (Berufsverband der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen e.V.) (2007): Werkstatt-Reform: Abtrennung der Berufsbildungsbereiche aus WfBM: www.iws.funserver.de/cgi-bin/angebot/show_full/show_news.pl? Zuletzt aufgerufen am 6. Februar 2008.

Bundesagentur für Arbeit (2008b): Eingliederung von behinderten Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Unveröffentlichte Projektskizze.

Bundesagentur für Arbeit (2008a): Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen (DIA-AM). Allgemeine Produktinformation für Bildungsträger/Auftragnehmer. www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A20-Intern/A204-Ausstattungsservice/Publikation/Produktinfo-Arbeitsmarktaefahigkeit.pdf. Zuletzt aufgerufen am 3. März 2008.

Finke, Bernd (2008): Arbeiten, wo andere auch arbeiten. Werkstätten auf dem Weg zur Inklusion. Rede auf der Tagung der Bundesvereinigung Lebenshilfe am 20./21.10.2008 in Bamberg. http://www.lebenshilfe.de/wDeutsch/aus_fachlicher_sicht/downloads/arbeiten/Handout-Bernd-Finke.pdf. Zuletzt aufgerufen am 21. Januar 2009.

Hinz, Andreas (2006): Inklusion und Arbeit – wie kann das gehen? <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp-39-06-hinz-inklusion.rtf.html>. Zuletzt aufgerufen am 20. Januar 2009.

ISB (Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH) (2008): Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen. <http://www.bmas.de/portal/29700/>. Zuletzt aufgerufen am 22.01.2009

Rombach, Wolfgang (2008): Inklusion im Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen. Position des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Rede auf der Tagung der Bundesvereinigung Lebenshilfe am 20./21.10.2008 in Bamberg. http://www.lebenshilfe.de/wDeutsch/aus_fachlicher_sicht/downloads/arbeiten/Handout-Wolfgang-Rombach.pdf. Zuletzt aufgerufen am 21. Januar 2009.

Theunissen, Georg; Plaute, Wolfgang (1995): Empowerment und Heilpädagogik: ein Lehrbuch. Freiburg i. B.: Lambertus.

Übergänge von der Schule in den Beruf in England

Von Huw Davies

Der folgende Text basiert auf einem Vortrag, den Huw Davies auf der Fachtagung „Unterstützte Beschäftigung - Lernen aus europäischen Erfahrungen“ gehalten hat. Die Tagung fand vom 4.-5. Mai 2009 in Kirchheim / Hessen statt und wurde vom Berufsbildungswerk Nordhessen und der BAG UB veranstaltet.

In Großbritannien werden weniger als 10 % der Menschen mit sog. „geistigen Behinderungen“ in bezahlte Arbeitsverhältnissen vermittelt. Von diesen 10 % wird der größte Teil in schlecht bezahlte Teilzeitstellen vermittelt, mit denen die Menschen weiterhin auf Sozialhilfeleistungen für behinderte Menschen angewiesen sind. So stellt sich die Frage, was in unserem Schulsystem passiert, dass ein dermaßen schlechtes Ergebnis dabei heraus kommt?

Der reguläre Schulbesuch beginnt im Alter von vier Jahren, zudem besteht ein breites Netz an Kindergärten, deren Bildungsziele nationalen Standards unterliegen und die bereits mit dem Lese- und Schreibunterricht beginnen. Im Alter von vier Jahren startet das dreistufige Schulsystem in Großbritannien. Die meisten Kinder besuchen im Alter von 4 - 11 Jahren die Grundschule (Primary School), von 11-16 Jahren die Sekundarschule (Secondary School) und von 16-18 Jahren die weiterführende Schule. Die Schulen sind verpflichtet, nach einem nationalen Bildungsplan zu unterrichten, der die Unterrichtsinhalte vorschreibt.

Es wird davon ausgegangen, dass ca. 20 % aller SchülerInnen eine Behinderung haben, die sich auf ihr Lernen auswirkt, Legasthenie u.ä. ist dabei mit einbezogen. Die meisten dieser SchülerInnen benötigen wenig spezielle Förderungen. Diejenigen aber, die einen hohen Förderbedarf haben, werden in Sonderstrukturen von SonderschullehrerInnen unterrichtet.

Menschen mit Behinderungen werden allgemein als Menschen mit besonderen Förderbedarfen in der Bildung klassifiziert. Für sie wird eine Begutachtung durchgeführt, um zu ermitteln, welche jeweiligen zusätzlichen Unterstützungsleistungen notwendig sind, damit sie ihr Bildungspotenzial so weit wie möglich entfalten können. Diese zusätzliche Unterstützung kann den Besuch einer Sonderschule bedeuten, d.h. einer Schule, die darauf spezialisiert ist, behinderte SchülerInnen zu unterrichten. Diese Schulen haben mehr LehrerInnen mit Fachkenntnissen über Behinderung und Gesundheitsbedingungen.

Eine Langzeitstudie zu SchulabgängerInnen hat nachgewiesen, dass die meisten Menschen mit sog. „geistigen Behinderungen“ einige Jahre nach ihrem Schulende keine Arbeit, Ausbildung oder Qualifizierung haben.

Der politische Hintergrund

Auf regionaler Ebene sind es verschiedene Ministerien, die den Übergang von der Schule in den Beruf regeln. Das liegt daran, dass aufgrund der Altersgruppe sowohl staatliche Leistungen für Kinder als auch

für Erwachsene in Frage kommen. Diese Teilung bewirkt nicht gerade ein gemeinsames und nahtloses Unterstützungsmanagement für die NutzerInnen. Die Schulbildung für Jugendliche liegt in der Verantwortung des „Ministeriums für Kinder, Familie und Schule“ während das „Ministerium für Innovation, Universitäten und Qualifikationen“ über die Bildungspolitik für Erwachsene entscheidet.

Das wesentliche Grundsatzpapier für Leistungen für Kinder trägt den Titel „Jedes Kind zählt“. Dessen Fokus liegt darauf, Leistungen für Kinder und Jugendliche besser aufeinander abzustimmen, Unterstützungsbedarfe frühzeitig zu erkennen und zu erfüllen sowie Kinder und Jugendliche selbst zu beteiligen. Für die Erreichung dieser Ziele wurden neue Arbeitsweisen und Instrumente eingeführt, z.B. die Zusammenführung von verschiedenen Haushaltsmitteln und die Vereinheitlichung von Hilfeplanverfahren.

Eine Überprüfung der Umsetzung der o.g. Ziele¹ hat ergeben, dass mehr dafür getan werden muss, die notwendigen Leistungen für junge Menschen mit Behinderung im Übergang zum Erwachsenen-Leben zu koordinieren und die Zugangsmöglichkeiten zu relevanten Informationen für junge Menschen und ihre Familien zu verbessern. Um dies zu erreichen, wurden im Rahmen des „Aiming High for Disabled Children“-Programms für 2008-2011 19 Millionen £ für die Entwicklung eines Übergangs-Unterstützungsprogramms (TSP) zugesagt². Das TSP hat das Ziel, die Standards für die



Unterstützung und Finanzierung des Übergangs zu verbessern und eine bessere Zusammenarbeit der beteiligten regionalen AkteurInnen zu erreichen. Das Programm hat folgende zwei Kernelemente:

Das nationale Unterstützungsteam für den Übergang, das die regionale Zusammenarbeit von Behörden, örtlichen und regionalen Gesundheitsdiensten, BeraterInnen und weiteren ExpertInnen koordinieren soll

Unterstützung bei der Veränderung auf kommunaler Ebene durch eine Kombination von direkten Fördermitteln und Beratertätigkeiten

Das Grundsatzpapier der Regierung zur Behindertenpolitik heißt „Improving Life Chances“ (Lebenschancen verbessern). Es erkennt die Hoffnung junger Menschen mit Behinderung auf die gleichen Dinge, die andere junge Menschen sich erhoffen, an: zu reisen, eine gute Arbeitsstelle zu haben, eine Familie zu gründen, unabhängig zu leben. Sie wollen eine Stimme, eine Freizeitgestaltung, ein soziales Leben und die Einbeziehung als aktive, gleichberechtigte BürgerInnen. In jenem Papier werden Barrieren in der Gesellschaft, Vorurteile und

bauliche Barrieren benannt, die zu Störungen und Ängsten führen können und das Erreichen eines selbstbestimmten Lebens und sozialer Teilhabe verzögern oder sogar verhindern können. Die Problematik des Übergangs vom Leistungsbezug für Kinder zu dem von Erwachsenen wirkt sich zudem auf viele junge Menschen negativ aus. Des Weiteren kann die Beziehung zur Familie schwieriger werden, insbesondere wenn die Eltern weiterhin die Rolle der AssistentInnen einnehmen und die Finanzierung der Assistenz einen bedeutenden Teil des Hauhalteinkommens ausmacht.

Die Erwartungen sind niedrig. LehrerInnen neigen häufig dazu, jungen Menschen mit Behinderung den Übergang in eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zuzutrauen. Dies wirkt sich auf die Erwartungshaltung der Familien und der jungen Menschen selbst aus.

Beschäftigungsstrategien

Die britische Regierung ist dabei, verschiedene Beschäftigungsstrategien für Menschen mit „geistigen Behinderungen“ und psychischen Erkrankungen zu verabschieden. Zudem wird eine Strategie für Men-

schen mit Autismus verabschiedet, und auch hierin wird voraussichtlich das Thema Arbeit eine Rolle spielen.

Der Entwurf der Beschäftigungsstrategie für Menschen mit „geistigen Behinderungen“ enthält zahlreiche Titel und Ziele, die Erwartungen bei Familien, behinderten Menschen, LehrerInnen und professionellen UnterstützerInnen wecken. Der Entwurf stellt Arbeit als eine standardmäßige Folge von Schulbildung dar und lässt anklagen, dass ein Arbeitsverhältnis wichtiger als eine Qualifizierung ist. Berufsausbildungen und Qualifizierungen werden nur dann als sinnvoll und wichtig erachtet, wenn sie zu einem direkten Vermittlungserfolg führen.

Inklusive Schule

Bis vor kurzem fand die Schulbildung von Menschen mit sog. „geistigen Behinderungen“ fast vollständig getrennt von anderen SchülerInnen statt. In Großbritannien wird eine scharfe Debatte über den Wert der Sonderschulen geführt. Vielfach werden diese also Ghetto gesehen, in dem Menschen von der Gesellschaft ausgeschlossen werden. Die VertreterInnen dieser Position



fordern, dass Schulbildung generell inklusiv sein soll, das heißt, dass alle SchülerInnen im gleichen Setting unterrichtet werden. Andere sagen, dass dies die LehrerInnen überfordert und dass nicht genügend Mittel für die Umsetzung zur Verfügung stehen. Sie argumentieren zudem, dass sowohl behinderte als auch nichtbehinderte SchülerInnen am Ende einen geringeren Bildungsstand erreichen. Interessanterweise hatte ich vor ein paar Jahren ein Gespräch mit ArbeitgeberInnen, die den Mangel an Kontakt zu behinderten Menschen in ihrer Jugend hervorhoben. Sie sprachen sich für den gemeinsamen Schulbesuch aus, weil sie davon ausgingen, dass hierdurch Barrieren im Zugang zum Arbeitsmarkt abgebaut werden könnten.

Berufsbildung

Außerbetrieblichen Berufsbildungszentren wird das Risiko zugeschrieben, „die neuen Tagesstätten“ zu werden. Schuld sei die Abgetrenntheit der Maßnahmen von berufsbildenden Maßnahmen für Menschen ohne Behinderung, ein schmales Curriculum, dass sich auf Lesen und Schreiben beschränke, eine fehlende Klarheit in der Abgrenzung von nur Basiskompetenzen auf Grundschulniveau sowie zahlreiche Kurswiederholungen ohne die Hoffnung auf Fortschritte, obwohl die TeilnehmerInnen motiviert sind und Fähigkeiten mitbringen. Es besteht der Eindruck, dass es eher darum geht, den Eintritt in den Arbeitsmarkt zu verschieben als Fähigkeiten zu entwickeln, und es besteht kein Zwei-

fel daran, dass die Sicherheit einer Tagesstruktur von den berufstätigen Eltern wertgeschätzt wird.

Unterstützungsleistungen

Alle Sekundarschulen haben KoordinatorInnen für die Umsetzung der Förder- und Unterstützungsbedarfe³. Die KoordinatorInnen sind verantwortlich für die Koordination und Organisation effektiver Leistungen des Psychologischen Dienstes, der Lernunterstützung, der Unterstützung im Bereich Verhalten, persönlicher Assistenz, der Verwaltung und der Unterstützung der Eltern. Ein/e Koordinator/in kann reguläre/r Mitarbeiter/in der Schule sein, die für die Koordination von Förderleistungen verantwortlich ist. In kleinen Schulen wird die Koordination von der Schulleitung übernommen. In größeren Schulen kann es Teams von mehreren Koordinator/innen geben.

In England gibt es einen nationalen Beratungsdienst, der das Ziel hat, ganzheitliche, zielgerichtete Beratung für junge Menschen von 14 bis 19 Jahren - für Menschen mit Behinderungen bis 25 Jahre - anzubieten. Dieser Beratungsdienst ist mittlerweile kommunal organisiert und verbindet die Berufsberatung mit der allgemeinen Jugendberatung.

SchnittstellenmanagerInnen unterstützen alle jungen Menschen bei der Entwicklung eines individuellen Übergangsplans⁴. Auf die Umsetzung dieses Plans besteht ein Rechtsanspruch. Bedauerlicherweise ist aber die Erstellung dieses Plans nicht rechtlich geregelt. Während für alle Menschen nach rechtlichen Vorgaben jährlich eine

Überprüfung und bei Bedarf Veränderung ihres Plans durchgeführt wird, besteht eine gewisse Unzufriedenheit mit der Qualität dieser Pläne und mit der Gewährleistung einer Unterstützung im Alter von mehr als 19 Jahren. 60 % der behinderten Jugendlichen, die weder eine Berufsausbildung noch ein Studium absolvieren, sagen aus, dass sie nicht das Gefühl haben, die Unterstützung erhalten zu haben, die sie benötigt hätten.

Die Fachdienste für das Schnittstellenmanagement sollten eine Schlüsselrolle dabei haben, einen möglichst reibungslosen Prozess des Übergangs von den Unterstützungssystemen für Kinder hin zu denen für Erwachsene zu gewährleisten. Grundlegende Probleme der fehlenden Kontinuität der Unterstützung im Übergang Schule-Beruf sind in den unterschiedlichen Kriterien und Definitionen für Rechtsansprüche bei den für Kinder bzw. Erwachsene zuständigen Ämtern begründet.

Und noch weitere Barrieren tragen dazu bei, dass das Angebot an notwendigen Dienstleistungen im Übergang noch immer bruchstückhaft ist. Beispielhaft seien genannt:

- ein Mangel an Kommunikation, Zielstrebigkeit und dem Austausch von personenbezogenen Daten zwischen den zuständigen Kostenträgern;
- ein Mangel an umfassenden örtlichen und regionalen Daten für die Planung
- kulturelle und professionelle Barrieren zwischen den verschiedenen Dienstleistungsanbietern sowie eine begrenzte Verantwortungsübernahme

- zersplitterte Finanzierungssysteme und -ziele
- fehlende regionale Angebotsvielfalt sowie ein Mangel an Verbreitung guter Praxis

Finanzierung

Die in England zuständige nationale Stelle für die Finanzierung ist die Behörde für Bildung und Qualifikation. Vor drei Jahren wurde von dort eine nationale Strategie entwickelt, mit der die (Aus-)Bildung von SchülerInnen mit Behinderungen mit dem Ziel einer besseren Integration in den Arbeitsmarkt verbessert werden sollte. Die Strategie „Lernen für Leben und Arbeit“⁵ hat verschiedene neue Entwicklungen bewirkt, z.B. auch eine neue Akkreditierungsstruktur für geringere Qualifikationsniveaus. Die nationalen Strategien werden von regionalen Strategien flankiert, wobei es eine große Bandbreite in Bezug auf die Qualität und den Umfang gibt.

Mit der Stiftung „Learning Tier“⁶ wird versucht, eine neue Zielrichtung im Bildungsangebot für diejenigen jungen Menschen zu schaffen, die keine höhere

Unterstützten Beschäftigung zu schärfen.

Insgesamt 50 Mio. £ wurden in den letzten Jahren für Modellprojekte ausgegeben, aber der Behörde für Bildung und Qualifikation ist es bislang nicht gelungen, herauszufiltern, wo die gute Praxis wirklich stattfindet. Dies hat eine Menge Bedenken bei den Fachdiensten für Unterstützte Beschäftigung ausgelöst, so dass Zweifel darüber bestehen, ob die Behörde für Bildung und Qualifikation ihre Strategie ernsthaft verfolgt.

Ab 2010 wird die Finanzierung für 14-19 jährige SchülerInnen (SchülerInnen mit Behinderung bis 25 Jahre) in England durch die örtlichen Bildungsbehörden gesteuert; hierzu gehören die Ämter auf kommunaler und auf Bezirksebene. Dies ist eine deutliche Veränderung, die einen starken Einfluss auf die tatsächliche Umsetzung der geplanten Strategie haben wird. Es können dadurch reale Möglichkeiten entstehen, die Finanzierung des Unterrichts im Klassenraum durch die Finanzierung der Umsetzung des Konzepts „Erst Platzieren - dann Qualifizieren“ durch Anbieter der Unterstützten Beschäftigung zu ersetzen.

Angeboten und Maßnahmen und über die Verbesserung von angebotenen Unterstützungsmöglichkeiten informiert.¹⁰

Die Regierung hat sich von dem US-amerikanischen Projekt „Search“ beeindrucken lassen¹¹. In diesem Projekt wurde ein Ansatz entwickelt, bei dem SchülerInnen bei der Vorbereitung auf einen sicheren Arbeitsplatz unter Einbeziehung von bestimmten ArbeitgeberInnen unterstützt werden. Die ArbeitgeberInnen spielen eine Schlüsselrolle in dem Projekt, der Ansatz bietet sich vor allem für Großunternehmen an.

Huw Davies

ist Geschäftsführer der British Association for Supported Employment (Britischer Verband für Unterstützte Beschäftigung)



Kontakt und nähere Informationen

huw.davies@base-uk.org

„In Großbritannien werden weniger als 10 % der Menschen mit „geistigen Behinderungen“ in bezahlte Arbeitsverhältnisse vermittelt.“

Bildung erreichen können. In diesem Konzept sind verschiedene Aspekte aus dem Bereich des Arbeitslebens enthalten, ein Schwerpunkt liegt auf beruflicher Bildung und selbstbestimmtem Leben. Die Behörde für Bildung und Qualifikation hat sich darauf festgelegt, die Finanzierung für die Kurse einzustellen, die nicht den Ansatz der Unterstützten Beschäftigung verfolgen. Die meisten Bildungseinrichtungen wissen allerdings nicht, was dies für die Praxis bedeutet. Der britische Verband für Unterstützte Beschäftigung engagiert sich mit der Behörde für Bildung und Qualifikation dafür, das Bewusstsein für das Konzept der

Best Practice

Bislang gibt es nur wenig wissenschaftliche Nachweise und Zusammenstellungen von Best-Practice-Beispielen in Großbritannien. Verschiedene Berichte wurden veröffentlicht, u.a. ein Bericht vom „Shaw Trust“.⁷ Die am meisten beachteten Beispiele guter Praxis sind das des West Cheshire College⁸ und das ROSE-Projekt des Havering College⁹. Gleichwohl gibt es zahlreiche andere Projekte, die auf kommunaler Ebene arbeiten. Das Ministerium für Arbeit und Renten hat die Einrichtung der „Getting a Life“ - Internetseite finanziert, die landesweit über den Zugang zu

FUSSNOTEN

- 1 The Aiming High for Disabled Children: <http://www.everychildmatters.gov.uk/resources-and-practice/IG00222>
- 2 Transition Support Programme (TSP): <http://www.transitionssupportprogramme.org.uk/>
- 3 „Special Educational Needs Support Coordinator“ (SENCO)
- 4 Individual Transition Plan (ITP)
- 5 http://readingroom.lsc.gov.uk/Lsc/National/Learning_for_Living_and_Work_Complete_2.pdf
- 6 http://www.qca.org.uk/qca_8153.aspx
- 7 http://www.base-uk.org/news/2008/Shaw_Trust_Good_Practice_Guide.pdf
- 8 <https://www.cheshire.gov.uk/NR/rdonlyres/F69A26C5-FFE3-45B4-9E55-3A7641322B9E/0/ImprovingEmploymentOpportunitiesVer02.pdf>
- 9 <http://www.rose-havering.com/>
- 10 <http://www.odi.gov.uk>
- 11 <http://www.cincinnatichildrens.org/svc/alpha/p/search/>

Inklusion und Unterstützte Beschäftigung

Von Stefan Doose

Der neue Begriff der **Inklusion** bedeutet gleiche Rechte für Menschen, die verschieden sind. Niemand wird ausgegrenzt, weil er anders ist. Vielfalt ist willkommen und wertgeschätzt. Inklusion ist ein politisches Ziel. Wie ein Nordstern, der in der Dunkelheit die Richtung weist, kann Inklusion die Richtung unseres Handelns bestimmen. Für das Arbeitsleben bedeutet das, dass alle in Betrieben mitarbeiten dürfen. Jeder bringt seine unterschiedlichen Fähigkeiten ein. Keiner wird ausgegrenzt, weil er zum Beispiel zu alt ist, eine andere Hautfarbe hat, ein Mann oder eine Frau ist, als Mann Männer liebt oder eine Behinderung hat. Heute ist das oft noch anders.

Es gibt aber Betriebe, die erkannt haben, dass die Vielfalt ihrer MitarbeiterInnen gut ist. Verschiedene Menschen haben viele verschiedene Ideen. Die Menschen arbeiten besser, wenn sie sich bei der Arbeit wohl fühlen. Viele Betriebe arbeiten heute auf der ganzen Welt. Ihre MitarbeiterInnen kommen auch aus verschiedenen Kulturen und sprechen verschiedene Sprachen. Sie müssen lernen trotz ihrer Unterschiedlichkeit gut zusammen zu arbeiten. Viele Menschen brauchen Unterstützung und für sie passende Arbeitsbedingungen, um gut arbeiten zu können:

Junge Mütter und Väter können arbeiten, wenn sie eine gute Betreuung für ihr Kind haben. Sie benötigen manchmal freie Zeit, wenn ihr Kind krank ist. In manchen Berufen ist es auch möglich, dass sie einen Teil der Arbeit zuhause erledigen können.

Mitarbeiter müssen neue Sprachen lernen und sich auf neue Kulturen einstellen. Sie arbeiten vielleicht nicht in dem Land, in dem ihre Muttersprache gesprochen wird. Vielleicht sollen sie für den Betrieb auch in einem anderen Land arbeiten. Vielen Mitarbeitern ist es wegen ihrer Religion wichtig, dass sie in der Kantine Essen ohne Schweinefleisch bekommen können.

Menschen, die einen Rollstuhl nutzen, brauchen einen barrierefreien Arbeitsplatz, um gut arbeiten zu können. Ein junger Mensch mit Lernschwierigkeiten benötigt vielleicht einen Arbeitsbegleiter und eine nette, geduldige Kollegin, um die neue Arbeit gut erlernen zu können.

Die Betriebe haben auch gelernt, dass sie mehr verdienen, wenn alle Menschen bei ihnen einkaufen können und sich wohl fühlen. Geschäfte können deutlich machen, dass alle willkommen sind: Das Geschäft hat keine Barrieren für Rollstuhlfahrer und Kinderwagen. Es gibt eine Spielecke für Kinder. Die Mitarbeiter sind bunt gemischt und sprechen z.B. Englisch, Türkisch oder Gebärdensprache.

Die Betriebe müssen lernen, wie sie gut mit Vielfalt umgehen können. Das englische Wort für Vielfalt heißt „diversity“ (sprich „dai wör zitti“). Der Umgang mit Vielfalt in Betrieben wird „diversity management“ genannt. Es ist wichtig, dass Menschen mit Behinderung die Betriebe dabei unterstützen. Inklusion heißt aber nicht nur an Menschen mit Behinderung zu denken, sondern an alle Menschen. Unterstützung sollte für alle da sein, die sie benötigen. Unterstützte Beschäftigung ist zum Beispiel nicht nur für Menschen mit Lernschwierigkeiten eine gute Hilfe bei der Arbeit. Auch Menschen, die aus einem anderen Land kommen, können eine Hilfe bei der Suche eines Arbeitsplatzes und bei der Einarbeitung im Betrieb gebrauchen. In Schweden gibt es deshalb Unterstützte Beschäftigung auch für diese Menschen. Auch Jugendliche mit Problemen benötigen Unterstützung im Betrieb. Menschen in Betrieben benötigen Unterstützung, wenn sie alt werden und eine Behinderung bekommen oder Probleme haben, die sie schlecht arbeiten lassen. Ein Job Coach sollte nicht nur für Menschen mit Behinderung da sein, sondern für alle, die Unterstützung im Betrieb brauchen. Dies kann dem Betrieb helfen, dass alle gut arbeiten können. Wenn die Vielfalt der MitarbeiterInnen gut genutzt wird, gibt es übrigens auch vielfältige Unterstützung. MitarbeiterInnen können sich gegenseitig unterstützen. Für so einen Betrieb lohnt es sich doch zu arbeiten, oder? <<

Das Inklusionsbüro

Von Anja Dworski

Was bedeutet der Begriff „Inklusion“?

Der Begriff Inklusion kommt aus der lateinischen Sprache. Er bedeutet: Einbeziehung, Einschluss, Dazugehörigkeit

Was ist Inklusion?

Es geht um die Gesellschaft und um die Menschen, die in ihr leben. Inklusion bewirkt in der Gesellschaft eine Veränderung im Denken und Handeln. Niemand wird ausgeschlossen. Es gibt keine Ausgrenzung. Menschen mit Behinderung werden von Anfang an anerkannt. Inklusion gilt für alle Menschen. Alle Menschen gehören immer dazu:

- Männer und Frauen
- junge und alte Menschen
- Menschen mit verschiedenen Hautfarben
- Menschen, die eine andere Sprache sprechen
- Menschen ohne Behinderung
- Menschen mit Behinderung



Inklusion bedeutet auch:

Alle Menschen haben die gleichen Rechte und Pflichten. Jeder Mensch nimmt gleichberechtigt am Leben in der Gemeinschaft teil. Alle Menschen haben die gleichen Möglichkeiten und unterstützen sich dabei gegenseitig.

- Jeder bekommt die Unterstützung, die er braucht.
- Jeder kann selbst über sein Leben entscheiden:
- Jeder kann seine eigenen Wünsche und Ziele verfolgen
- Jeder Mensch kann seine Zukunft selbst planen
- Jeder kann selbst entscheiden, wo er wohnen will
- Jeder kann entscheiden, was und wo er arbeiten will
- Jeder kann entscheiden, was er in seiner Freizeit macht





Beispiele für Inklusion

- Alle Kinder gehen in denselben Kindergarten
- Alle Kinder gehen in dieselbe Schule
- Menschen mit Behinderung vertreten sich und ihre Interessen selbst in Politik und Gesellschaft
- Barrierefreiheit

Was macht das Inklusionsbüro?

Das Inklusionsbüro ist in Kiel. Kiel liegt ganz im Norden an der Ostsee. In Schleswig-Holstein. Das Inklusionsbüro ist ein Projekt des Lebenshilfe Landesverbandes Schleswig-Holstein. Die Lebenshilfe hat einen Vertrag mit dem Land Schleswig-Holstein abgeschlossen.



Das Inklusionsbüro hat 4 Aufgaben:

1. Die Gesellschaft auf dem Weg zur Inklusion begleiten

Wir sprechen mit ganz vielen Menschen über Inklusion. Diese Menschen sind in Parteien. Oder sie gehören zu einem Verein. Oder sie arbeiten zum Beispiel in einer Behindertenwerkstatt. Wir sagen den Menschen auch, was Inklusion ist. Und warum Inklusion gut für unsere Gesellschaft ist. Wir kämpfen dafür, dass es mehr Inklusion gibt.



Das Inklusionsbüro hat 4 Aufgaben:

2. Selbstvertretung von Menschen mit Behinderung stärken

Menschen mit Behinderung sollen mitbestimmen. Dafür setzt sich das Inklusionsbüro ein. Wir haben zum Beispiel alle Städte in Schleswig-Holstein besucht. Wir haben dann mit den Menschen mit Behinderung über ihre Probleme geredet. Jetzt schreiben wir gerade ein Heft in leichter Sprache über Politik. Damit sich noch mehr Menschen mit Behinderung in die Politik einmischen.



Das Inklusionsbüro hat 4 Aufgaben:

3. Vernetzung der Inklusionsprojekte

Es gibt viele Projekte in Schleswig-Holstein, bei denen es um Inklusion geht. Die Menschen, die dort arbeiten, treffen sich beim Inklusionsbüro. Sie sprechen dann über ihre Arbeit.

Das Inklusionsbüro hat 4 Aufgaben:

4. Öffentlichkeitsarbeit und Information

Wir wollen, dass mehr Menschen Inklusion kennen. Deshalb machen wir Werbung für Inklusion. Wir gehen zum Beispiel auf Versammlungen. Und wir sprechen mit Leuten, die bei der Zeitung arbeiten. Die schreiben dann einen Artikel über das Inklusionsbüro. Wir haben eine Internetseite: www.alle-inklusive.de
Wir haben auch eine eigene Zeitung. Diese Zeitung ist in leichter Sprache. Sie heißt: Post vom Inklusionsbüro. Die Zeitung ist umsonst. Sie kann beim Inklusionsbüro bestellt werden.



Falls Sie mehr über Inklusion wissen wollen, können Sie uns im Internet finden:

www.alle-inklusive.de



Sie können uns auch eine E-Mail schreiben:

inklusionsbuero@lebenshilfe-sh.de



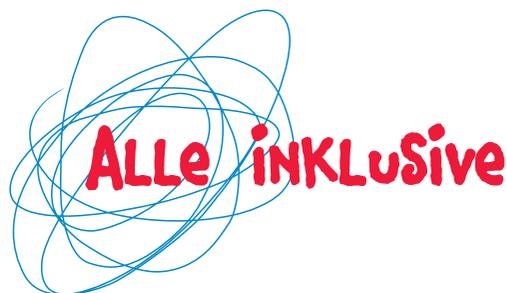
Oder Sie schreiben einen Brief an:

Lebenshilfe Landesverband Schleswig-Holstein e.V.

Projekt Inklusionsbüro

Kastanienstraße 27

24114 Kiel



Teilhabeplanung¹

Von Albrecht Rohrmann

Menschen mit Behinderungen haben die gleichen Rechte wie alle anderen Menschen. Sie dürfen nicht schlechter behandelt werden als andere Menschen. Deshalb sollen Menschen mit Behinderungen auch überall dabei sein können. Sie sollen überall mitmachen und dort mitbestimmen können, wo es um ihre Angelegenheiten geht. Das nennt man Teilhabe. Teilhabe für alle Menschen ist gar zu ermöglichen nicht so leicht. Man muss Hindernisse beseitigen. Schwere Sprache ist für Menschen mit Lernschwierigkeiten ein Hindernis. Schwer zu bedienende Fahrkartenautomaten können ein Hindernis sein. Treppen sind für Menschen ein Hindernis, die einen Rollstuhl brauchen.

Zur Teilhabe sollen alle Menschen mit Lernschwierigkeiten die Unterstützung und Hilfe bekommen, die sie brauchen. Viele Kinder und junge Menschen mit Lernschwierigkeiten brauchen zum Beispiel Unterstützung, wenn sie in den Kindergarten oder in die Schule gehen. Viele erwachsene Menschen mit Lernschwierigkeiten brauchen Unterstützung am Arbeitsplatz, beim Wohnen oder beim Einkaufen. Wenn man nicht Auto fahren kann oder kein Bus fährt, ist es auch schwierig von einem Ort an einen anderen Ort zu kommen.

Damit Menschen mit Lernschwierigkeiten selber bestimmen können, wie sie leben möchten, brauchen sie gute Beratung und gute Informationen. Dabei müssen sie auch genügend Möglichkeiten zum Überlegen und Ausprobieren haben. Häufig erhalten Menschen mit Lernschwierigkeiten Eingliederungshilfe. Diese wird vom Sozialamt bezahlt. Manche Menschen mit Lern-



schwierigkeiten bekommen auch andere Hilfen von Profis, z.B. Unterstützung beim Waschen und Anziehen. Solche Hilfen bezahlt die Pflegekasse. Damit es überall eine gute Unterstützung gibt, muss man gut planen.

Damit die Planung gut wird, müssen alle Stellen, die Hilfen bezahlen, gut zusammenarbeiten. Wichtig ist auch, dass die Profis aus Einrichtungen und Diensten für Menschen mit Lernschwierigkeiten mitmachen.

Auch von den öffentlichen Stellen, die Menschen mit Behinderung bisher nur mit Hindernissen oder gar nicht nutzen können, müssen Leute mitmachen. Das sind z.B. viele Kindergärten und Schulen, Rathäuser oder Freizeitangebote. Besonders wichtig ist, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten selbst bei der Planung beteiligt sind.

Für Menschen mit Lernschwierigkeiten ist es nicht einfach, sich an den Planung zu beteiligen. Es ist schwer, die eigenen Interessen in Sitzungen zu vertreten. Nicht alle Menschen mit Lernschwierigkeiten können oder wollen an Sitzungen teilnehmen. Aber auch diese sollen die Möglichkeit haben, sich zu beteiligen. Sie können z.B. von den Planern befragt werden. Sie können den Planern auch zeigen, wo Dinge in im Alltag und bei der Arbeit besser gemacht werden können. So können auch ihre Ideen in die Planung einfließen. <<



FUSSNOTE

- 1 Quelle: <http://www.uni-siegen.de/zpe/forschungsnetzwerke/teilhabepanung/teilhabepanung-in-einfacher-sprache.pdf> uch die Entwicklung der Schrift steht in ganz engem Zusammenhang mit einem anderen Berufszweig der gestaltenden Kunst, nämlich der Architektur. Basiselemente der griechischen Architektur waren die geometrischen Grundformen Quadrat, Rechteck, Dreieck sowie der Kreis. Die gleichen Formen sind in der griechischen Schrift erkennbar. Diese Formen wurden zwar überwiegend von den Römern übernommen, doch die Anlehnung an die typischen Gewölbebögen der römischen Architektur gaben ihr ein völlig anderes Aussehen. Es entstand die Kapitalis Quadrata, deren besonderes Merkmal Querstriche an den Senkrechten waren, eine für die weitere Schriftentwicklung ganz wichtige Eigenschaft. Diese Querstriche bezeichnet man heute als Serifen oder auch Schraffen.

Rosige Zeiten für Beschäftigte der Werkstatt Bremen-Martinshof

Von Eva Klobus

Bewerbungen schreiben, einen Praktikumsplatz ausfindig machen, sich auf einen neuen Job vorbereiten – dies beansprucht schon Arbeitnehmer, die sich rundum fit fühlen. Für Menschen mit Einschränkungen kann es zum unüberwindbaren Hürdenlauf werden. Viele haben nach der Schule keine Alternative zu einem Arbeitsplatz in der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Das Bundesmodellprojekt „JobBudget“ soll dies ändern. Interessierte Behinderte können professionelle Hilfe beanspruchen, um auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Die individuelle Finanzierung der Unterstützung soll über das „Persönliche Budget“ erfolgen.

Das Bundesmodellprojekt begann am 1. Januar 2008. Verschiedene Dienstleister aus acht Städten, darunter auch Bremen, sind daran beteiligt. Die Integrationsfachdienst (IFD) Bremen GmbH kam erst Ende 2008 als Quereinsteigerin zu „JobBudget“. Ein Kooperationsvertrag mit der Werkstatt Bremen-Martinshof ermöglicht die optimale Unterstützung der in der Werkstatt beschäftigten Menschen. In Bremen werden im Moment mehrere Praktika intensiv betreut.

Praktika im Archiv und in der Großküche

Davon profitieren Sören Thorn und Gesa Meyer (beide Namen geändert). Der 35-jährige Sören Thorn macht seit zwei Monaten ein Qualifizierungspraktikum in einem umfangreichen Bremer Archiv. Er arbeitete nur kurz in der Werkstatt Bremen-Martinshof, bevor er sich zu einer

Beratung und dem Praktikum entschloss. Nun hat er im Sortieren und Ordnen von Schriftstücken und der Pflege von Akten eine Aufgabe gefunden, die sich mit seiner psychischen Erkrankung gut vereinbaren lässt. Natürlich geschieht dies zeitgemäß am Computer. Die Tätigkeit im Archiv macht Sören Thorn große Freude. Sein Arbeitgeber setzt sich, unterstützt durch den Integrationsfachdienst, dafür ein, dass ein neuer Arbeitsplatz entsteht – genau auf seine Möglichkeiten zugeschnitten.

Mit Papierkram kann man bei Gesa Meyer nicht landen. Sie interessiert sich für Küchenarbeit und strebt schon seit langer Zeit an, außerhalb der Werkstatt zu arbeiten. Ein Orientierungspraktikum in der Großküche einer Jugendbildungsstätte gefällt der 30-Jährigen so gut, dass sie sich gern an Wochenenddienste und weitere außerplanmäßige Tätigkeiten heranwagt. Die Küchenleitung ist von der engagierten Mitarbeiterin, die eine Lernbeeinträchtigung hat, sehr angetan. „Sie kann mit Injobbern mithalten“, heißt es von dort. Das Praktikum ist inzwischen zwar abgelaufen, aber auf Wunsch der Leitung schon um zwei Wochen verlängert worden. Gesa Meyer steht in den Startlöchern – jetzt muss sie nur noch eine Arbeitsstelle finden.

„Wir haben die nötigen Strukturen aufgebaut, Module entwickelt und wichtige Weichen durch den Kooperationsvertrag mit der Werkstatt Bremen gestellt. Der Projektstart ist uns gut gelungen“, sagt Eva Klobus, Geschäftsführerin der IFD Bremen GmbH. Doch damit ist nur ein Meilenstein erreicht. „Im Laufe der Zeit werden wir die Module weiterentwickeln und verpreisen“, berichtet sie. In das Projekt, das laufend evaluiert wird, fließen aus jeder Stadt regionale Besonderheiten und Erkenntnisse

ein, die aus der Kooperation von Werkstätten mit externen Dienstleistern gewonnen wurden. Das erklärte Ziel: Nach Projektende im Jahr 2011 sollen behinderte Beschäftigte aus der WfbM selbstbestimmt zwischen verschiedenen Teilleistungen und deren Anbieter wählen können.

Annähernd 700 Menschen mit Handicaps und zahlreiche Arbeitgeber nutzen im Jahr das umfangreiche Unterstützungsangebot der IFD Bremen GmbH. 25 Fachberaterinnen und Fachberater stehen ihnen mit Rat und Tat zur Seite. Neben „Jobbudget“ gibt es seit Anfang 2009 weitere Tätigkeitsfelder: „Unterstützte Beschäftigung“ (In-BeQ) und zwei Integrationsberaterinnen, die hauptsächlich Betriebe beraten. Ihr Büro ist zentral in der Handwerkskammer Bremen angesiedelt. Durch einen Fünfjahresvertrag mit dem Integrationsamt und der erfolgreichen Akquise mehrjähriger Verträge mit verschiedenen Partnern ist die Zukunft der IFD Bremen GmbH, und damit auch die kontinuierliche inhaltliche Arbeit der engagierten MitarbeiterInnen gesichert. Auftraggeber sind das Integrationsamt, die Agentur für Arbeit, die BAglS, die Deutsche Rentenversicherung, weitere Rehabilitations- und Unfallversicherungsträger sowie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Eva Klobus

führt seit September 2007 die Geschäfte der gemeinnützigen Integrationsfachdienst Bremen GmbH.



Kontakt und nähere Informationen

Telefon 0421 27752-27, www.ifd-bremen.de

Job4000 Fachtagung „Talente entdecken Potenziale nutzen“

Von Kirsten Hohn

Unter dem Motto „Talente entdecken – Potenziale nutzen“ fand am 29. April 2009 eine Job4000-Regionalkonferenz im Gewerbehause der Handwerkskammer in Bremen statt. Veranstalter war die Senatorin für Arbeit, Frauen, Jugend, Gesundheit und Soziales in Bremen in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Fachleute der beruflichen Integration und behinderte Arbeitnehmer und Auszubildende kamen miteinander ins Gespräch auf der Suche nach guten Möglichkeiten der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Für die Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales begrüßte der Staatsrat Herr Dr. Joachim Schuster die Anwesenden. Er wies auf zwei besondere Bremer Aktivitäten im Bereich der betrieblichen Integration von Menschen mit Behinderung hin: die „Bremer Vereinbarungen“ zur Förderung der Ausbildung und die neu eingerichteten Integrations-

beraterstellen, mit denen beim Integrationsfachdienst angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bremen und Bremerhaven für die Beratung von Betrieben zuständig sind. Die Verortung bei der Handwerkskammer soll den Zugang zu den Betrieben dabei erleichtern.

Frau Brigitte Lampersbach (BMAS) stellte das bundesweite Programm Job4000 vor. Hierüber erhalten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Zuschüsse für neu eingerichtete Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen. Zudem unterstützen Integrationsfachdienste schwerbehinderte Menschen bei der Integration in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes. Mit seinen Inhalten bietet das Programm gute Chancen, „Talente zu entdecken und Potenziale zu nutzen“.

Es folgten vier Beiträge der Vertreter der Kammern im Land Bremen. Dies waren Herr Michael Busch, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Bremen, Herr Karlheinz Heidemeyer, Geschäftsführer der Handelskammer Bremen, Herr Martin Johannsen, Geschäftsführer der Industrie- und Handelskammer Bremerhaven sowie Herr Hartmut Roth, Geschäftsführer der

Unternehmensverbände im Lande Bremen. Die vier Vertreter der Kammern hoben die positiven Erfahrungen und Ansätze der Betriebe bei der Einstellung behinderter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Auszubildender hervor. Einhellig wurde die Einrichtung der neuen Integrationsberaterstellen ebenso begrüßt wie der Ausbildungspakt, die Bremer Vereinbarungen. Dass Bremen als Land klein ist und die Wege kurz sind, schafft gute Rahmenbedingungen für Kommunikation und Kooperationen zwischen den beteiligten Akteuren. Als wichtige Kriterien für die Einstellung behinderter Menschen wurden die Informiertheit von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die Unterstützung bei Formalitäten, die Qualität der Arbeitsleistungen und die Qualifizierung der potenziellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie finanzielle Förderungen hervorgehoben.

Andererseits wurden Barrieren für die Betriebe bzw. bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern genannt: Neben Vorurteilen, denen durch kompetente Beratung begegnet werden kann und wird, wurde hierzu vor allem eine zu starke Regulierung und Bürokratisierung bemängelt.



Einig waren sich die Redner darüber, dass die Wirtschaft es sich nicht leisten kann, „Talente brach liegen zu lassen“. Gerade für den Erhalt von Informationen seien Veranstaltungen wie diese Regional-konferenz wichtig.

Diesem Informationsbedarf kamen Frau Andrea Schuller vom Integrationsamt Bremen und Herr Kristjan Messing von der Agentur für Arbeit nach, indem sie die Fördermöglichkeiten und -bedingungen für Betriebe bei der Einstellung behinderter Menschen durch das Integrationsamt bzw. die Agentur für Arbeit erklärten.

Mit der Präsentation konkreter Beispiele betrieblicher Integration wurden den Anwesenden Anregungen gegeben, wie dies aussehen kann, welche Chancen nicht nur für behinderte Menschen selbst sondern gerade auch für einen Betrieb in der Beschäftigung behinderter Menschen liegen, welche Probleme entstehen können und wie diese gelöst werden können.

Vorgelegt wurden drei Beispiele, die die drei Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten durch Job4000 zeigen:

Zwei Beschäftigte des Integrationsbetriebs Café Julius gaben zusammen mit

der Leiterin des Betriebs einen Einblick in ihren Arbeitsalltag. Beide haben zunächst ein Praktikum in dem Betrieb gemacht, bevor sie mit einem Arbeitsvertrag übernommen wurden – in einem Fall mit Förderung durch die Job4000-Beschäftigungsprämie.

Im zweiten Beispiel wurde ein mit Job4000-Mitteln gefördertes Ausbildungsverhältnis bei der DB Fahrzeuginstandhaltung GmbH vorgestellt. Im Gespräch mit dem Publikum wurde beispielhaft deutlich, welche Kriterien nicht nur für Arbeitgeber, sondern auch für Ausbildungsplatzsuchende bedeutsam bei der Entscheidung für den individuell richtigen Ausbildungsplatz sind.

In einem dritten betrieblichen Beitrag wurde der erfolgreiche Wechsel von einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in einen Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes durch die Unterstützung des Integrationsfachdienstes geschildert. Nach drei Praktika in verschiedenen Betrieben erhielt die Beschäftigte einen Arbeitsvertrag im St.-Joseph-Hospital in Bremerhaven.

Bei einem abschließenden Catering, das vom Café Julius vorbereitet worden war, wurde die Gelegenheit wahr genommen, miteinander ins Gespräch zu kommen.

Dass im Bereich Ausbildung noch Fördermöglichkeiten im Land Bremen bestehen, nutzte ein Betrieb dafür, für den geplanten Ausbildungsbetrieb eines behinderten Mitarbeiters schon mal den Bedarf für eine Ausbildungsprämie anzumelden. Im Gespräch zwischen einer Mitarbeiterin des Integrationsfachdienstes und dem Personalleiter eines Betriebes wurde die Möglichkeit eines Praktikums für eine Klientin des IFD abgesprochen. Damit hat sich ein Ziel der Job4000-Veranstaltungen – das Vernetzen der zentralen Akteurinnen und Akteure – bereits am Tag der Veranstaltung erfüllt.

Kirsten Hohn

ist Mitarbeiterin der BAG UB und schwerpunktmäßig für die Evaluation und Qualitätssicherung in Projekten zuständig



Kontakt und nähere Informationen

BAG UB, Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Telefon: 040 43253123
E-Mail: kirsten.hohn@bag-ub.de

Erstellen eines Berufsprofils

ein Positionspapier des Projekts „European Supported Employment Toolkit“ der EUSE

Übersetzt von Kirsten Hohn

Einleitung

Wenn es darum geht, Menschen mit Behinderungen oder Benachteiligungen zu unterstützen, einen Arbeitsplatz zu finden oder ihren Arbeitsplatz zu erhalten, wird im Konzept der Unterstützten Beschäftigung ein personenzentrierter Ansatz genutzt. Es werden mit dem/der KlientIn Informationen zu seinen/ihren Interessen, Fähigkeiten und Wünschen zusammengetragen. Das Erstellen eines Berufsprofils wird genutzt, um diese Informationen zu erarbeiten und zusammen zu stellen.

In diesem Papier wird die Position der EUSE zu den Aspekten des Erstellens eines Berufsprofils innerhalb des Prozesses der Unterstützten Beschäftigung formuliert.

Hintergründe

Unterstützte Beschäftigung wurde in den 70er und 80er Jahren des 20. Jahrhunderts mit dem Ziel entwickelt, Menschen mit Behinderung zu unterstützen, ihre eigenen Entscheidungen bezüglich ihres Berufsweges zu treffen und selbst heraus zu finden, welche Unterstützung sie für ihre berufliche Integration benötigen. Das Erstellen eines Berufsprofils wurde dementsprechend als personenzentriertes Instrument eingeführt, mit dem Arbeitssuchende unterstützt

werden, informierte Entscheidungen über ihren Berufsweg zu treffen und mit dem die notwendigen Schulungsmaßnahmen für die Qualifizierung am und außerhalb des Arbeitsplatzes eingeführt wurden. Dieser Ansatz hob sich vom traditionellen Vorgehen der Eignungsfeststellung (Assessment) in Rehabilitationsprogrammen ab, in dem Personen in geschützten Umgebungen getestet wurden und von den Rehabilitationsfachkräften in verschiedene Maßnahmen zugewiesen wurden.

Im Prozess des Erstellens eines Berufsprofils im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung werden Arbeitssuchende unterstützt, eigene informierte und realistische Entscheidungen bezüglich ihrer Berufs- und Zukunftsplanung und -entwicklung zu treffen.

Worum es geht

Das Erstellen eines Berufsprofils ist in der zweiten Phase des 5-phasigen Prozesses der Unterstützten Beschäftigung verortet.¹ Es ist ein Instrument, mit dem ein strukturiertes und zielorientiertes Vorgehen zur Vermittlung bzw. Sicherung eines Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht werden soll. Das Ziel ist die Schaffung einer möglichst hohen Pass-

genauigkeit zwischen den Fähigkeiten und Unterstützungsbedarfen des/der Arbeitssuchenden und den Anforderungen des Arbeitsplatzes bzw. der/des ArbeitgeberIn.

Das Erstellen eines Berufsprofils im Sinne des Konzepts der Unterstützten Beschäftigung bedeutet nicht, dass ein Fachdienst Informationen über den/die Arbeitssuchende zusammenstellt und dann in deren/dessen Namen eine Entscheidung trifft. Das Erstellen eines Berufsprofils ist ein Instrument, das Fachdienste nutzen können, um es der/dem Arbeitssuchenden zu ermöglichen, selbst eine individuelle und informierte Entscheidung über den eigenen Berufsweg zu treffen.

Mit dem Erstellen eines Berufsprofils wird das Ziel verfolgt, Menschen in ihrer Selbstwahrnehmung und in der Wahrnehmung der Möglichkeiten und Hindernisse auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen. Untersuchungen belegen, dass die Klärung von Fähigkeiten, Interessen und Wünschen einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren für nachhaltige Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt ist.

Zum Kennenlernen von Arbeitsfeldern oder um erste Arbeitserfahrungen zu machen, werden betriebliche Erprobungs- und sog. Schnupperpraktika durchgeführt. Die

Ziele solcher Praktika sollten immer deutlich als Teil individueller Planungsprozesse formuliert und zeitlich begrenzt werden. Die Praktika in der Phase des Erstellens eines Berufsprofils sollten dafür genutzt werden, Fähigkeiten und Arbeitsmöglichkeiten zu entwickeln und zu erweitern und nicht als Selbstzweck gesehen werden. Der Prozess sollte immer zu einer Unterstützungsstrategie führen, die von den KlientInnen mitgetragen und verstanden wird, unabhängig von der Art und Schwere ihrer Behinderung oder Benachteiligung.

Es kommt vor, dass wenig unternommen wird, um den/die Arbeitsplatzsuchende darin zu unterstützen, eine eigene Entscheidung für den Berufsweg zu treffen. Einheitliche Lösungen für alle und eine einheitliche Arbeitsplatzsuche werden oft als adäquate Instrumente zur Akquise von passenden Arbeitsplätzen angesehen und eingesetzt. Erfahrungen zeigen allerdings, dass der Ausschluss der Arbeitsplatzsuchenden aus dem Prozess des Planens und Suchens eines Arbeitsplatzes für gewöhnlich nicht dazu führt, dass passende Arbeitsplätze und Lösungen gefunden werden.

Position der EUSE

Ein personenzentrierter Ansatz bedeutet, dass das Erstellen eines Berufsprofils ein individuelles, flexibles und lebendiges Planen mit detaillierten Informationen über die Fähigkeiten, die Motivation und das Wissen der/des Arbeitssuchenden ist. Der in diesem Prozess entwickelte Plan sollte die Unterstützungsleistungen und die Ressourcen benennen, derer die Person bedarf.

Das Erstellen eines Berufsprofils ist ein Prozess der Zusammenarbeit zwischen der/dem Arbeitssuchenden und dem Fachdienst. Es ist wichtig, dass der/die Arbeitssuchende den gesamten Prozess bestimmt und versteht (Empowerment). Es muss sicher gestellt werden, dass der/die Arbeitssuchende einen Einblick und ein Verständnis für die individuellen Qualifizierungs- und Arbeitsmöglichkeiten gewinnt. Ebenso ist es wichtig, dass der/die Arbeitssuchende befähigt wird, die eigenen Unterstützungsbedarfe zu erkennen und festzulegen, welche Unterstützungsstrategien hilfreich und angemessen sein werden.

Leonardo-Projekt „European Supported Employment Toolkit“

In der impulse 48 berichteten wir von den ersten Aktivitäten des Leonardo-Projektes „European Supported Employment Toolkit“, einem Projekt zur Weiterentwicklung des Konzepts der Unterstützten Beschäftigung. Unter Beteiligung von zehn nationalen Verbänden zur Unterstützten Beschäftigung (darunter die BAG UB) wurden zunächst Positionspapiere zu Grundsatzfragen Unterstützter Beschäftigung verfasst. Diese basieren auf den Qualitätsstandards der European Union of Supported Employment (EUSE), des europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung.

Aus den unterschiedlichen und ähnlichen Erfahrungen in den beteiligten

Ländern wird versucht, gemeinsam die zentralen Probleme und Barrieren sowie Lösungen zu benennen. Aufbauend auf den Positionspapieren werden im Projekt zur Zeit sogenannte „How-to-guides“ entwickelt, die praxisnäher den Prozess der Unterstützten Beschäftigung beschreiben sollen.

Die in dem Projekt entwickelten Texte werden ausschnittsweise in den impulsen veröffentlicht. In der impulse 49 haben wir das vorläufige Positionspapier zu Werten, Standards und Prinzipien Unterstützter Beschäftigung veröffentlicht. Der hier dokumentierte Text ist das Positionspapier zum Erstellen eines Berufsprofils.

Die Fachkraft der beruflichen Integration trägt die Hauptverantwortung dafür, während des Prozesses des Erstellens eines Berufsprofils eine gute Arbeitsbeziehung zu der/dem KlientIn aufzubauen und zugleich eine professionelle Distanz zu wahren. Wichtig ist es festzulegen, wer für die verschiedenen Aufgaben in dem Prozess zuständig ist und die wichtigen UnterstützterInnen im privaten und professionellen Netzwerk der/des KlientIn heraus zu finden. Die Fachkraft ist zudem für die Dokumentation und Vervollständigung des Prozesses des Erstellens eines Berufsprofils verantwortlich.

Am Ende dieses Prozesses steht ein Aktionsplan, der die getroffenen Vereinbarungen und Schritte beschreibt und die Ziele und die Zuständigkeiten benennt.

Fazit

Das Erstellen eines Berufsprofils unterscheidet sich von herkömmlichen Assessment-Verfahren insofern, als dass es ein personenzentrierter Ansatz ist, der von der/dem KlientIn bestimmt und gesteuert wird. Zentral ist die von der/dem KlientIn

getroffene Wahl des eigenen Berufswegs und der Unterstützungsstrategien, die zum Erreichen und zum Erhalt eines Arbeits- oder Qualifizierungsplatzes notwendig sind. Das Erstellen eines Berufsprofils ist ein entscheidender Schritt im Prozess der Unterstützten Beschäftigung.

FUSSNOTE

- 1 Die fünf Phasen der Unterstützten Beschäftigung werden in den Qualitätskriterien der EUSE beschrieben: http://www.bag-ub.de/ub/download/ub_quality_EUSE_de.pdf. Die Phasen sind: Beauftragung eines Fachdienstes, Erstellen eines Berufsprofils, Arbeitsplatzentwicklung, Zusammenarbeit mit ArbeitgeberInnen, Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung

WEITERFÜHRENDE POSITIONSPAPIERE DER EUSE ZUM THEMA:

EUSE-Positionspapier zu „Werten, Standards und Prinzipien Unterstützter Beschäftigung (eine Vorabversion hiervon wurde in impulse 49 veröffentlicht)

EUSE Positionspapier „Praktika“

Dafür gibt es doch Bedarf!

Beispiele von Menschen mit Behinderungen, die den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit gewagt haben und dabei vom Projekt enterability unterstützt wurden

Agenturbüro Michael Anacker

Seit November 2008 ist Michael Anacker, staatlich geprüfter Betriebswirt, Agenturleiter der Bruderhilfe- Pax- Familienfürsorge, dem Versicherer im Raum der Kirche. Als Angestellter hatte er vor der Selbständigkeit eher schlechte Erfahrungen gemacht:

„Nach meinem Arbeitsunfall im Jahr 2001 wurde mir bewusst, dass Menschen mit einer Behinderung im Berufsleben nicht gern gesehen werden. Unzählige Bewerbungen mit Angabe der Behinderung führten überwiegend zu einer sofortigen Absage, obwohl meine Qualifizierungen den Anforderungsprofilen entsprachen. Auch unzählige Briefe an Institutionen, welche sich mit Integration von behinderten Menschen beschäftigen, blieben ohne Gehör.“

„In Ausübung meiner Tätigkeit als Filialgeschäftsführer eines Einzelhandelsunternehmens verletzte ich mir den linken Ringfinger so stark, dass dieser wenige Tage später amputiert werden musste. Mehrere Operationen trugen dazu bei, dass eine Versteifung der linken Hand erfolgte.

Mein Grad der Behinderung beträgt 50.“

Im April 2007 fand Michael Anacker eine Anstellung als Projektmitarbeiter in einem kleinen Managementunternehmen, welche aber an eine Förderung für die Dauer von 12 Monaten durch die berufsgenossenschaftliche Einrichtung geknüpft war. Mit Beendigung der Förderung im Februar 2008 wurde auch postwendend das Arbeitsverhältnis durch das Unternehmen beendet.

Nach der Kündigung und der Aussichtslosigkeit auf dem Arbeitsmarkt trug Herr Anacker sich mit dem Gedanken, eine selbständige Tätigkeit auszuüben. Existenzgründung und die damit verbundene Selbständigkeit ist für Neueinsteiger und somit auch für Herrn Anacker eine Herausforderung, welche ohne Hilfe für viele schwer umsetzbar ist.

Hilfe fand Herr Anacker bei enterability - Ohne Behinderung in die Selbstständigkeit (www.enterability.de).

Seminare und Workshops zu Themen und Problemen der Existenzgründung sowie die Vertiefung betriebswirtschaftlicher Kennzahlen und Größen wurden ihm durch enterability vermittelt und damit der Gedanke einer Existenzgründung gefestigt.

Ende Oktober 2008 bekam Herr Anacker die Chance ein selbständig verwaltetes Agenturbüro der Bruderhilfe- Pax- Familienfürsorge in Berlin zu übernehmen und eine damit verbundene Ausbildung zum Versicherungsfachwirt zu absolvieren. Eine weitere begleitende Unterstützung auf dem Weg der Selbständigkeit wird von enterability gewährleistet und durch Seminare zu aktuellen Themen zusätzlich gefördert.

Da die Angebote auf dem Versicherungsmarkt langsam unüberschaubar werden, fällt



es schwer, einen kompetenten und seriösen Versicherungspartner zu finden, der sich mit den Bedürfnissen der Menschen auskennt. Als Versicherer im Raum der Kirchen sowie des öffentlichen Dienstes befasst sich das Agenturbüro Michael Anacker als Vermittler zwischen den Kunden und der Bruderhilfe- Pax- Familienfürsorge mit der Sicherheit und Vorsorge.

Kontakt und nähere Informationen

Michael Anacker
Ahlbecker Straße 6, 10437 Berlin
Telefon 030 21605579 . Fax 030 21605581
E-Mail michael.anacker@bruderhilfe.de Internet
www.bruderhilfe.de/michael.anacker



OBERSCHÖN – Praxis für Gestaltung

Nadja Koppe ist staatlich geprüfte Grafikdesignerin mit 7jähriger Berufserfahrung und seit April 2005 als Selbständige und freie Mitarbeiterin in diesem Beruf tätig.

Sie lebt mit Mann und Kind in Berlin OBERSCHÖNEWEIDE, als begeisterte Oberschöneweiderin lag die Namensgebung - „OBERSCHÖN“ - quasi auf der Hand. Die Kernkompetenz ihres Unternehmens liegt bei klassisch grafischen Auftragsarbeiten. Von der Idee übers Konzept und Layout bis zum Druck erledigt die Einzelunternehmerin alles.

Ob Logo, Visitenkarte, Flyer, Anzeigengestaltung oder ein komplettes CD (Corporate Design): „Bei der Firma OBERSCHÖN bekommen sie garantiert auch eine überschöne Gestaltung“ so der Slogan von Nadja Koppe.

Auch für „Branding“ – das Entwickeln und Platzieren einer Marke auf dem Markt hat Nadja Koppe im wahrsten Sinne des Wortes „ein Händchen“. Das Know How und die Erfahrungen dafür sammelte sie als Junior Art Director in einer Berliner Werbeagentur.

Nadja Koppe fehlt seit ihrer Geburt der linke Unterarm. Sie hat einen Grad der Behinderung von 50. Durch die Behinderung in der Berufswahl- und ausübung bereits eingeschränkt und oft benachteiligt, wagte sie den Schritt in die Selbständigkeit. Trotz der körperlichen Einschränkung meistert sie Beruf und Privatleben jedoch fast immer „mit Links“.

„Das Grafik-Gewerbe ist hart – für Angestellte wie für Selbstständige!“, weiß Nadja Koppe aus ihrer Berufserfahrung. Ihre Grafiker-Ausbildung hatte sie 2002 abgeschlossen und fand auch im selben Jahr eine feste Stelle. Sie wurde jedoch bereits in der Probezeit gekündigt: „Aber ich sah meine Kündigung mehr als Chance an, als Wink des Schicksals. Sie fasste den Entschluss, sich selbstständig zu machen. Trotz Schwerbehinderung selbstbestimmt zu leben und kreativ zu sein ohne Vorgaben war das Ziel der staatlich geprüften Grafikdesignerin.

Der Kontakt zu enterability entstand durch das Integrationsamt. Insbesondere

bei der Erstellung des Finanzplanes und des notwendigen Businessplans war die Unterstützung enorm hilfreich. enterability half ihr bei den nötigen Behördengängen beharrlich zu bleiben um ihr Ziel zu erreichen: „enterability hat mich ermutigt, nicht einfach aufzugeben.“

Im September 2007 wurde Frau Koppe zum ersten Mal Mutter und wagt nun nach 1,5 Jahren Elternzeit den Wiedereinstieg in ihren Beruf.

Kontakt und nähere Informationen
 OBERSCHÖN – Praxis für Gestaltung
 Nadja Koppe
 Tel.: 0174 9052227
 E-Mail: anfrage@oberschoen.de
 Internet: www.oberschoen.de

„Ja, ich kann das!“

Das musikalische Energiebündel Doris Haake zeigt, dass es möglich ist, selbstständiges Wohnen, Arbeit, diverse Ehrenämter und Freizeitaktivitäten miteinander zu verbinden. Als Mitglied des Vereines MENSCH ZUERST – NETZWERK PEOPLE FIRST DEUTSCHLAND E.V. ist sie auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene für die Selbstbestimmung von Menschen mit Lernschwierigkeiten engagiert tätig und setzt sich unter anderem für die Verwendung von LEICHTER SPRACHE ein. Frau Haake arbeitet in der Redaktionsgruppe der Zeitschrift IMPULSE mit und veröffentlicht regelmäßig Beiträge. In dem folgenden Interview erzählt Frau Haake Interessantes und Mutmachendes aus ihrem Leben, ihrer ausgefüllten Freizeit, über ihren Berufsweg sowie ihre vielfältigen ehrenamtlichen und politischen Aktivitäten. Frau Haake lebt mit ihrem Ehemann in Hamburg.

Frau Haake, mögen Sie kurz von Ihrem Berufsweg erzählen?

Ja! Ich habe neun Jahre lang die Lernbehindertenschule besucht. In der 8. Klasse haben wir eine Berufswegeplanung gemacht. Damals fing schon die Zukunftsplanung in der Schule an. Zuerst wollte ich Hauswirtschafterin werden. Von 1990 bis 1992 habe ich eine Berufsvorbereitung für Mädchen gemacht.

Man konnte verschiedene Berufe kennen lernen wie Schneiderei, Hauswirtschaft und Friseur. Im Berufsbildungswerk habe ich

eine dreijährige Ausbildung zur Hauswirtschafterin gemacht. Dadurch hatte ich auch einen anerkannten Hauptschulabschluss.

Anfangs war ich drei Wochen arbeitslos. In der Zeit habe ich über Zeitarbeitsfirmen eine Arbeitsstelle gesucht. Dadurch konnte ich ein halbes Jahr in einem Altenheim arbeiten. Danach war ich 2 Jahre lang arbeitslos.

Ich habe an einigen Workshops von Stefan Doose im Rauhen Haus¹ teilgenommen. Dabei habe ich 1996 eine Persönliche Zukunftsplanung² gemacht. Und ich habe mich bei der Hamburger Arbeitsassistenten³ beworben.

Zuerst machte ich mehrmals 3 Wochen Praktikum in verschiedenen Betrieben. Als die HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ umzog und sich vergrößerte, brauchten sie jemand für die Reinigung der Büroräume und den Einkauf. Ich habe mich sofort dort beworben.

Anfangs konnte ich 6 Wochen direkt bei der Hamburger Arbeitsassistenten in einem Praktikum arbeiten. Danach wurde ich fest übernommen. Die ersten drei Jahre hatte ich eine ABM⁴- Stelle.

Ich hatte anfangs keine „richtige“ pädagogische Unterstützung. Die Chefs und die anderen Mitarbeiter haben mir immer gut geholfen. Und sie haben mir alles erklärt.

Im Jahre 2000 wurde die HAD⁵ gegründet. Das ist eine Tochterfirma der Hamburger Arbeitsassistenten. Dort erhielt ich dann „richtige“ Unterstützung direkt am Arbeitsplatz. Bis heute arbeite ich im Büro der Hamburger Arbeitsassistenten. Ich konnte schon in vielen interessanten Projekten

mitarbeiten. Besonderen Spaß machten mir die Video-Interviews für das Equal-Projekt „Talente - Berufsperspektiven junger Frauen mit Lernschwierigkeiten“⁶. Da habe ich Menschen mit Lernschwierigkeiten direkt an ihren Arbeitsplätzen interviewt. Diese Interviews wurden auf der DVD zu dem Projekt veröffentlicht.

Können Sie von Ihrem Gehalt leben?

Nein! Ich arbeite 25 Stunden in der Woche. Dafür bekomme ich 570 Euro netto. Aber ich habe einen Mann, der verdient mehr.

Wissen Sie immer, was zu tun ist, wenn Sie morgens zur Arbeit gehen?

Ja! Ich bin ja auch schon zehn Jahre dort. Alles andere zwischendurch sagen mir dann die Chefs oder die Sekretärin. Heute habe ich keine „richtige“ Unterstützung mehr. Manchmal wäre das ganz gut. Mir wird schon sehr viel gezeigt. Aber ich kann es manchmal nicht so gut umsetzen.

Ich würde gerne mehr Büroarbeiten machen und weniger putzen. Ich kann ja ganz gut mit dem Computer arbeiten.

Frau Haake, mögen Sie erzählen, was Sie in der Freizeit machen?

Ja, ich mache sehr viel. Ich spiele Baritonhorn in drei Posaunenchoren. Ein Baritonhorn ist ein Blechblasinstrument mit vier Ventilen. Ich habe 1996 mit der Posaune angefangen und erst mal 1 ½ Jahre lang geübt.

Seit 1998 spiele ich bei zwei Norddeutschen Posaunenchoren. Seit zwei Jahren spiele ich auch beim Gnadauer Posaunenbund. Zwei bis Drei Mal pro Woche gehe ich zu den gemeinsamen Proben. Mindestens



Doris Haake: „Daneben habe ich noch ein paar Ehrenämter“

tens einmal im Monat gibt es einen Auftritt beim Gottesdienst. Ab und zu gibt es Festivals oder so.

Ich übe fast jede Woche auch noch mal alleine. Das kann ich nach Feierabend auf meiner Arbeitsstelle machen. Da ein Baritonhorn sehr laut ist, übe ich dort meist am Wochenende.

Wo haben Sie zuletzt gespielt?

Hier auf dem Kirchentag in Bremen hatten wir mehrere Auftritte. Seit 1999 fahre ich zu allen Kirchentagen, also auch zu den Ökumenischen Kirchentagen.

Machen Sie noch mehr in Ihrer Freizeit?

Ja. Einmal im Monat gehe ich kegeln. Ich fahre oft mit Freunden Fahrrad oder wir gehen spazieren. Daneben habe ich noch ein paar Ehrenämter.

Am Donnerstag kümmere ich mich im Rauhen Haus um die Interessen einer Wohngruppe. Ich vertrete die Bewohner, die kaum sprechen können im Heimbeirat. Genauso vertrete ich sie vor dem Amt als Heimfürsprecherin. Ich besuche die Gruppe einmal pro Woche direkt. Oder ich nehme an den monatlichen Sitzungen teil.

Für den Verein People First – Mensch zuerst⁷ bin ich ebenfalls ehrenamtlich tätig. 1998 gab es eine Weltkonferenz von People First in Alaska. Ich war dort eine von vier deutschen VertreterInnen⁸. Da habe ich vor 500 Menschen – in Englisch - eine Rede gehalten. Das war sehr aufregend. Beim Bundesverband mache ich einmal pro Jahr die Kassenprüfung. Dazu muss ich nach Kassel fahren. Und kurz danach fahre ich wieder nach Kassel zur Mitgliederversammlung.

Hier in Hamburg haben wir eine eigene People First Gruppe. Wir nennen uns Die starken Engel⁹. Ich leite einmal im Monat die Sprechstunde in unserem Büro an der Fachschule für Heilerziehung¹⁰.

Manchmal kommen Menschen mit Lernschwierigkeiten zur Beratung vorbei. Andere Leute haben Fragen am Telefon. Jedes Mal muss ich Emails abrufen. Wir veranstalten Tagungen. Wir machen Öffentlichkeitsarbeit. Wir arbeiten an unserer Zukunftsplanung.

Alle 2 Monate haben wir eine Vorstandsbesprechung. Dann gibt es noch die Gruppentreffen. Über 10 Leute sind

bei uns sehr aktiv. Insgesamt hat der Verein 33 Mitglieder. An zwei Wochenenden im Monat treffen wir uns. Mein Mann ist manchmal auch dabei. Mit ihm habe ich schon einige schöne Urlaube gemacht. Wir waren auf Korfu, in Südspanien oder auf der Insel La Palma. Dieses Jahr waren wir im Harz.

Dann gibt es noch hier in Hamburg beim Verein ForUM e.V. ein Frauennetz für Frauen mit Behinderungen.¹¹ Da arbeite ich mit. Wir überarbeiten gerade eine Broschüre über Wen Do¹² in Leichter Sprache. Bei Wen Do geht es um Selbstverteidigung und Selbstbehauptung von Frauen.

In der Redaktion der Zeitschrift impulse arbeite ich auch mit. Wir treffen uns drei bis vier Mal im Jahr. Mich interessiert dabei nicht nur die Leichte Sprache. Es gibt schon einige Beiträge von mir¹³.

Machen Sie auch mal etwas alleine?

In dem Haus, in dem ich arbeite, gibt es jetzt ein Sportstudio. Da gehe ich nun einmal pro Woche hin. Ich kann an verschiedenen Geräten trainieren und in die Sauna gehen.

Können Sie die vielen Aktivitäten denn immer miteinander koordinieren?

Ja, ich kann das. Aber manchmal ist das ganz schön schwer. Die letzte Kassenprüfung in Kassel musste ich mit einem Auftritt des Posaunenchores verbinden. Aber es ging dann doch beides.

Dieses Interview kann ich hier bei meinem Besuch auf dem Bremer Kirchentag geben. So verbinde ich oft etwas, auch wenn es anstrengend ist.

Mögen Sie hier etwas zu Ihrer Wohnsituation erzählen?

Ja. Heute wohne ich mit meinem Mann zusammen.

Ich bin mit 15 Jahren zuhause ausgezogen. Erstmal in eine Jugendwohngruppe. Mit 18 bin ich in eine Erwachsenenwohngruppe des Rauhen Hauses gezogen. Nach 2 Jahren war ich selbstständig genug, um alleine zu wohnen. Ich habe schnell eine eigene Wohnung gefunden.

Von 1994 bis 2002 habe ich alleine gewohnt. Inzwischen hatte ich über meine Clique aus dem Rauhen Haus meinen heutigen Mann kennen gelernt. Nach zwei Jahren sind wir dann zusammengezogen. Dann haben wir auch bald geheiratet.

Gab es Vorteile beim Wohnen in der Wohngruppe, die Sie heute vermissen?

Nein. Wenn es möglich ist, kann man besser alleine wohnen. Eine gute Unterstützung ist natürlich wichtig. Ich habe genug Freunde.

Frau Haake, was ist für Sie Leichte Sprache?

Zum Beispiel: Keine Fremdworte. Kurze Sätze. Viele Verben. Viele Absätze. Große und einfache Schriftarten. Bilder sind wichtig. Möglichst keine Abkürzungen. Und wenn, dann müssen sie erklärt werden.

Wer bestimmt, was Leichte Sprache ist?

Menschen mit Lernschwierigkeiten selber. Das ist bei jedem etwas anders. Ich spreche ja manchmal auch in langen Sätzen.

Haben Sie schon einmal etwas in Leichter Sprache geschrieben?

Ja¹⁴. Ich schreibe die Einladungen für People First immer in Leichter Sprache. Da achte ich darauf, dass Bilder dabei sind. Der Vorstand segnet es dann ab.

Gibt es Romane oder Geschichten in Leichter Sprache?

Ich kenne keine¹⁵ würde mich aber freuen, wenn es welche gibt. Bisher lese ich keine Romane.

Gab es auf dem Kirchentag Leichte Sprache?

Die Veranstaltungen, die ich besucht habe, waren alle in schwerer Sprache. Auch die Flyer und Broschüren waren nicht in Leichter Sprache. Aber es gab an einem Tag einen Gottesdienst in Leichter Sprache. Da waren auf dem Marktplatz über 3000 Teilnehmer dabei. Ein guter Anfang, aber das ist nicht genug.

War unser Interview in Leichter Sprache?

Ja.

Das Interview wurde geführt von: Andreas Ehrich

Behindertenpädagoge und Webdesigner. Er ist Initiator verschiedener Projekte zur beruflichen Orientierung und Inklusion in Bremen.



Kontakt und nähere Informationen

Hamburger Str. 58, 28205 Bremen
Tel.: 0176 78538273
E-Mail: impulse@azuw.de
www.azuw.de & www.bremin.de

FUSSNOTEN

- 1 Das www.rauheshaus.de ist eine diakonische Stiftung in Hamburg.
- 2 Siehe www.persoeneiche-zukunftsplanung.de
- 3 Siehe www.hamburger-arbeitsassistentz.de
- 4 Abkürzung für Arbeits Beschaffungs Maßnahme
- 5 Abkürzung für Hamburger Assistenz Dienstleistungsgesellschaft gGmbH,
- 6 Das Equal-Projekt „TALENTE - Berufsperspektiven junger Frauen mit Lernschwierigkeiten“ veröffentlicht die im Projekt entwickelten und erprobten Materialien mit dem Bericht als DVD. Dort gibt es auch Filmbeiträgen von Doris Haake zu typischen Berufsfeldern
- 7 Mensch zuerst - Netzwerk People First Deutschland e.V. ist ein Verein von und für Menschen mit Lernschwierigkeiten
- 8 Doris Haake: „Bericht über den People First Weltkongress 1998“ in: impulse Nr. 11, Seite 25f, Hamburg 1999

- 9 Siehe www.peoplefirst-hamburg.com
- 10 Die Fachschule für Heilerziehung in Hamburg Alsterdorf: www.fsherz.de
- 11 Siehe www.verein-forum.de/angebote.html#frauen. Dort gibt es die Broschüre zum Herunterladen.
- 12 Siehe www.wendo.info
- 13 Beiträge von Doris Haake in impulse 41/42, Seite 12, Hamburg 2007, siehe: www.bag-ub.de/impulse/download/impulse41+42-web.pdf sowie 12 und 21.
- 14 Doris Haake „Informationen zur Änderung des Schwerbehindertengesetzes in einfacher Sprache“ erschienen in: impulse Nr. 15, Seite 35, Hamburg 2000, siehe www.bag-ub.de/impulse/download/impulse15.pdf
- 15 Beim Netzwerk für Leichte Sprache gibt es eine Bücherliste mit allen dort bekannten Veröffentlichungen in Leichter Sprache, siehe www.leichtesprache.org/downloads/Buecherliste_Netzwerk_Leichte_Sprache.pdf

LITERATUR UND INTERNETQUELLEN:

Im Internet sind die „Europäische Richtlinien für leichte Lesbarkeit“ abrufbar: <http://www.inclusion-europe.org/documents/101.pdf>

Besonders hilfreich ist das neue „Wörterbuch für Leichte Sprache“ von Mensch zuerst: www.menschzuerst.de (automatische Weiterleitung auf: www.people1.de/)

Mensch zuerst - Netzwerk People First Deutschland e.V. ist ein Verein von und für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Der Verein People First Hamburg nennt sich: „Die starken Engel“. <http://peoplefirst-hamburg.de>

Im Büro für leichte Sprache werden fachsprachliche Übersetzungen erstellt: <http://www.lebenshilfe-bremen.de/html/content.php?mainID=3&subID=23>

wibs ist eine Beratungsstelle für Menschen mit Lernschwierigkeiten aus Österreich. <http://www.selbstbestimmt-leben.net/wibs>

Alle Internetadressen wurden am 26.10.2009 abgerufen. Wenn bei Ihnen eine nicht mehr funktioniert, würde ich mich über eine Information freuen: impulse@azuw.de. Auf www.azuw.de/haake.htm finden Sie dann immer eine aktuelle Liste zum Anklicken.

Die impulse sind 50 geworden!

Von Stefan Doose

Vor Ihnen liegt die 50. Ausgabe des Magazins impulse der BAG UB. Die erste Ausgabe erschien im Februar 1996 und hatte 20 Seiten. Seitdem sind über 2000 Seiten erschienen.

Wer etwas über neue Wege der betrieblichen beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung wissen will, findet es in den impulsen: Unterstützte Beschäftigung, Arbeitsassistenten, Integrationsfachdienste, begleitete betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen, betrieblichen Berufsbildungsbereich, virtuelle Werkstatt, verzahnte Ausbildung, Persönliches Budget. Praxisnah, aber auch wissenschaftlich und politisch. In den impulsen kamen PraktikerInnen, ForscherInnen, Verwaltungsbeamte, PolitikerInnen, ArbeitnehmerInnen mit Behinderung und ArbeitgeberInnen zur Wort und haben ihre Praxiserfahrungen, Ergebnisse von wissenschaftlichen Studien, Positionen und Visionen aufgeschrieben. Es gab viele Beispiele von unterstützten Arbeitsplätzen, Projekten, aber auch Grundsatzbeiträge oder Berichte über supported employment in anderen Ländern. Die impulse haben die sozialpolitische Entwicklung kritisch begleitet: Von den ersten gescheiterten Versuchen einer bundesweiten Förderrichtlinie für Integrationsfachdienste über das Bundesmodellprojekt Integrationsfachdienste, die gesetzliche Verankerung von Integrationsfachdiensten und Arbeitsassistenten im Schwerbehindertengesetz, das SGB IX, Persönliches Budget bis hin zur neuen Maßnahme der Unterstützten Beschäftigung und der Diskussion um die Reform der Eingliederungshilfe.

In den impulsen findet sich ein Spiegelbild der Entwicklung in diesem Bereich der letzten 13 Jahre. Hier wurden Modellprojekte und Initiativen aus Deutschland und

anderen europäischen Ländern vorgestellt, die Vorbild für andere Projekte im deutschsprachigen Raum waren. Hier wurden neue Konzepte diskutiert. Das die impulse auch in Fachbehörden und Ministerien aufmerksam gelesen werden, merkten wir immer daran, wenn es kritische Rückmeldungen gab. Die impulse wollen zur Fachdiskussion anregen. Wir haben deshalb auch die beteiligten Fachbehörden und Ministerien, PolitikerInnen verschiedener Parteien um Stellungnahmen gebeten und ihnen Raum gegeben ihre Sicht der Dinge zu erläutern. Auch die Aktivitäten, Positionen und Entwicklung der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) kann man hier gut nachverfolgen.

Die impulse sind zu einer viel zitierten Fachzeitschrift geworden. Die Artikel werden in Rehadat gelistet. Ausgewählte Artikel stehen durch eine langjährige Partnerschaft in der Internetbibliothek bidok (www.bidok.uibk.ac.at) in Innsbruck mit einer einjährigen Zeitverzögerung veröffentlicht, außerdem stehen die alten impulse-Ausgaben als pdf-Version auf der BAG UB Homepage zur Verfügung. Sie werden dadurch einen breiten Interessentenkreis zugänglich. Die Druckversion erscheint uns dennoch unverzichtbar.

Es war und ist für die BAG UB ein großer finanzieller und personeller Kraftakt eine solche Zeitschrift mit einer weitgehend ehrenamtlichen Redaktion kontinuierlich erscheinen zu lassen. Weiterhin sind aktive Mitschreiber und Redaktionsmitglieder gesucht. Die begrenzten Ressourcen spiegeln sich auch in der Machart wider: Anfangs eher vom Charme einer Schülerzeitung mit einem sehr einfachen Design geprägt haben sich die impulse über ein neues Titelblatt-Design zur 20. Ausgabe, neuer Heftung und neuem Druck in der

45. Ausgabe bis hin zu einem völlig neuen Redesign mit Farbe mit der 49. Ausgabe in diesem Jahr auch optisch weiterentwickelt. Wir hoffen, es gefällt Ihnen.

Ab dem nächsten Jahr möchten wir die impulse in Kooperation mit den beiden Dachverbänden dabei Österreich und Supported Employment Schweiz zu einer Fachzeitschrift für den deutschsprachigen Raum weiter entwickeln. Wir wollen die impulse damit redaktionell und finanziell auf eine breitere Basis stellen und die Fachdiskussion im deutschsprachigen Raum fördern. Dies ist ein erstes Ergebnis des deutschsprachigen Cluster im Rahmen der European Union of Supported Employment (EUSE), das gebildet wurde, um zukünftig im deutschsprachigen Raum noch enger zusammenzuarbeiten. Die impulse werden also etwas europäischer und eine noch bessere Quelle, um über den Tellertrand zu blicken, von neuen Projekten und Fachdiskussionen im Bereich der beruflichen Inklusion zu erfahren. Bleiben Sie uns auch künftig als LeserInnen und AutorInnen gewogen!

Stefan Doose
ist Mitglied der Redaktion der impulse und vertritt die BAG UB in der EUSE



Kontakt und nähere Informationen
Steinrader Hauptstr. 16, 23556 Lübeck
Tel. 0451 8804777,
E-Mail: stefan.doose@t-online.de

Veränderungen bei der BAG UB

Das Aufgabenfeld von Jörg Schulz hat sich erweitert. Neben seinen bisherigen Aufgaben baut er seit Juli 2009 in den Landkreisen Harburg und Lüneburg bei Hamburg eine Beratungsstelle für das Persönliche Budget auf. Aus diesem Grund wurde die Redaktionsleitung der impulse von Claus Sasse übernommen.

Auch der Bereich Weiterbildung hat ein neues Gesicht: Heidi Brüchert ist zum BAG UB Team dazugestoßen und für die Durchführung und Organisation der berufsbegleitenden Qualifizierung in Unterstützter Beschäftigung zuständig. Das Team der BAG UB bedankt sich bei Maria Gies für ihre engagierte Mitarbeit!

Mein Name ist Heidi Brüchert und ich bin neue Mitarbeiterin der BAG UB. Ich bin Diplom-Sozialpädagogin und Referentin in der Erwachsenenbildung. Von Maria Gies und Ralf Specht habe ich die Koordination der Fort- und Weiterbildung übernommen. Der Zeitpunkt war perfekt, da Ende September die nächste Weiterbildung Integrationsberatung mit dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung begonnen hat und ich die neue Gruppe von Anfang an begleiten kann. Ralf Specht wird die Auswahlseminare in der Schweiz begleiten und somit weiter mein Ansprechpartner in der Zusammenarbeit sein. Seit vielen Jahren bin ich in der Er-

wachsenbildung tätig, auch mit Menschen mit Lernbehinderungen. Zuletzt bekam ich während der Mitarbeit in einem europäischen Projekt die Chance, ein englisches Konzept für erwachsene Legastheniker ins Deutsche zu übertragen, das jetzt auch hier angeboten wird. Voller Neugier und Spannung blicke ich auf meine neuen Aufgaben, für die ich umfangreiche berufliche Erfahrungen mitbringe. Ich freue mich auf vielfältige Kontakte, die Zusammenarbeit mit KollegInnen und ReferentInnen und die Begleitung der SeminarteilnehmerInnen.

Ganz sicher werde ich aus dieser Begleitung reichhaltige Impulse bekommen, um

den hohen Qualitätsstandard der Weiterbildung halten und ausbauen zu können.



Mein Name ist Claus Sasse, ich bin 40 Jahre alt und lebe seit kurzem in München. In meinem beruflichen Werdegang habe ich sehr unterschiedliche Arbeitsfelder kennen gelernt. Nach meinem Zivildienst in einer Wohngruppe für Menschen mit geistiger Behinderung war ich während meines

Pädagogikstudiums für 5 Jahre bei Jörg Schulz als persönlicher Assistent beschäftigt. Durch seine Arbeit bei der BAG UB kam ich in Kontakt mit der Idee und dem Konzept Unterstützte Beschäftigung. 1999 wechselte ich zur Hamburger Arbeitsassistenten, wo ich als Arbeitsbegleiter einerseits die Praxistauglichkeit dieses Konzepts, andererseits aber auch die gesellschaftlich und ökonomisch bedingten Grenzen von Unterstützter Beschäftigung hautnah erfahren konnte.

Ermutigt durch die Erfahrung bei der Arbeitsassistenten, dass es für **alle** Menschen nicht nur denkbar, sondern auch möglich ist, berufliche Träume zu verwirklichen, realisierte ich dann gemeinsam mit einem Freund im Jahr 2003 einen lange gehegten Wunsch: die Eröffnung eines alternativen Bestattungsunternehmens in Hamburg, das heute 7 Angestellte hat.

Nun freue ich mich über die neue Herausforderung im Redaktionsteam der impulse. Meine Rückkehr zur Unterstützten Beschäftigung erfolgt zu einem Zeitpunkt, wo durch die gesetzliche Verankerung der „Maßnahme Unterstützte Beschäftigung“ im Sozialgesetzbuch IX ein neues Kapitel aufgeschlagen wurde. Aus einer scheinbar verrückten Idee und den später von Zweiflern bestaunten Modellprojekten ist über viele Jahre Stück für Stück eine Realität geschaffen worden, die jetzt auf gesellschaftlicher Ebene eine neue (gesetzliche) Qualität bekommen hat. Dass das noch nicht mit der umfänglichen Verwirklichung der Qualitätsstandards des Konzepts Unterstützter Beschäftigung gleichzusetzen ist und die Teilhabe aller Menschen am gesellschaftlichen Leben noch in ferner Zukunft liegt, ist für mich ein Ansporn bei meiner neuen Aufgabe.

Impressum impulse

Nr. 50, 02/03 2009
ISSN 1434-2715

Herausgeber:

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 / 432 53 123,
Fax: 040 / 432 53 125
E-Mail: info@bag-ub.de

Vorsitzende: Angelika Thielicke
Geschäftsführer: Jörg Bungart

Die BAG UB ist Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband und in der European Union of Supported Employment (EUSE)

Redaktion: Hans-Jürgen Behrens, Dr. Stefan Doose, Andreas Ehrich, Doris Haake, Claus Sasse (V.i.S.d.P.), Jörg Schulz, Angelika Thielicke

Layout: Claus Sasse

Druck: Brandenburgische Universitätsdruckerei und Verlagsgesellschaft Potsdam mbH

Karl-Liebnecht-Straße 24-25
14476 Potsdam
Auflage: 1000

Die Fachzeitschrift impulse erscheint vierteljährlich und ist im Mitgliedsbeitrag der BAG UB enthalten. Für Nichtmitglieder beträgt der Bezugspreis 28,- € / Jahr (Ausland 40,- € /Jahr).

Anzeigenpreise erfragen Sie bitte bei der Redaktion.

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung der AutorInnen wieder und müssen mit der Auffassung der Redaktion nicht identisch sein.

Die BAG UB finden Sie im Internet unter der Web-Adresse:
www.bag-ub.de
www.arbeitsassistenz.de

Die impulse stehen Ihnen als PDF-Datei unter www.bag-ub.de/impulse zum Download bereit.



Die Redaktion benötigt laufend neues Bildmaterial zur Illustration der impulse

Die Fotos dieser impulse Ausgabe wurden uns freundlicherweise von der Hamburger Arbeitsassistenz zur Verfügung gestellt. Wir bedanken uns bei allen unterstützten Beschäftigten und ihren AssistentInnen.

Zusendungen von kostenfreiem Bildmaterial als jpg oder tif Datei bitte an: impulse@bag-ub.de

IMPULSE

Ausgewählte Schwerpunktthemen aus 50 Ausgaben:

- Unterstützte Beschäftigung in Deutschland (Nr. 1 , 9, 13, 49)
- Integrative Übergänge von der Schule in den Beruf (Nr. 2, 17, 36)
- Arbeitsplatzakquisition (Nr. 3/4)
- Unterstützte Beschäftigung ist mehr als die Vermittlung eines Arbeitsplatzes (Nr. 5/6)
- Unterstützte Beschäftigung für Menschen mit schweren Behinderungen (Nr. 7/8)
- Integration als neue Unternehmenskultur (Nr. 10)
- Unterstützte Arbeitnehmer (Nr. 11)
- Neue Entwicklungen – wer steuert wohin? (Nr. 12) - IFD – quo vadis? (Nr. 14)
- Zur Bedeutung und Zukunft der Erwerbsarbeit (Nr. 15)
- Qualifizierung von Mitarbeitern im IFD (Nr. 16)
- Paradigmenwechsel SGB IX (Nr. 20) – Umsetzung SGB IX (Nr. 22)
- Konzepte und Verfahren der Qualitätssicherung (Nr. 26)
- Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung in Europa (Nr. 27, 13, 44)
- Betriebliche Qualifizierung in Hart(z)en Zeiten (Nr. 31)
- Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt (Nr. 34, 35)
- Persönliches Budget (Nr. 38, 43)
- Nischenarbeitsplätze (Nr. 39)
- Ambulante Unterstützungssysteme (Nr. 40)
- Sozialraumorientierung (Nr. 46/47)
- Berufliche Integration von Menschen mit Autismus und psychischer Behinderung (Nr. 48)
- Unterstützte Beschäftigung – Konzept und Maßnahme (Nr. 49)
- Inklusion im Arbeitsleben (Nr. 50)

TAGUNG

Inklusionsforschung im Licht der UN-Konvention über die Rechte behinderter Menschen

24. Jahrestagung der InklusionsforscherInnen aus dem deutschsprachigen Raum vom 24. bis 27. Februar 2010 in Innsbruck

Die Verabschiedung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen stellt einen internationalen Meilenstein dar, der momentan sehr viel Bewegung auslöst, Österreich und Deutschland haben die Konvention ratifiziert, und sie ist in beiden Ländern bereits in Kraft. Es keimt nun die neue Hoffnung, dass der jahrelangen Stagnation im Bereich der schulischen Inklusion von behinderten Kindern und Jugendlichen bzw. generell der gesellschaftlichen Teilhabe von Männern und Frauen mit Behinderung ein Ende gesetzt ist.

Die allgemeinen Grundsätze der Konvention sind auf verschiedensten Ebenen als Herausforderung für die Inklusionsforschung zu betrachten und provozieren viele Fragen

Die Veranstalter haben sich zum Ziel gesetzt, der Tagung selbst einen inklusiven Charakter zu geben. Daraus ergibt sich der Anspruch, Darstellungs- und Erarbeitungsmethoden zu organisieren, die inklusiv sein

sollen. Jenseits akademischer Sprache soll daher auch Leichte Sprache auf der Tagung zum Einsatz kommen. Wir bitten schon jetzt um Geduld mit uns OrganisatorInnen, denn es ist die Frage, wie wir all dem gerecht werden können.

Plenumsreferate müssen dementsprechend in Leichter Sprache gehalten werden, akademische Sprache und (Theorie-) Diskussionen werden weitgehend in die Arbeitsgruppen verbannt. Zu den Arbeitsgruppen in akademischer Sprache soll es eine Anzahl paralleler Arbeitsgruppen in Leichter Sprache geben. Plenare Darstellungen und Diskussionen dienen der gegenseitigen Verständigung, der Begegnung und dem Austausch.

Das vorläufige Programm und die Anmeldeformulare zur Tagung werden Anfang November versendet. Alle Informationen zur Tagung werden in bidok bereitgestellt: <http://bidok.uibk.ac.at/i-tagung.html>

KONGRESS

Inclusion International

Rechte werden Wirklichkeit!

Weltkongress für mehr Teilhabe von Menschen mit geistiger Behinderung

Im Juni 2010 findet in Berlin ein internationaler Kongress statt, der Menschen mit geistiger Behinderung, ihre Familien, Dienstleistungsanbieter und Fachleute der Behindertenarbeit zusammenführt. Die Bundesvereinigung Lebenshilfe und ihr europäischer Dachverband Inclusion Europe sind die Ausrichter des 15. Weltkongresses von Inclusion International vom 16. bis 19. Juni 2010 in Berlin.

Schwerpunkt des Weltkongresses ist die Konvention der Vereinten Nationen für die Rechte behinderter Menschen. Mit der Ratifizierung durch Bundestag und Bundesrat im März 2009 erlangte dieses internationale Regelwerk auch für Deutschland Rechtskraft. Der Kongress soll dazu beitragen, die Bedeutung der UN-Konvention zu verstehen und die Umsetzung dieser globalen Rechte voranzutreiben.

Mehr Informationen unter: www.inclusion2010.de

TAGUNG

Fachtagung zum Übergang Schule Beruf

am 19. März 2010 an der Julius Maximilians-Universität in Würzburg

Was kommt nach der Schule? Welche Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsleben eröffnen sich? Diese Fragen stellen sich jungen Menschen mit geistiger Behinderung und ihren Angehörigen nicht erst, wenn sie die Schule verlassen.

Die Unterstützung der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erweist sich heute als eine der zentralen Herausforderungen im sonderpädagogischen Handlungsfeld. Ausgehend von der Entwicklung, dass sich Sonderpädagogik als Profession heute mehr denn je als lebensspannenbezogene Fachdisziplin versteht, möchten wir mit dieser Tagung den Fokus auf die Hinführung und Beschäftigung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit geistiger Behinderung richten.

Dazu gibt es bereits zahlreiche regionale Konzepte und Projekte mit unterschiedlichen theoretischen Grundlegungen und methodischen Ausrichtungen (Aspekt Arbeitsassistenz, Job-Coaching u.a.). Auch in den Werkstätten für behinderte Menschen ist ein Umbruch zu verzeichnen. Ausgehend von diesen vielfältigen Erfahrungen wollen wir mit der Tagung „Perspektiven“ ein Informations- und Austauschforum für die vielfältigen Möglichkeiten der Gestaltung und Realisierung einer Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit geistiger Behinderung schaffen.

Nähere Informationen hierzu finden Sie unter: www.projekt-uebergang-schule-beruf.de

INDIVIDUELLE FÖRDERUNG

Sozialhilfe statt Förderung bei Legasthenie

Harald Kühn¹ (26) ist Legastheniker. Er hat seine Kündigung mit der Begründung erhalten, dass seine Lesekompetenz für seine Arbeit nicht ausreiche. Die Arbeitsagentur lehnt die Finanzierung einer Legasthenie-Therapie mit der Begründung ab, dass er als Kind eine Lernbehindertenschule besucht hat und dort schon gefördert worden sei. Auf der Förderschule wurde ihm aber keine ausreichende Förderung zuteil. Dank seiner guten Begabung ist es ihm gelungen, eine Ausbildung abzuschließen. Um seine Qualifikation für den Arbeitsmarkt zu verbessern, besucht Kühn eine Abendschule, um die mittlere Reife nachzuholen. Zusätzlich will er an einer Legasthenie-Förderung teilnehmen, um seine Lesekompetenz und damit seine berufliche Integration abzusichern. Die Arbeitsagentur hat jetzt angedroht, ihm das Arbeitslosengeld zu entziehen, weil er dann nicht mehr für eine Vermittlung zur Verfügung stünde.

Der Fall Kühn ist kein Einzelfall. Marie Dehmel² (28) hat ebenfalls eine Lernbehindertenschule besucht und kann aufgrund mangelhafter Förderung weder

einen Schulabschluss noch eine Ausbildung vorweisen. Sie möchte ihren Schulabschluss nachholen und auch eine Ausbildung abschließen, um nicht weiterhin vom Arbeitslosengeld leben zu müssen. Mit einer qualifizierten Legasthenietherapie hätte sie gute Chancen, ihr Handicap in den Griff zu bekommen. Marie Dehmel hat bereits eine qualifizierte Fördereinrichtung gefunden, die ihr aufgrund der finanziell schwierigen Situation einen Sondertarif für die Förderung von 100 € monatlich angeboten hat. Die ARGE Dresden hat ihren Antrag auf Übernahme der Kosten mit folgender Begründung abgelehnt: Die Verbesserung ihrer Lese- und Rechtschreibkompetenz sei Privatsache!

„Diese beiden Fälle zeigen, wie fatal die Situation ist, wenn aufgrund fehlender individueller Förderung Legastheniker schulisch und beruflich vor dem Aus stehen. In den meisten Fällen kann in der Schule wegen fehlender Förderstunden bzw. -kompetenz keine Förderung erfolgen“, bemängelt Christine Sczygiel, Bundesvorsitzende des Bundesverbands Legasthenie und Dyskalkulie (BVL). „Wenn Schüler nicht individuell gefördert werden, der Schulabschluss fehlt

oder die Ausbildung scheitert, ist die berufliche Integration massiv gefährdet. Dass die Arbeitsagenturen dann ebenfalls blockieren, ist nicht nachvollziehbar. Die volkswirtschaftlichen Kosten, die durch die schulischen Missstände entstehen, sind alarmierend. Umso schlimmer, dass sich nicht nur die Schulen, sondern auch die Arbeitsagenturen, aus der Verantwortung ziehen“, kritisiert Sczygiel.

Von einer Legasthenie sind ca. 5 Prozent aller Menschen betroffen. Es handelt sich bei der Legasthenie (Lese-/Rechtschreibstörung) um eine neurobiologische Störung, die zu über 50% der Fälle vererbbar ist. Trotz einer guten allgemeinen Begabung kommt es zu starken Beeinträchtigungen beim Schriftspracherwerb, die oftmals bis ins Erwachsenenalter andauern.

Weitere Informationen zum Thema und zum Bundesverband Legasthenie und Dyskalkulie e.V. sind im Internet unter www.bvl-legasthenie.de abrufbar.

* Alle Namen geändert

TAGUNG

Mit 66 Jahren ... noch täglich in die Werkstatt?

Das ServiceCenter – anerkannte Werkstatt für Menschen mit psychischen Erkrankungen in Trägerschaft der gpe GmbH Mainz – bietet am 25. und 26. Februar 2010 unter dem Titel „Mit 66 Jahren noch täglich in die Werkstatt?“ eine Fachtagung mit dem Schwerpunktthema „Älter werdende Beschäftigte – eine Herausforderung an die Werkstätten für psychisch kranke Menschen“ an.

Mit zunehmendem Alter verändert sich die Leistungsfähigkeit der Menschen, die körperlichen Fähigkeiten, die Konzentration, die Schnelligkeit werden beeinträchtigt, Erfahrungswissen, Geduld, Ausdauer etc. werden ausgeprägter. Diese Veränderungen greifen überall im Arbeitsleben und lassen sich oft bereits ab einem Alter von 50 Jahren aufwärts feststellen. Für den Personenkreis der älter werdenden psychisch kranken Menschen stellt die Arbeit oft den wichtigsten Bezugspunkt in ihrer Tagesstruktur und für ihre sozialen Kontakte dar. Um den Betroffenen einen an ihren veränderten Bedürfnissen orientierten, angemessenen Arbeitsplatz und

einen „sanften“ Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen, möchten wir im Rahmen dieser Tagung neue Perspektiven und Ideen erarbeiten.

Diese Veranstaltung richtet sich vorrangig an Fachkräfte aus Werkstätten, die mit psychisch kranken Menschen arbeiten, aber auch an Fachpersonal aus Integrationsfachdiensten, aus dem betreuten Wohnen, aus Tagesstätten und der weiteren interessierten Fachöffentlichkeit.

Die Tagung findet in den Räumen des Rathauses Mainz statt. InteressentInnen können sich unverbindlich vormerken lassen. unter tagung.66jahre@gpe-mainz.de

LESERBRIEF

Antwort auf den Leserbrief von Dr. Peter Mozet

„Neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben“, impulse 1/2009, S. 42

von Monika Scholdei-Klie

Auf den ersten Teil der Replik von Herrn Mozet möchte ich nur kurz eingehen, weil meine Darlegungen im Heft 2/08 zu dem Missverständnis Anlass gegeben haben kann: Selbstverständlich ist wesentlicher Bestandteil der Unterstützten Beschäftigung die Unterstützung vor Ort, die Anleitung und das job coaching - Leistungen, die Menschen mit Lernschwierigkeiten erhalten müssen, wenn sie einen Platz in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes ausfüllen möchten. Wenn sie indes erfolgreich angeleitet wurden, einen Arbeitsbereich gefunden haben und der Betrieb auch bereit ist, den Menschen weiterhin zu behalten, aber nicht tariflichen Lohn zahlen kann, dann benötigt der Betrieb eine finanzielle Unterstützung, um die Beschäftigung aufrecht erhalten zu können.

Der zweite und meines Erachtens wesentlichere Punkt bezieht sich auf die Äußerung von Herrn Mozet: „Wer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt will, muss in Arbeitsmarktkategorien denken. Es ist keine Lösung, behinderte Menschen für werkstattbedürftig zu erklären, um Geld verfügbar zu machen, mit dem sie dann außerhalb der Werkstatt beschäftigt werden.“

Warum eigentlich nicht? Warum kann man dieses Geld nicht verfügbar machen, um damit eine Beschäftigungsmöglichkeit außerhalb der WfbM zu kreieren (mittels der ausgelagerten Arbeitsplätze geht das ja auch)? Es ist doch kein „Trick“, um sich Leistungen zu erschleichen, die diesen Menschen eigentlich nicht zustehen würden. Ich plädiere nicht dafür, Menschen als werkstattbedürftig zu „erklären“, die dies definitiv nicht sind und die unter den Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes arbeiten könnten. Sondern ich rede von den Menschen, die in den WfbM arbeiten, bzw. eine Zuweisung dorthin erhalten, weil sie (unter den Bedingungen des ersten Ar-

beitsmarktes) als nicht erwerbsfähig gelten. Wenn man mal von einigen Fehlbelegungen absieht (die durchaus vorkommen könnten), ist das genau der Grund, warum diese Menschen (zu Recht) Sonderrechte genießen. Will man für sie nun die Teilhabe an Arbeit in einem normalen Betrieb realisieren, liegt eigentlich - schon allein logisch - auf der Hand, dass es eben nicht zu den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes geschehen kann. Unserer Ansicht nach käme dies einer Quadratur des Kreises gleich.

Wir begrüßen ausdrücklich den neuen Weg, der beschritten werden soll, nämlich die Leistungen der Eingliederungshilfe und des Minderleistungsausgleichs weiter zu entwickeln, so dass Arbeitgeber einen angemessenen Ausgleich für die Beschäftigung von Menschen auch mit geringerem Leistungsvermögen erhalten. Wir bezweifeln nur, dass darüber wirklich große Vermittlungszahlen zu erlangen sind, denn – seien wir mal ehrlich – wie viele Arbeitgeber würden tarifliche Löhne für Mitarbeiter zahlen, die nicht die entsprechenden Leistungen (gemessen an den anderen Mitarbeitern) erbringen? Aus meiner praktischen Erfahrung weiß ich, dass Arbeitgeber große Probleme damit haben, gleiche Löhne für ungleiche Arbeitsleistung zu zahlen – innerbetrieblich ist dies nur schwer umzusetzen. Schließlich leben wir in einem Arbeitsmarkt, dem (so das Paradigma) leistungsgerechte Entlohnung zugrunde liegt.

Der Ansatz des BMAS, jedem Menschen mit Behinderung, der auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt ist, tarifliche Entlohnung zu sichern und nicht erst den Stempel „werkstattbedürftig“ aufzudrücken, scheint uns weit links zu überholen. Er scheint den kühnsten Forderungen einiger radikaler Mitstreiter gerecht zu werden und uns fast schon in die reaktionäre Ecke zu rücken, wenn wir sagen, Werkstattleis-

tungen (und damit auch der Status) muss mittels des Persönlichen Budgets auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt übertragbar sein, damit eine wirkliche Wahlfreiheit hergestellt wird. Aber der Schein trügt, denn die bestehende Hürde in Form der herrschenden Arbeitsmarktkategorien wird in der Realität nur schwer zu überwinden sein, und (so unsere Befürchtung) nur wenige Mitarbeiter einer WfbM werden diese Hürde wirklich nehmen können.

Erste konkrete Fälle von jungen Menschen, die mittels Unterstützter Beschäftigung in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes eingearbeitet wurden und nun vor der Frage stehen, wie es für sie weitergehen kann, gibt es bereits: Da ist eine junge Frau, die über das Persönliche Budget für den Berufsbildungsbereich in einem Betrieb platziert worden ist. Sie könnte dort weiterhin arbeiten, aber der Arbeitgeber möchte sie nicht unter den realen Arbeitsmarktbedingungen einstellen und kann sie nicht tariflich entlohnen. Sie könnte unter den Bedingungen einer WfbM im Betrieb weiter arbeiten, aber der überörtliche Sozialhilfeträger schließt sich argumentativ dem BMAS an und genehmigt das Persönliche Budget für die Werkstattleistung Teilhabe am Arbeitsleben nicht. Die zuständige WfbM ist nicht zu einer Kooperation bereit und organisiert keinen Außenarbeitsplatz. So steht die junge Frau nun vor dem Aus. Wie kann es für sie weiter gehen? Was würden Sie, Herr Mozet, dieser jungen Frau, die sich definitiv gegen die WfbM entschieden hat, empfehlen?

BÜCHER

Von der Integration zur Inklusion

Von Stefan Doose



Der Begriff der Inklusion scheint zum Schlagwort der Zukunft der Behindertenhilfe zu werden und ein neues Paradigma zu umschreiben. In dem Sammelband „Von der Integration zur Inklusion“ des Lebenshilfe-Verlags wird das Thema von verschiedenen Seiten theoretisch, programmatisch, politisch, praktisch und verbandlich beleuchtet. Andreas Hinz, der den Inklusionsbegriff in Deutschland durch seine Publikationen und die Übersetzung des Index für Inklusion im Schulbereich mit bekannt gemacht und voran gebracht hat, fungiert als einer der Herausgeber. Der Band bietet gute einführende, durchaus kritische, Grundlagentexte und Praxisbeispiele.

So fragt der einleitende Beitrag von Bernhard Conrads nach der Funktion und den Grenzen von Visionen wie die der Inklusion anhand der Geschichte der Lebenshilfe. Andreas Hinz erläutert in seinem Beitrag kritisch den Inklusionsprozess. Tony Booth, der Verfasser des Index für Inklusion, betont die gemeinsame Wertorientierung als Grundlage für inklusive Prozesse. Anne-Dore Stein erinnert an die wesentlichen Elemente des ursprünglichen Integrations-Gedankens, die im neuen Inklusionsbegriff weiterleben. Bettina Lindmeier knüpft an die europäische Community Care Bewegung an. Ulrich Niehoff entwickelt eine Ethik der Achtsamkeit, die ihm als Gegengewicht zur Inklusions-Orientierung wichtig ist. Klaus von Lübke berichtet von den Erfahrungen mit der Aktion Menschenstadt und plädiert für eine inklusive Stadtentwicklung. Monika Seifert zeigt die enge Beziehung von Inklusion und Sozialraumorientierung am Beispiel von Menschen mit einer schweren Behinderung auf. Ines Boban zeigt die Möglichkeiten von einer bürgerzentrierten Zukunftsplanung in Unterstützungskreisen für inklusive Prozesse. Andrea Fiedler erzählt von der Entwicklung einer inklusiven Schule in Hamburg und Reinhard Markowetz von Möglichkeiten der inklusiven Freizeitgestaltung durch Freizeitassistenz. Abschließend wird an dem rückblickenden Beitrag von Maren Müller-Erichsen deutlich, wie schwer sich die Lebenshilfe auf verbandlicher Ebene einst in der Auseinandersetzung mit den Forderungen nach Integration getan hat und wie es doch zu einer nachhaltigen Veränderung der Verbandspolitik kam. Ingrid Körner betont am Beispiel von Inclusion Europe und Inclusion International die Bedeutung der internationalen Bewegung für die Inklusion.

Die Diskussion und die Praxisbeispiele verbleiben jedoch trotz anderslautenden Anspruchs, z.B. in dem Text von Andreas Hinz, in dem Feld von Menschen mit Lernschwierigkeiten. Der zielgruppenübergreifende Aspekt von Inklusion als Teilhabe aller in Verschiedenheit spiegelt sich nicht in den Beiträgen wider. Bei den Praxisbeispielen fehlen leider Beispiele zum Thema Arbeit. Für die Bundesvereinigung Lebenshilfe scheint sich mit diesem Band die zunächst noch vorsichtige theoretische und praktische Aneignung des neuen Begriffes der Inklusion zu vollziehen. Der Begriff wird in die verbandliche Tradition und Zielvorstellungen eingebettet. Dabei zeigt sich, dass die Hinwendung der Lebenshilfe bereits zum Integrationsgedanken nicht widerspruchsfrei und pro-aktiv geschah. Der Begriff der Inklusion wird einerseits in das Reich des Visionären geschickt, andererseits aber die orientierende Funktion und die Kraft der Visionen betont. Man merkt an einigen Stellen durchaus den verbandlichen Balanceakt im Hinblick auf das neue Konzept der Inklusion.

Das Buch gibt trotz der genannten Einschränkungen einen guten Überblick über den Stand der Diskussion und kann dem interessierten Leser gut als Einstiegsliteratur empfohlen werden. Nicht nur für die Lebenshilfe ein richtungsweisendes Buch!

Hinz, Andreas, Körner, Ingrid, Niehoff, Ulrich (Hrsg.): Von der Integration zur Inklusion. Grundlagen – Perspektiven – Praxis. Lebenshilfe-Verlag Marburg 2008. ISBN 978-3-88617-312-7, 208 S., 19,50 €

