

Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

impulse

04.2014

7,00 Euro

ISSN 1434-2715

www.bag-ub.de/impulse

Partizipation und Inklusion
im Kontext von Arbeit und Behinderung

Integrationsfachdienste
Unterschiedliche Finanzierungsmodelle

Schwerpunktthema
BAG UB Jahrestagung 2014

71

Editorial



Claus Sasse

Liebe Leserinnen und Leser

In diesem Jahr blickt die BAG UB auf eine zwanzigjährige Geschichte zurück und stellte ihre Jahrestagung unter das Motto „Gute Arbeit!“ Die Geste des Schulterklopfens, die in diesen Worten mitschwingt, ist nicht nur Eigenlob, sondern auch ein herzlicher Dank an alle Menschen und Organisationen, die sich in den vergangenen Jahren in oder mit der BAG UB für die umfassende Verwirklichung von Teilhaberechten eingesetzt und dabei, wie wir meinen, gemeinsam viel Gutes bewirkt haben. Ein kleiner Ausschnitt dieser Prozesse und Ergebnisse wurde wie jedes Jahr im Rahmen der Tagungs-Workshops sichtbar. Eine Auswahl davon dokumentieren wir in dieser Ausgabe: Sabrina Keesen berichtet über die unterschiedlichen Finanzierungsmodelle von Integrationsfachdiensten, Hendrik Persson beleuchtet die Frage, wie durch individuelle Begleitung Reha-Prozesse erfolgreich gesteuert werden können und ob das eine Aufgabe für IFDs werden könnte.

Neben der Anerkennung für geleistete Arbeit ist das Jahrestagungs-Motto auch eine Frage nach den Grundwerten von Arbeit: Was macht gute Arbeit aus? Welche persönlichen Bedürfnisse müssen berücksichtigt werden und welche gesellschaftlichen Rahmenbedingungen müssen bestehen, damit Arbeit „gut“ ist? Mit diesen Fragen haben sich zum Auftakt der Jahrestagung auch fast 70 unterstützte ArbeitnehmerInnen beschäftigt. Die Antworten waren sehr eindeutig: Gute Arbeit bedeutet für viele vor allem gute Arbeitsbedingungen und das Gefühl, sinnvoll tätig zu sein. Das drückt sich aus in dem Wunsch nach Anerkennung der persönlichen Leistungsbereitschaft und nach respektvollem Umgang, nach Herausforderungen und der Möglichkeit, „aus eigenen Fehlern lernen (zu) dürfen“, wie ein Teilnehmer es formulierte. Danach ging es in die Workshops. Einen Bericht von Sabrina Friess und Robert Kruschel über den diesjährigen Filmworkshop finden Sie auch in dieser Ausgabe.

Den Aspekt der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen unter denen Arbeit stattfindet und Teilhabemöglichkeiten an Arbeit erstritten und gestaltet werden, wie auch die Frage nach Möglichkeiten und Grenzen von gesellschaftlicher Veränderung beleuchtet Sascha Plangger in seinem Beitrag. Er attestiert dabei dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung das Potenzial für sehr umfassende gesellschaftliche Veränderung. In diesem Sinne möchten wir mit Ihnen zusammen auf die nächsten zwanzig Jahre anstoßen!

Lotsen an Bord: Mit Erfahrung und Ortskenntnis Integrationsprozesse steuern.

10



SCHWERPUNKT

BAG UB Jahrestagung 2014

06 **Finanzierungsmodelle von Integrationsfachdiensten**
von **Sabrina Keesen**

27 **12 Jahre PROSA**
„Gute Arbeit!“
von **Ulla Güthoff und Danja Moldenhauer**

10 **Wie eine Spinne im Netz**
Lotsenfunktion im Integrationsfachdienst
von **Hendrik Persson**

32 **„Gute Arbeit, Agenten!“**
Produktion eines Agententhillers
von **Sabrina Friess und Robert Kruschel**

Agenten im Einsatz: Sie können alles außer langewilig sein.

32



Unterstützte Beschäftigung:
Konzept mit Potenzial für gesellschaftliche Veränderung

14



WISSENSCHAFT

36 **Wirtschaft inklusiv**
Sensibilisierung von
Arbeitgebern
von **Manfred Otto-Albrecht**

14 **Partizipation und
Inklusion**
im Kontext von Arbeit und
Behinderung
von **Dr. Sascha Plangger**

SERVICE

39 **Impressum**

Finanzierungsmodelle von Integrationsfachdiensten

Von Sabrina Keesen

Trotz einer für alle gleich geltenden Gesetzesgrundlage im SGB IX herrschte 2001 in Folge der Einführung des SGB IX und der damit verbundenen gesetzlichen Verankerung der Integrationsfachdienste bei den Integrationsämtern bundesweit eine unterschiedliche interpretative Meinung zur praktischen Umsetzung und vor allem zur Finanzierung der darin beschriebenen IFD-Dienstleistungen. In den Bundesländern entwickelten sich daraufhin unterschiedliche Organisationsformen und Finanzierungsmodelle für die Integrationsfachdienste.

Die im Workshop vorgestellten und diskutierten Finanzierungsmodelle bezogen sich auf Integrationsfachdienste in den Bundesländern Bayern, Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen/Rheinland.¹

Die Art der Finanzierung von IFD-Dienstleistungen und die daraus entstehenden Auswirkungen berühren drei Ebenen, welche in Folge dieses Artikels näher beschrieben werden:

- die Ebene des Integrationsamts als Beauftragender der Dienstleistung (Leistungsträger)
- die des IFD-Trägers als beauftragte soziale Organisation (Leistungserbringer)
- die der Fachkraft als Ausführenden des Auftrags.

1. Das Integrationsamt als Leistungsträger

Mittlerweile haben die Integrationsämter in Bayern und Schleswig-Holstein ihre IFD-Finanzierung auf eine leistungsgerechte Bezahlung umgestellt. Das bedeutet, die IFD-Leistungen werden vom Integrationsamt erst dann bezahlt, wenn sie nach vertraglich festgelegten Kriterien erfolgt ist und eine Rechnung erstellt wurde.

Die IFD in NRW/Rheinland werden bis dato pauschal vollkostenfinanziert. D.h., die IFD erhalten ihre finanzielle Zuwendung im Voraus allein für die Bereitstellung der Beratungsdienstleistung. Einmal jährlich erfolgt von Seiten der IFD die Erstellung eines Verwendungsnachweises, in dem über die Ausgaben Rechenschaft abgelegt werden muss. Zudem wird die IFD-Leistung durch eine jährlich abzuschließende Zielvereinbarung von Seiten des LVR-Integrationsamtes überprüft.

In den vorgestellten Bundesländern Bayern, Schleswig-Holstein und NRW/Rheinland wird die Vergabe der IFD-Dienstleistungen nicht öffentlich ausgeschrieben.

Öffentliches Ausschreibungsverfahren

In anderen Bundesländern (z.B. Rheinland-Pfalz oder Bremen) haben sich die Integrationsämter als öffentliche Institutionen dazu entschlossen, die Vergabe von

IFD-Leistungen in einem öffentlichen Ausschreibungsverfahren nach europäischem Wettbewerbsrecht auszuschreiben. Dabei können von potentiell leistungserbringenden freien Trägern fachlich konzeptionierte und finanziell konkretisierte Angebote eingereicht werden. Die verschiedenen Träger treten so unmittelbar in einem fachlich regulierten Qualitätswettbewerb in Konkurrenz zueinander. Das Integrationsamt wählt das für ihn bedarfsgerechteste und kostengünstigste Leistungsangebot aus.

Der von den Parteien zu unterschreibende Leistungsvertrag basiert meist auf einer leistungsgerechten Finanzierung (wie in Bayern und Schleswig-Holstein). Grundlage der in Auftrag gegebenen sozialen Dienstleistungen ist der vertraglich geregelte Austausch von Leistungen. „Da es sich bei Leistungsverträgen um privatrechtliche Verträge, also nicht um Zuwendungen handelt, ist ein Verwendungsnachweis nicht notwendig. Leistungsverträge werden somit nicht nach der Verwendung, sondern nach Qualität und Erfolg bemessen. Hierbei trägt der Leistungsanbieter das finanzielle Risiko“ (Kohlhoff 2002, 74).

Während das Verhältnis zwischen dem Integrationsamt und IFD-Trägern in NRW/Rheinland unter einem Zuwendungsvertrag durchaus als „von oben nach unten“ zu bezeichnen ist, stehen die bayerischen und schleswig-holsteinischen IFD eher in

einem „Austauschverhältnis im Sinne eines Leistungsvertrages, der durch den Leistungsausgang und nicht durch die rechtmäßige Verausgabung der Mittel qua Verwendungsnachweis kontrolliert wird“ (Halfar 1999, 60). Beide Vertragspartner haben mittelfristige Planungssicherheit durch die Bestimmung des tatsächlich zu erbringenden Umfangs und der Gegenleistung, „denn während Zuwendungen bei nicht oder zweckfehlender Verwendung unter einem Rückforderungsbehalt stehen, bleibt der Anspruch auf das vertraglich vereinbarte Entgelt (soweit Leistungsstörungen nicht auftreten) bestehen“ (Kohlhoff 2002, 75).

Der Leistungsvertrag kann sich auf eine einzelfallbezogene Leistungserbringung (Sicherung des Arbeitsplatzes) oder auf eine pauschale Leistungsfinanzierung (Fallpauschale pro betreutem Klient) beziehen und ist entweder auf eine Teil- oder Vollfinanzierung ausgerichtet. Die Integrationsämter versprechen sich durch leistungsorientierte Angebotssteuerung sozialer Dienstleistungen einerseits Entlastungen, andererseits Einsparungen dadurch, „dass man das hochbürokratisierte, jährlich notwendige Zuwendungsverfahren ersetzen kann bzw. auf Arbeitsfelder beschränken kann, in denen Zuwendung als Finanzierungsform nach wie vor funktional sind (z.B. Förderung von Modell- und Pilotprojekten)“ (Halfar 1999, 61). Der Anreiz für die Träger sozialer Dienstleistungen besteht darin, dass „im Gegensatz zu rückzahlbaren Zuwendungen, beim Träger ein Gewinn verbleiben kann“ (ebd., 61), wenn es dem Träger möglich ist, „die eigene Organisation (...) zu verschlanken, ohne an qualitativer Schlagkraft zu verlieren“ (ebd., 61). Außerdem verfügt der IFD-Träger „gegenüber einem Zuwendungsempfänger bei der Ausgestaltung der Leistung über eine erheblich größere Dispositionsfreiheit“ (ebd., 63).

Die Abgrenzung zwischen einem Zuwendungsvertrag (z.B. in NRW) und einem

Leistungsvertrag (z.B. in Bremen) ist nicht immer trennscharf. „Als Grundsatz gilt: Je stärker die Anforderungen an den Empfänger der Leistung präzisiert werden, desto mehr spricht die Vermutung für das Vorliegen eines Leistungsvertrages“ (Merchel 2003, 195 nach BBJ Cobsult 1997, 35).

2. Der IFD-Träger als Leistungserbringer

Leistungsgerechte Finanzierung

Bei einer Finanzierung sozialer Dienstleistungen, wie sie z.B. in Bayern auf Basis der Bezahlung einer Fachleistungsstunde funktioniert, gibt es für den IFD-Träger engere Handlungsspielräume bei der Ausführung der IFD-Dienstleistung als z.B. in NRW/Rheinland. Die Aufgaben, der Zeitrahmen, die erwartete Qualität und das Ergebnis der Beratungsdienstleistung sind vom Integrationsamt detailliert in Leistungskatalogen definiert. Das Direktionsrecht des Integrationsamtes bezieht sich aber nur noch auf die im Leistungskatalog beschriebenen Kriterien des Beratungsauftrags, die Umsetzung der Leistungsanforderungen bleibt komplett in der Verantwortung des IFD-Trägers. Mit Abschluss des Leistungsvertrages erklärt sich der IFD-Träger mit den im Leistungskatalog festgelegten Inhalten und Bedingungen einverstanden und verpflichtet sich zur ordnungsgemäßen Ausführung. Das Integrationsamt bewilligt Leistungen im Einzelfall und kontrolliert das Ergebnis der Ausführung. Danach erst erfolgt die Bezahlung der Dienstleistung. Der IFD-Träger bestimmt nach Bedarf den Einsatz und die Anzahl des Personals, das Management des Dienstes obliegt ihm. Die Rollen der jeweiligen Vertragspartner sind klar umrissen. Daher können unrechtmäßige Eingriffe in die Belange des IFD-Trägers von Seiten des Integrationsamtes abgewiesen werden. Der Integrationsamt kauft die Dienstleistungen beim IFD-Träger, der IFD-Träger kann diesem oder jedem Dritten

neue Dienstleistungen zum Kauf anbieten. Es entsteht eine wechselseitige Beziehung auf Augenhöhe. Dadurch, dass die Inhalte der Dienstleistungen, welche vom IFD-Träger erwartet werden, im Detail festgelegt, strukturiert und der Zeitrahmen dafür definiert wurde, lassen sich Forderungen, vor allem auf Seite des IFD-Trägers, objektiv und praktisch, anhand von z.B. zeitlichen Aufzeichnungen unterstreichen.

IFD-Träger in NRW/Rheinland unterliegen den vertraglichen Bestimmungen eines Zuwendungsvertrages. Hierin sind die Beiträge der Vollkostenfinanzierung geregelt, wie auch die vorzuhaltenden Stellenanteile für IFD-Fachkräfte pro behinderungsspezifischer Ausrichtung und Aufgabe (Vermittlung/Sicherung) und das Betreuungssoll. Der Auftrag an die IFD ist eher allgemein formuliert und stützt sich weitestgehend auf die im SGB IX beschriebenen Aufgaben. Eine Verhandlungsebene mit dem Integrationsamt, z.B. bezüglich Personalaufstockung oder Reduzierung des Betreuungssolls, existiert faktisch nicht.

Eine Übersicht zu Art, Dauer und Umfang der bestehenden Leistungserstellung fehlt und ist in diesem Finanzierungsmodell der pauschalen Vorfinanzierung aus Sicht des Leistungsträgers eher unwichtig. In diesem Finanzierungsmodell verändert sich weder die Anzahl der Fachkräfte, noch das damit für die Aufgabenbewältigung zur Verfügung stehende Zeitkontingent. Darüber hinaus lassen sich der regionale Bedarf und die Nachfrage der Dienstleistung nicht steuern. Bei einer hohen Auslastung sind den Handlungsspielräumen innerhalb der Organisationsstrukturen enge Grenzen gesetzt, denn „mit begrenzten Mitteln können nicht unbegrenzte Leistungen erbracht werden“ (Zieres 2008, 119). Tatsächlich droht entweder eine andauernde Überforderung der Fachkräfte oder Einschränkungen und Abstriche in der Aufgabenbewältigung (Zugangsbeschränkungen für

Übersicht der Finanzierungsmodelle

	Bayern	Schleswig-Holstein	Bremen	NRW
Finanzierungsmodell	Budgetfinanzierung durch prospektive Leistungsentgelte	Budgetfinanzierung durch Fallpauschale	Budgetfinanzierung/Platzkontingente für Vermittlung und Begleitung	Pauschale Vollkostenfinanzierung durch Zuwendung
(Öffentliche) Ausschreibung	Nein	Nein	Ja	Nein
Beauftragung durch Leistungsträger	Einzelfall nach Bewilligung durch Leistungsträger	Einzelfall nach Bewilligung durch Leistungsträger	Einzelfall nach Bewilligung durch Leistungsträger	Einzelfall nach Bewilligung durch Leistungsträger
Auftragsvolumen bzw. Budget	Gesamtjahresbudget, jährliche Nachverhandlung möglich	Gesamtjahresbudget, zusammengesetzt aus limitierten Betreuungsmonaten * Fallpauschale	Anzahl Plätze * Pauschale GE/ + 9% Overhead	Übernahme der Personalkosten der IFD-FK und limitierte Sachkostenpauschale pro Vollzeitstelle
Vorgabe Auslastung	Auslastung richtet sich nach der Refinanzierung des Dienstes	regional unterschiedlich; Stadt: nicht mehr als 28 Sicherungsfälle (monatlich im Jahresdurchschnitt); Kreis: nicht mehr als 23 Sicherungsfälle (monatlich im Jahresdurchschnitt); max. 110 % Auslastung erlaubt	bis zu 30 NutzerInnen pro Monat und Vollzeitstelle	30 Klienten pro Monat und Vollzeitstelle, festgelegt durch Leistungsträger
In Beauftragung festgelegte Anzahl IFD-Fachkräfte	Nein	Nein, nur indirekt	Nein	Ja
Finanzierungsart	leistungsorientierte Finanzierung	leistungsorientierte Finanzierung	leistungsorientierte Finanzierung	Pauschale Vollkostenfinanzierung durch Zuwendung
Anforderungen, die das Finanzierungsmodell an den IFD-Träger stellt	Wirtschaften innerhalb eines festgelegten, aber verhandelbaren Budgets oder einer Fachleistungsstunde unter Berücksichtigung der unkalkulierbaren Auslastung des Dienstes	Wirtschaften innerhalb eines pauschalen festgelegten Budgets unter Berücksichtigung limitiert erlaubter Anzahl von Klienten und limitierter Betreuungsdauer	Wirtschaften innerhalb eines festgelegten Budgets unter Berücksichtigung der unkalkulierbaren Auslastung des Dienstes	Wirtschaften innerhalb eines pauschalen festgelegten Entgelts unter Berücksichtigung von begrenzter "Manpower" und unbeflussbarem Klientenzulauf
Anreizwirkungen des Finanzierungsmodells für IFD-Träger	kreativer Umgang mit der Beantragung und Dokumentation von Fachleistungsstunden, auch über das notwendige Maß hinaus (Ausnutzen der vorhandenen finanziellen Spielräume)	Jonglieren mit Zugangszahlen/ Auslastung/ Mitarbeiterinsatz	flexibler Ressourceneinsatz in und zwischen Sach- u. Personalkosten und innerhalb der Personalkostenstruktur	Bei Defiziten müssen Einsparungen bei den Sachkosten vorgenommen werden
	Einstellung möglichst günstiger Fachkräfte	Einstellung möglichst flexibler Fachkräfte bzgl. Arbeitszeitumfang	Einstellung möglichst gut und günstig! Personalschlüssel / Mitarbeiterauslastung kann damit beeinflusst werden.	Klientenzulauf kanalisieren, um Mitarbeiterauslastung über das geforderte Maß hinaus zu begrenzen
	Fallselektion aufgrund betriebswirtschaftlicher Überlegungen	Steuerung des Zugangs/Abgangs	Steuerung des Zugangs/Abgangs	
Grenzen des Finanzierungsmodells	Leistungsträger lehnt Bewilligung von Beratungsleistung ab	Bei Erfüllung von 100% Auslastung wird eine "Mehrleistung" von 10% erwartet (am Jahresende abrechenbar), eine grundsätzliche Aufstockung muss beantragt werden	Steuerung des Zugangs/Abgangs	Mit beschränkten Mitteln können nicht unbeschränkte Leistungen erwartet werden

S. Keesen

Klienten, Wartelisten etc.), die aber wiederum den Vorgaben des niederschweligen Zugangs widersprechen.

Problem Auslastung

Unternehmerische Unterschiede zwischen den Finanzierungsmodellen (leistungsgerecht bzw. pauschale Vollkostenfinanzierung) sind festzustellen. Muss sich ein IFD-Träger vornehmlich wirtschaftlich ausrichten, also seine Produktivität steigern, verfolgt er dieses Ziel anders als ein IFD-Träger, der sich um seine finanzielle Situation weniger Sorgen machen muss. Im ersten Fall wird die Minderauslastung zum großen Problem für das Überleben am sozialen Markt, im zweiten der kaum zu bewältigende Klientenzulauf.

Bei leistungsgerecht finanzierten IFD bestimmt die Leistungsfähigkeit der IFD-Fachkraft die Höhe der Einnahmen zur Refinanzierung. Durch kreatives Nutzen der durch die Beauftragung möglichen Spielräume in der Beantragung der Menge an Fachleistungsstunden für bestimmte Arbeitsinhalte und in der Ausgestaltung der IFD-Beratung ist es dem IFD-Träger dennoch möglich, die Höhe der Entgelte in gewissem Maß zu steuern und damit auszukommen.

Somit hängt die Refinanzierung des leistungsgerecht finanzierten Dienstes eng mit dem Grad der Auslastung zusammen. Halfar (1999, 59 f) beschreibt die Problematik so: „Ein besonderes Problem (...) stellt demnach die Bestimmung des ‚break even‘ in Form einer Auslastungsquote dar. Soziale Einrichtungen müssen der Tatsache Rechnung tragen, daß personale Dienstleistungen nicht lagerungsfähig sind, sondern ‚uno actu‘ erbracht werden müssen und insofern immer ein gewisser Angebotsüberhang bestehen muß, wenn man Wartezeiten nicht akzeptieren kann. Im System Sozialer Arbeit existieren somit keine exakten planbaren Belegungsgrößen. Die Auslastung (...) bestimmt sich durch diverse Faktoren, die zum Teil von der Einrichtung nicht beeinflussbar sind. Mit dieser Unsicherheit im Nachfragesektor korrespondiert aber eine

gewisse notwendige Inflexibilität in der Angebotsstruktur. (Qualifiziertes, Anm. Verf.) Personal kann man nicht auf der Basis von Tagelöhnern beschäftigen. Fixkosten fallen unabhängig von der jeweiligen Auslastung an und bei den variablen Kosten besteht nur bei den, im Gegensatz zu den Personalkosten, relativ geringen Sachkosten ein gewisser Steuerungsspielraum“.

Die Art der Finanzierung (leistungsrecht vs. vorfinanziert) und die damit verbundene Art der Steuerung des IFD-Trägers wirken sich daher auf die konkrete Arbeit der IFD-Fachkräfte vor Ort aus.

3. Die IFD-Fachkraft als Ausführende des Auftrags

Was bedeuten die Art der Finanzierung für die Grundwerte des Arbeitens in IFD, wie z.B. Selbstständigkeit, Handlungs- und Entscheidungsautonomie? Werden die IFD-Fachkräfte in ihrer Arbeitsweise durch die Finanzierung des Dienstes beeinflusst? Wenn ja, von welchen Kriterien hängt das ab? Hat ein neues Finanzierungsmodell Einfluss auf die Arbeitsmotivation und die -zufriedenheit? Wie sind die Auswirkungen auf das Verhalten der Mitarbeiter? Welche Chancen und Risiken verbergen sich hinter einer leistungsgerechten Finanzierung für Mitarbeiter, IFD-Träger und Integrationsamt? Diese Fragen waren Ausgangspunkt der Überlegungen zur Durchführung des Workshops.

Im Workshop selbst wurde dann in Kleingruppe der Frage nachgegangen: Gibt es einen Zusammenhang zwischen Art der Finanzierung, Arbeitsqualität und Zufriedenheit von IFD-Fachkräften? Dabei wurde festgestellt, dass die Arbeitsqualität und die Zufriedenheit von IFD-Fachkräften von mehr abhängt, als von der bloßen Art der Finanzierung. Darüber hinaus identifizierten die Workshop-Teilnehmer folgende weitere Kategorien, die für die Arbeitsqualität und Zufriedenheit von IFD-Fachkräften maßgeblich sind:

- Bezahlung/Einkommen: „Unsichere Finanzierung bedeutet eventuell schlechte Bezahlung von Fachkräften“,

„Fachkräfte werden in einem Dienst unterschiedlich bezahlt“

- Kommunikation / stimmiger Austausch des IFD-Trägers mit dem Leistungsträger: „Kostenträger definiert den fachlichen Umfang der Arbeit, was zur Einschränkung der Handlungsfähigkeit der Mitarbeiter führt“
- Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Rahmenbedingungen: „Umsetzung des SGB IX ist nicht bundeseinheitlich. Es gibt keinen Standard für Arbeitsergebnisse“
- Kombination heterogener Fachdisziplinen zur Bewältigung der Aufgabe und interdisziplinäre Zusammenarbeit für eine bestmögliche Klientenbetreuung
- Netzwerkarbeit: „Enge Finanzierung verhindert Vernetzung“

Als Ergebnis der Diskussion kann festgehalten werden: „Quantität tötet Qualität!“

Mit Sicherheit kann gesagt werden: Die Finanzierung von Integrationsfachdiensten und anderen sozialen Dienstleistern hat Konsequenzen für die Ausgestaltung des Beratungsprozesses, für den Handlungsspielraum und die Kontrollierbarkeit und Überprüfbarkeit der Tätigkeit der IFD-Fachkräfte. Ob diese als gut oder schlecht, als zufriedenstellend oder ernüchternd von der einzelnen IFD-Fachkraft empfunden werden, hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab, nicht zuletzt auch von der Persönlichkeit des Einzelnen, dem Selbstbild und eigener Vorstellung von qualitativ guter und sinnstiftender Arbeit.

Ausblick

Viele der angesprochenen Themen konnten in diesem Workshop leider nicht vertieft werden. In den Themenspeicher für weitere Workshops in den kommenden Jahren wurden aufgenommen:

- Erfahrungsaustausch über öffentliche Ausschreibung von IFD-Leistungen
- Vorstellung weiterer IFD-Finanzierungsmodelle
- „Der perfekte IFD, die Sozialgesetzbücher als verbindende Elemente?“
- Die Position des IFD im Sozialraum (Stichwort Sozialraumbudget)

Sabrina Keesen

arbeitet als Bereichsleitung und Fachaufsicht bei den Integrationsfachdiensten Mönchengladbach/Neuss und Krefeld/Viersen



Kontakt und nähere Informationen

Integrationsfachdienste Mönchengladbach/Neuss und Krefeld/Viersen
Zentrum für Körperbehinderte e.V.
Fahres 18 b
41066 Mönchengladbach
Tel.: 02161-4952110, Fax: 02161-4952155
Mail: s.keesen@ifd-mg.de
Internet: www.ifd-mg.de

FUSSNOTEN

- 1 Leistungsträger und Auftraggeber der Integrationsfachdienste in NRW sind die Integrationsämter der Landschaftsverbände Westfalen-Lippe (LWL) und Rheinland (LVR). Die weiteren Ausführungen beziehen sich auf Integrationsfachdienste, die in den Verantwortungsbereich des LVR-Integrationsamtes fallen. Zur weiteren Bezeichnung wird daher das Kürzel NRW/Rheinland verwendet.

LITERATUR:

- Halfar, Bernd (1999): Finanzierungsarten und Finanzierungsformen in der Sozialen Arbeit. In: Halfar, Bernd (Hrsg.) (1999): Finanzierung sozialer Dienste und Einrichtungen. Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden.
- Kohlhoff, Ludger (2002): Finanzierung sozialer Einrichtungen und Dienste. ZIEL-Zentrum für interdisziplinäres erfahrungsorientiertes Lernen GmbH, Augsburg.
- Merchel, Joachim (2003): Trägerstrukturen in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Juventa Verlag Weinheim und München.
- Zieres, Gundo (2008): Anreizstrukturen und Steuerungsmöglichkeiten von Krankenhausleistungen in Abhängigkeit von politischen Zielen. In: Klusen, Norbert/Meusch, Andreas (Hrsg.): Zukunft der Krankenhausversorgung. Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden. Band 21.

Wie eine Spinne im Netz

Gelebte Lotsenfunktion im Integrationsfachdienst - wie macht man das und was ist leistbar?

Von Hendrik Persson

Im Rahmen der diesjährigen Jahrestagung der BAG UB in Bad Honnef beschäftigten sich Experten aus der Praxis in einem Workshop mit dem Thema der Lotsenfunktion bei Ratsuchenden mit komplexen Problemlagen. Ziel der Workshoparbeit war es, sich über Erfahrungen auszutauschen, realisierbare Möglichkeiten im Rahmen der Tätigkeit von Integrationsfachdiensten zu erörtern, (Best-)Practice Beispiele zu benennen und daraus folgernd Empfehlungen abzuleiten.

Ein Lotse wofür?

Was steckt hinter dem zentralen Begriff des Lotsen? Auf Wikipedia (1) heißt es dazu: „Der Begriff Lotse kommt ursprünglich aus der Seefahrt (englisch loadsman ‚Geleitsmann‘). ... Ein Lotse ist in der Seefahrt meist (in Deutschland grundsätzlich) ein erfahrener Nautiker (Kapitän) mit

mehrjähriger praktischer Erfahrung, der bestimmte Gewässer so gut kennt, dass er die Führer von Schiffen sicher durch Untiefen, vorbei an Schifffahrtshindernissen und dem übrigen Schiffsverkehr geleiten kann. Sie üben ihre Tätigkeit als Berater des Kapitäns eines Schiffes aus.“

Bei der Lotsenfunktion geht es darum, den Rat und Orientierung Suchenden sicher durch schwierige „Gewässer“ zu geleiten. Nicht nur Menschen mit schweren Behinderungen finden sich vielfach im gegliederten Gesundheits- und Rehabilitationssystem nicht zu Recht, sondern treiben, um im Bild zu bleiben, hilflos in einem „Ozean der Möglichkeiten“. Nach Unfällen oder Krankheiten, können bei betroffenen Menschen sehr komplexe Problemlagen entstehen. Wenn dann die erforderlichen medizinischen, rehabilitativen und sozialen Leistungen nicht rechtzeitig zur Verfügung stehen und nicht nahtlos ineinandergreifen, wirkt sich dies sehr zum Nachteil der Betroffenen aus

und eine Inklusion in die Gemeinschaft und in das Arbeitsleben gelingt nur unzureichend.

Trotz eines auf gesetzlicher Ebene längst erfolgten Paradigmenwechsels (SGB IX - 2001) hat sich im Hinblick auf eine Optimierung bereichsübergreifender Repaprozesse in den vergangenen Jahren wenig getan. Im gegliederten System der Rehabilitation in Deutschland verläuft das dringend benötigte Zusammenwirken der unterschiedlichen Leistungsträger alles andere als optimal. Weiterhin ist die Verzahnung zwischen medizinischer und beruflicher Rehabilitation in der täglichen Praxis mangelhaft entwickelt. Im System der beruflichen Rehabilitation sind in der Regel bisher nur Gruppenmaßnahmen vorgesehen, die die erforderliche individuelle Förderung von Menschen mit komplexen Schädigungsbildern nicht zulassen.

Alle Experten sind sich einig: unser gegliedertes System der Rehabilitation



Foto: Bernd Sterzl, pixelio.de

behindert die Menschen in ihren Teilhabemöglichkeiten. Die Überwindung der mangelhaften Kooperation der Leistungsträger und -erbringer kann durch ein individuelles Teilhabe-Management gelingen, das früh einsetzt und ganzheitlich und interdisziplinär ausgerichtet ist. Um alle Chancen der Betroffenen zu nutzen, kann ein Lotse mit allen Beteiligten den im Einzelfall am besten geeigneten Kurs finden.

Wie eine solche – zwangsläufig trägerübergreifend zu organisierende - Leistungsart ausgestaltet werden muss, wer sie erbringt und finanziert, welche Qualität gefordert ist und weitere Fragen müssen jetzt öffentlich diskutiert werden. Wo die Sozialleistungsträger weiterhin ihr jeweils „eigenes Süpplein kochen“, könnte den Integrationsfachdiensten (IFD) im Hinblick auf eine möglichst nahtlose medizinisch-berufliche Rehabilitation zukünftig eine besondere Bedeutung zukommen. Zumindest waren rund 80% der TeilnehmerInnen des genannten Workshops auf der Jahres-

tagung der BAG UB der Auffassung, dass sich IFD für eine zukünftige Lotsentätigkeit rüsten sollten. Damit von dem weiteren rechtspolitischen Diskurs zur Entwicklung dieser neuen Dienstleistung im Sozialsystem nicht nur Hirngespinnste bleiben, wird es wesentlich sein zu erreichen, dass sich dazu auf regionaler Ebene die verschiedenen Sozialversicherungsträger auf eine gemeinsame Umsetzung verständigen.

IFD als Lotse?

Weit stärker als bisher üblich könnten zukünftig Integrationsfachdienste eine Lotsenfunktion im Sinne eines Case Managements zwischen Krankenbett und Arbeitsplatz ausfüllen. Viele Experten sehen es als ausgesprochen sinnvoll an, wenn zukünftig Integrationsfachdienste regelmäßig bereits vor dem Entlassungstermin bei Patienten tätig würden, bei denen sich in der medizinischen Rehabilitation ein besonderer poststationärer Unterstützungsbedarf zeigt.

Welche Erfahrungen gibt es damit? Was davon ist in der Praxis konkret umsetzbar? Was ist besonders zu beachten? Erfahrungen gibt es dazu schon länger. Im Rahmen des bundesweiten Modellprojekts „Integrationsfachdienste“ (2) im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums wurde bereits in den Jahren 1999 bis 2001 das Vernetzungsprojekt WiederEingliederungsGemeinschaft (WEG) zwischen Rehabilitationskliniken, Integrationsfachdiensten und beteiligten Kostenträgern in Schleswig-Holstein umgesetzt. Ziel war eine nahtlose berufliche (Wieder-)Eingliederung der Patienten aus den Rehakliniken durch einen Lotsen an ihrer Seite. Kompetenzen der beteiligten Kliniken wurden mit denen der ebenfalls beteiligten Integrationsfachdienste verbunden, Fachdienstmitarbeiter wurden für das Case Management zusätzlich geschult. Vermutlich erstmals in Deutschland wurde hier auf überregionaler Ebene ein konsequentes Case Management zwischen Krankenbett und Arbeitsplatz eingeführt. Diese Maßnah-

me belegte im Ergebnis, dass die Integration chronisch erkrankter Menschen auch innerhalb widriger Strukturen erfolgreich verlaufen kann, wenn konsequent nach Case-Management-Kriterien (3) verfahren wird.

Allerdings war vor rund 15 Jahren die Bereitschaft und Fähigkeit der Träger der Sozialversicherung, entsprechende Strukturen mit zu entwickeln und zu unterstützen nicht gegeben. Anders sah es um das Jahr 2000 in der privaten Versicherungswirtschaft aus. Insbesondere Autohaftpflichtversicherer, aber auch die privaten Unfallversicherer und weitere Versicherungszweige setzen seitdem und mit großem Erfolg auf Case Management durch spezialisierte Rehadienste (4). Davon profitieren nicht nur die Betroffenen. Die Boston Consulting Group (5) hat in einer groß angelegten Untersuchung in der Schweiz nachgewiesen, dass die Versicherungsunternehmen durch ein konsequentes Case Management Millionenbeträge einsparen.

Im Bereich der Sozialversicherung ist so etwas noch Zukunftsmusik. Welch gewaltiger volkswirtschaftlicher Nutzen würde erst entstehen, wenn das Instrument Case Management auch bei gesetzlich Versicherten regelmäßig angewendet würde. Im Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung ist man hier am weitesten und hat im Januar 2013 einen Handlungsleitfaden für ein eigenes Reha-Management (6) herausgegeben. Ein konsequentes zukunftsfähiges Reha- bzw. Case Management in Komplexfällen müsste trägerübergreifend und unabhängig organisiert werden und könnte daher sinnvoll bei den Integrationsfachdiensten angesiedelt werden, sofern diese entsprechend kompetent aufgestellt sind.

IFD nicht als Teil des Netzes, sondern als Gestalter?

Im Idealfall beginnt die zukünftige Tätigkeit des IFD als Lotse jeweils in der Phase der stationären medizinischen Rehabilitation und begleitet anschließend die ambulante Rehabilitation bis zur sozialen und beruflichen Integration. Die genaue Zielstellung hinsichtlich des Erreichens größtmöglicher Teilhabe für den Rehabilitanden kann von Fall zu Fall unterschiedlich aussehen. Neben beruflicher (Wieder-)Eingliederung eines an Krebs erkrankten kann z.B. bei einem pflegebedürftigen Menschen das Erreichen bestmöglicher Selbständigkeit im Alltag Ziel der Bemühungen sein. Je nach Einzelfall kann es neben der Koordination geeigneter medizinischer und/oder pflegerischer Massnahmen darum gehen, barrierefreie Baumaßnahmen umzusetzen, technische Hilfsmittel zu installieren, Arbeits- bzw. Ausbildungsoptionen zu erarbeiten, einen vorhandenen Arbeitsplatz ressourcenorientiert anzupassen oder auch einen Nischenarbeitsplatz zu schaffen.

Wesentliche Aufgabe im individuellen Teilhabemanagement ist es, die Kommunikation zwischen den unterschiedlichen Beteiligten (Betroffene/r, Angehörige/r, Ärzte und Therapeuten, Kostenträger, Arbeitgeber etc.) zu ermöglichen und somit sicherzustellen, dass die vereinbarten Reha-Ziele umgesetzt werden. Lotsentätigkeit bedeutet hier, dass erforderliche Therapien bzw. Behandlungen abgestimmt, Kostenübernahmen geklärt und Terminabstimmungen getroffen werden.

Stets gilt es, den Behandlungs- bzw. Rehabilitationspfad so individuell wie möglich zu gestalten und dabei ergänzende Fach-

kompetenzen adäquat zu integrieren. Der IFD agiert dabei als Kompetenznetzwerk, in das im Bedarfsfall externe Fachkräfte und Spezialisten aus den Bereichen Medizin, Beruf, Schule, Pflege, Mobilität und Wohnen ihre fachlichen Kenntnisse einbringen. Zu spezifischen Fragestellungen wie etwa einer weiterführenden Diagnostik der körperlichen bzw. kognitiven Leistungsfähigkeit, der Abklärung von Pflegebedarf, zu Umbaumaßnahmen, Mobilitätshilfen u.v.a.m. schaltet der IFD Experten, wie z. B. Neuropsychologen, Architekten mit Schwerpunkt barrierefreies Bauen, Spezialkliniken, Fachdienste etc. ein, mit deren Hilfe individuelle Ergebnisse, Informationen und Empfehlungen erarbeitet werden, die im weiteren Verlauf umgesetzt werden.

Wendt (7) weist darauf hin, dass die Integration und selbstbestimmte Teilhabe behinderter Menschen in komplexen Problemlagen nur in einem Prozess erreichbar ist, der

- längere Zeit dauert
- eine Mehrzahl von beteiligten Personen und verschiedene Dienste, formelle und informelle Hilfen einbezieht und
- nebeneinander wie nacheinander gesundheitliche, soziale und beschäftigungs- oder berufsbezogene Aspekte aufweist

Soll dieser Prozess zielwirksam erfolgen, werde ein Steuerungsverfahren für den Einzelfall gebraucht, das die Gestaltung der Abläufe, der Koordination und der Zusammenarbeit zum Inhalt hat. Die Grundlage dazu bietet das Verfahren des Case Management. Für eine zukunftsfähige Aufstellung der IFD in der Lotsenfunktion kann auf eine entsprechende fachliche Qualifikation nicht verzichtet werden.

Voraussetzungen für eine Tätigkeit in diesem komplexen Arbeitsfeld sind neben einer Case Management-Qualifizierung eine hohe fachliche Eignung, die Fähigkeit zu vernetztem Denken und Handeln sowie umfangreiche Erfahrungen im Bereich der Rehabilitation, ebenso exzellentes Kommunikationsvermögen, Moderationskompetenz und Kreativität. Damit wird deutlich, es geht nicht einfach so, dass der IFD als „Alleskönner“ diese Anforderungen auch mal eben so mit erfüllt. Vielmehr bedarf es in der Tat einer tiefgreifenden Weiterentwicklung des Leistungskatalogs und einer Erweiterung der beruflichen Profile. Darüber hinaus ist innerhalb des jeweiligen Lotsendienstes eine Binnendifferenzierung mit Fachkräften, die über störungsbildspezifische Kompetenzen verfügen, sinnvoll.

Fazit und Empfehlungen für die Praxis

Die individuelle Reha-Koordination durch unabhängige Lotsen ist inzwischen eine hinreichend erprobte Leistung, mit der Störungen unseres gegliederten Rehabilitationssystems erfolgreich ausgeglichen werden können. In diese Lotsenleistungen investierte finanzielle Mittel sind Ausgaben, die – gut abgestimmt und sinnvoll eingesetzt – dabei helfen, mittel- und langfristig Kosten deutlich zu senken. Auch wenn es bis jetzt noch keine verlässliche Finanzierungsgrundlage für diese neue Dienstleistung im Sozialsystem gibt, könnten mit dem geplanten Bundesteilhabegesetz durchaus verbesserte Voraussetzungen geschaffen werden. Daher könnte es für IFD durchaus sinnvoll sein, sich auf ein neues trägerübergreifendes Angebot vorzubereiten. Bisher

gibt es noch wenige Erfahrungen, wie eine Lotsentätigkeit durch IFD trägerübergreifend finanziert werden kann. Je nach Lage des Einzelfalls könnte vorerst die Beantragung eines trägerübergreifenden Persönlichen Budgets z.B. beim Träger der Sozialhilfe für diese Aufgabe zielführend sein.

Ein individuelles Teilhabe-Management an der Seite von Menschen mit einer erworbenen Behinderung oder einer gravierenden Erkrankung, das früh einsetzt und ganzheitlich und interdisziplinär ausgerichtet ist, kann eine Zukunftsaufgabe von IFD sein. Es lohnt sich dafür zu einzutreten, dass die rechtlichen Voraussetzungen für ein solches trägerübergreifendes Angebot geschaffen werden. Für die IFD wird die Ausrichtung auf eine derartige Lotsentätigkeit in der Praxis eine besondere Herausforderung darstellen. Um diesen Prozess zügig und erfolgreich zu gestalten, ist eine Zusammenarbeit mit privaten Rehadiensten denkbar, die hierzu bereits auf einen breiten Erfahrungsschatz zurückblicken können.

Hendrik Persson ist Geschäftsführer und Teamleiter des Reha-Managements bei inreha, einem unabhängigen Case-Management-Dienstleister.



Kontakt und nähere Informationen
 InReha GmbH
 Havighorster Weg 8a, 21031 Hamburg, Tel.: 040 – 72 00 40 80, Fax: 040 – 72 00 40 88,
 Mail: hendrik.persson@inreha.net

FUSSNOTEN / LITERATUR

- 1 <http://de.wikipedia.org/wiki/Lotse>
- 2 Jörg Michael Kastl/Rainer Trost: Integrationsfachdienste zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Deutschland, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Juli 2002
- 3 Wendt, Wolf Rainer: Case Management im Sozial- und Gesundheitswesen. Lambertus, Freiburg i.Br. 1997
- 4 Persson, Hendrik: Professionelles Rehamanagement - Der Rehadienst als Partner für Unfallopfer und eintrittspflichtige Haftpflichtversicherung, in: Case Management 2 (Juni) 2014
- 5 The Boston Consulting Group, Januar 2010: Case Management und seine strategische Bedeutung für Versicherer - durch die BCG wurden mehrere Tausend Schadenmeldungen aus den Bereichen Leben, Unfall und Haftpflicht ausgewertet und (mögliche) Einsparungen für die schweizerische Versicherungswirtschaft quantifiziert
- 6 Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Herausgeber), Januar 2013: Das Reha-Management der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung – Handlungsleitfaden
- 7 Wendt, Wolf Rainer: Prozessoptimierung durch Case Management, in: impulse (BAG-UB) Nr. 17/2000

Partizipation und Inklusion

im Kontext von Arbeit und Behinderung

Von Sascha Plangger

Im vorliegenden Beitrag wird die Vielfalt aktueller Dynamiken im Verständnis von Behinderung diskutiert, wobei Behinderung als Folge ökonomischer, kultureller und politischer Diskurse in den Blick genommen wird. Als analytische Folie liegt den Ausführungen das Konzept der partizipatorischen Parität zugrunde, das von Nancy Fraser (Fraser 2001, Fraser/Honneth 2003) entwickelt wurde. Daran anschließend folgen gerechtigkeitstheoretische Überlegungen, die einen Evaluationsrahmen zur Bewertung von Strategien zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt bieten sollen. Im Weiteren werden Bedingungen beruflicher Inklusion/Integration formuliert, um Prozesse sozialer Ungerechtigkeit in den Blick zu nehmen. Am Ende des Beitrags wird am Beispiel der Unterstützten Beschäftigung das Konzept der nichtreformistischen Reform diskutiert. Nichtreformistische Reformen sind Strategien, die sich zwar innerhalb eines gegebenen Rahmens bewegen und damit affirmativ bleiben, aber zugleich Transformationen anstoßen und ermöglichen können.

1. Die Weltwirtschaftskrise und ihre Folgen

Von den Auswirkungen der internationalen Wirtschafts- und Finanzkrise, die in vielen Ländern tiefe Spuren hinterlassen haben, sind insbesondere Menschen mit Behinderung betroffen. In den Bereichen des sozialen und wirtschaftlichen Lebens sind tiefgreifende soziale Trennungslinien, in Form ökonomischer, sozialer und politischer Ungleichheit hervorgetreten. Bereits 2009, ein Jahr nach dem aufflammenden Flächenbrand der Finanzkrise, vermerkte die International Labour Organization starke Einschnitte in den staatlichen Ausgaben für Beschäftigungsprogramme für Menschen mit Behinderungen (vgl. ILO 2009). Im Bericht des European Foundation Center zu den Auswirkungen der europäischen Austeritätspolitik werden diese Entwicklungen auf der Grundlage von EU-SILC-Daten¹ bestätigt, die nachweislich zeigen, dass in den Jahren der Wirtschaftskrise die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen signifikant abnahm (vgl. ECF 2012). Auch das Academic Network of European Disability Experts weist darauf hin, dass es große Ungleichheiten in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der EU gibt, die durch die Finanzkrise verstärkt wurden. Die Beschäftigungs-



Foto: Rike, pixelio.de

quote von Menschen mit Behinderung liegt in den allermeisten Mitgliedsstaaten der EU deutlich unter 50%, im Jahr 2009 betrug sie durchschnittlich 45,8% im Vergleich zur Gesamtbeschäftigungsquote von 70%. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote war doppelt so hoch wie die von nicht behinderten Personen. Signifikant ist zudem, dass vor allem Frauen mit Behinderungen deutlich niedrigere Beschäftigungsquoten als Männer aufweisen und sie zugleich im höheren Maße von Arbeitslosigkeit betroffen sind (vgl. ANED 2011, 14ff.).

Aber nicht nur steigenden Arbeitslosenzahlen und fallende Beschäftigungsquoten, sondern auch prekärer werdende Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, sowie die Zunahme von Armut – jede fünfte Person mit Behinderung (21,1%) ist in der EU von Armut betroffen (vgl. ECF 2012) – sind Folgen der europaweiten Sparmaßnahmen. Im Zuge der Finanzkrise wurden gleichzeitig, aufgrund knapper finanzieller Mittel, soziale Sicherungssysteme und Unterstützungsleistungen zurückgefahren oder eingestellt. Damit einhergehende Strukturreformprogramme, Privatisierungs- und Rationalisierungsprozesse im Sozial- und Behindertenbereich führten im Weiteren zur Rückbindung sozialer Leistungen

auf Effizienzkriterien, womit kostspielige Unterstützungsformen unter Legitimationsdruck gerieten. Nachweisbare Einschnitte gab es außerdem im Personalbereich des sozialen Sektors, durch den Abbau von MitarbeiterInnen, durch die Zunahme von befristeten Teilzeitverträgen, prekären Beschäftigungsverhältnissen und durch Einsparungen in der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung (vgl. ECF 2012). Ein weiterer negativer Effekt der Strukturreformen- und Sparprogramme im Zuge der Wirtschaftskrise, ist eine wiederkehrende Hinwendung zu standardisierten und institutionellen Dienstleistungen, deren Prioritäten eher in der Versorgung als in der Unterstützung behinderter Menschen zu einem selbstbestimmten Leben liegen, mit dem Ziel, eine höhere Anzahl von HilfeempfängerInnen mit weniger Ressourcen und finanziellen Mitteln zu versorgen. Gleichzeitig wurden die Zugangsvoraussetzungen zu Unterstützungsmaßnahmen erhöht, wodurch viele Menschen mit Behinderungen nicht mehr in den Blick geraten und aus den sozialen Sicherungssystemen herausfallen (vgl. ECF 2012).

Insgesamt laufen die Entwicklungen in eine sehr rückwärtsgerichtete Richtung, was zwar zynisch klingen mag, aber als Indiz

dafür gewertet werden kann, dass die Effizienzpolitik Wirkung zeigt (vgl. Dahme/Wohlfahrt 2009). Verstärkt werden wieder Versorgungsstrukturen und institutionelle Denkweisen und Handlungsmuster legitimiert, die sich am medizinischen Modell von Behinderung ausrichten. Wie die vorangegangenen Analysen zeigen, führen die Sparmaßnahmen und neoliberalen Strategien im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise zur Unterordnung der sozialen Systeme unter den Markt und zur Entbettung des Marktes aus der Gesellschaft, was laut Altvater deren Zerstörung bedeutet (vgl. Altvater 2012, 130). Forderungen nach Selbstbestimmung, Partizipation, Inklusion und Nichtdiskriminierung, die der UN-Behindertenrechtskonvention als unteilbare Menschenrechte zugrunde liegen, werden in Frage gestellt und rücken in weite Ferne.

2. Die Suspendierung sozialer Sicherheit

In ihrem Buch „Sparprogramme töten“ leisten die beiden Autoren David Stuckler und Sanjay Basun anhand von umfangreichen statistischen Daten eine umfassende Kritik neoliberaler Strategien, die in den vergangenen Jahrzehnten als Antworten auf die weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrisen dienten. Am Beispiel von Griechenland, das durch massive Sparprogramme in die Knie gezwungen wurde, schreiben sie, dass auf „Geheiß der Troika [...] die Demokratie in Griechenland ausgesetzt“ wurde und sie fahren fort: „Die Ärmsten und Wehrlosesten mussten nun für die Fehler der Regierung und des Bankensektors geradestehen. Ihr Leben wurde durch eine schonungslose Dosis Sparmaßnahmen bedroht, die alles in den Schatten stellte, was Europa seit den Lebensmittelrationierungen im Zweiten Weltkrieg erlebt hatte.“ (Stuckler/Basun 2014, 107)

Das soziale Sicherungs- und Gesundheitssystem wurde in Griechenland in Folge der Sparzwänge völlig aus den Angeln gehoben, mit dem Resultat, dass sich der körperliche und seelische Gesundheitszustand der Griechen signifikant verschlechterte, die Zahl der Selbstmorde um 20% stieg, Präventionsprogramme eingestellt wurden und Epidemien als auch Infektionskrankheiten sich rasant ausbreiteten. Gesundheitsleistungen für Immigranten wurden in den Jahren 2009 und 2010 völlig ausgesetzt und die allgemeinen Zugangskriterien zu Sozialleistungen dermaßen eingegrenzt z.B. durch die Reduzierung des Behinderungsgrads, dass sich viele behinderte Menschen und deren Familien in sehr schwierigen Lagen befinden. (vgl. ebd. 2013) Die Arbeitslosigkeit kletterte in Griechenland mittlerweile auf 26,4% und die Jugendarbeitslosigkeit auf 50%.

Griechenland ist ein Beispiel und eine Warnung zugleich, sich an die Spielregeln mächtiger neoliberaler Institutionen wie der Europäischen Zentralbank (EZB) und dem Internationalen Währungsfonds (IWF) - die die wirtschaftlichen Interessen der Banken wahren - zu halten. Die deutsche Bundeskanzlerin kommentierte die Entwicklungen in Griechenland lakonisch als Lektion für andere europäische Länder: „Diese Länder sehen jetzt, dass der Weg, den Griechenland mit dem IWF eingeschlagen hat, kein leichter ist. Sie werden daher alles unternehmen, damit es Ihnen nicht genauso ergeht.“ (zitiert nach Stuckler/Basun 2013, 127)

Die Geschehnisse in Griechenland sind geradezu exemplarisch, wie die derzeitigen Sparprogramme Ausgrenzungsprozesse im Inneren der Gesellschaft frei setzten, die auf Kosten breiter Bevölkerungsschichten und ihrer sozialen Absicherung gehen. Es „deutet vieles darauf hin, dass sich die soziale Zerklüftung der Gesellschaft erheblich verschärft wird. Zu den fatalen Folgen der Weltfinanzkrise dürften eine auf Rekordniveau steigende Arbeitslosigkeit, die zunehmende Verelendung von Millionen Menschen, eine dramatische Verschuldung aller Gebietskörperschaften des Staates,

„Die Antithese zur Arbeits- und Leistungsfähigkeit und ihrer Verwertbarkeit im Produktionsprozess (ability) bildet das gesellschaftliche Konstrukt der Behinderung (disability).“

d.h. ‚öffentliche Armut‘ in einem vorher nicht bekannten Ausmaß gehören.“ (Butterwegge 2011, 244) Die Folgen sind dramatisch, durch die sich „die gesellschaftlichen Abstufungen kenntlich machen, in denen sich die Veränderungen in der Erwerbsarbeit, den sozialen Nahbeziehungen und den sozialstaatlichen Regelungen auf soziale Zugehörigkeit und soziale Kohäsion auswirken [...]“ (Kronauer 2010, 53)

Wie Kronauer unterstreicht werden Möglichkeiten der gesellschaftlichen Partizipation und Zugehörigkeit in ihren Dimensionen der materiellen, politisch-institutionellen und kulturellen Teilhabe geradezu untergraben (Kronauer 2010) und immer mehr Menschen laufen in unseren hoch entwickelten kapitalistischen Gesellschaften, in denen soziale und institutionelle Beziehungen über Marktbeziehungen vermittelt werden, Gefahr, in die Zonen der Exklusion abzudriften. Materielle Teilhabe wird vor allem durch Erwerbsarbeit vermittelt, wobei durch die zunehmende Arbeitslosigkeit oder schlecht bezahlter Arbeit (working poor) immer

mehr Menschen Armuts- und Ausgrenzungserfahrungen und ein Absinken ihres Lebensstandards erleiden, womit ein gesellschaftlicher Statusverlust, der Verlust von Interdependenzbeziehungen, der Ausschluss von geteilten Lebenszielen als auch ein Ausschluss aus sozialen Netzwerken - auf der kulturellen Ebene - einhergehen. Durch die dadurch vermittelten Gefühle von Ohnmacht, gesellschaftlicher Wertlosigkeit und sozialer Isolation verliert auch die Wahrnehmung von politischen Rechten bei den Betroffenen an Bedeutung. Wenn sich diese Ausschlussprozesse auf der materiellen, kulturellen und politischen Ebene wechselseitig verstärken, verfestigen sich eigenständige soziale Lagen, in denen die Betroffenen kein Alternative sehen, als sich auf sie einzustellen, wodurch sie selbst durch ihr eigenes Handeln diese sozialen Lagen stetig reproduzieren. (vgl. Kronauer 2010)

Durch die Reproduktion der eigenen sozialen Lage wird den Betroffenen suggeriert, dass sie selbst für ihre Situation verantwortlich sind und die Schuld für ihr Versagen im eigenen Verhalten zu suchen ist. Oliver und Barnes (2012) konstatieren diesen durch die Wirtschaftskrise forcierten Entwicklungen, die sich über zentrale soziale Errungenschaften hinwegsetzten, eine inhärente Logik, die im kapitalistischen und neoliberalen System selbst angelegt ist. Sie heben hervor, dass die politischen Maßnahmen zur Bekämpfung der Krise lediglich dazu dienen, das Finanzkapital zu retten, um die kapitalistische Klasse und den Neoliberalismus zu stützen, die die staatlich garantierten Sozialleistungen und den Sozialstaat insgesamt in Frage stellen, der nun mehr denn je Gefahr läuft, demontiert zu werden. (vgl. Oliver/Barnes 2012) Wie Robert Castel betont, stehen wir gegenwärtig vor der Rückkehr in eine Welt, in der soziale Probleme wieder individualisiert werden (vgl. Castel 2011) und auch Behinderung als persönliches Schicksal und als Interventionsfläche medizinischer und fürsorglich paternalistischer Maßnahmen verhandelt wird. Durch die Finanzkrise offenbart das neoliberale Regime sein wahres Gesicht in Form der Individualisierung und Medikalisierung sozialer Problemlagen, die aus der Entwicklungslogik der kapitalistischen Gesellschaftsordnung entspringen. (vgl. Oliver/Barnes 2012)

3. Kapitalismus und Behinderung

Durch die Etablierung kapitalistischer Produktionsweisen wurden die Menschen dem Diktat der Ökonomisierung und Individualisierung unterworfen und gezwungen, ihre Arbeitsfähigkeit und Leistungsbereitschaft – also die eigene Arbeitskraft als Ware – am freien Arbeitsmarkt anzubieten, sowie durch Selbstdisziplinierung die „raumzeitliche Logik des kapitalistischen Produktionsprozesses hin[zun]ehmen“ (Harvey 2011, 172). Diejenigen, die sich den Anforderungen nicht fügen konnten oder wollten, wurden als absonderliche, asoziale und abnormale Menschen deklassiert und

in „Irrenanstalten und Gefängnissen eingekerkert. (...) ‚Normal‘ ist nur, wer diese besondere raumzeitliche Disziplin akzeptiert, die der kapitalistischen Produktionsweise entspricht“ (ebd., 172) Beim ‚Abweichenden und Abnormen‘ handelt es sich wie Foucault herausstellt, um eine „spezifisch kapitalistische Ausprägung“ (Foucault 2003, 632). Seit dem Beginn der Industrialisierung und dem Siegeszug des Kapitalismus reduziert sich der Wert des Individuums auf seine Arbeitskraft. Der Mensch wird auf sich selbst, auf die eigenen, ihm innewohnenden geistigen und physischen Kräfte zurückgeworfen.

Die Antithese zur Arbeits- und Leistungsfähigkeit und ihrer Wertbarkeit im Produktionsprozess (ability) bildet das gesellschaftliche Konstrukt der Behinderung (disability). Medikalisierung und die Pathologisierung von Behinderung sind dabei gezielte Strategien, um soziale Ungerechtigkeit und Ungleichheit zu kaschieren. Damit verbundene kompensations- und rehabilitationsorientierte Politiken (vgl. Maschke 2008, 59) und Konzepte der Normalisierung als Aufforderung an die Personen, sich gesellschaftlichen Werten anzupassen, waren und sind dabei hochkompatibel mit den kapitalistischen Interessen, das ‚Problem der Behinderung‘ zu individualisieren und zu depolitisieren. „The idea of disability as individual pathology only becomes possible when we have an idea of individual, able-bodiedness/mindedness‘, even if such an idea becomes part of taken-for-granted reality and is rarely questioned. The contemporary concept of disability is clearly linked to the rise of industrial capitalism and the development of wage labour requiring a specific kind of individual, namely, one able to operate dangerous machinery in competition with his peers.“ (Oliver/Barnes 2012, 82)

Wie oben dargestellt, zeichnen sich heute wieder Tendenzen ab, die vermuten lassen, dass die Verbindungslinien zwischen Kapitalismus, Ausschluss und Behinderung umso stärker hervortreten, je mehr sich die Finanz- und Wirtschaftskrise zuspitzt. Vor allem, was die Situation am Arbeitsmarkt angeht, kommt die janusköpfige Gestalt des Kapitalismus deutlich zum Vorschein. Individualisierung und Kommodifizierung bewirkten von Beginn der Industrialisierung bis heute einen systematischen Ausschluss von nicht-leistungsfähigen (disabled) Personen. Diese Dynamik erreichte in den letzten Jahren aufgrund der Deregulierung des Arbeitsmarktes eine neue Stufe, und nicht alle Menschen „sind für diese Veränderungen [...] gleichermaßen gewappnet. Sie kommen vor allem denen zugute, die zur Bewältigung von zunehmend wettbewerbsorientierten Situationen verschiedene Voraussetzungen mitbringen, eine gute Ausbildung, soziale Kompetenzen. Die anderen müssen für diese Individualisierung mit der Entwertung ihrer früheren Kompetenzen und der Unfähigkeit des Erwerbens von neuen bezahlen: Sie werden durch diese neuen Spielregeln



Foto: Lupo, pixelio.de

zu Verlierern. Für sie äußert sich die Individualisierung in der Zersplitterung der Tätigkeiten, im Zerfall der kollektiven Sicherheiten und sogar in der Ausstoßung aus produktiven Zusammenhängen und in sozialer Isolation, jener Form gesellschaftlicher Nutzlosigkeit, die heute ‚Exklusion‘ genannt wird.“ (Castel 2011, 70) Liberale Diskurse, die Deregulierung propagieren und soziale Problemlagen individualisieren, berufen sich gern auf individualistische Werte. „Sie scheinen nötig zu sein, weil es einer Generalmobilmachung aller individuellen Kräfte bedarf, um in einer globalisierten, der Konkurrenz aller gegen alle ausgesetzten Ökonomie wettbewerbsfähig zu bleiben. Anspruchsvolle sozialpolitische Maßnahmen erscheinen dann als Hemmnisse, aufgrund der als exorbitant eingeschätzten Kosten, und vor allem als Fesseln für die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen.“ (Castel 2011, 204)

In einer Gesellschaft, in der die einzelnen Individuen um die immer knapper werdenden Arbeitsplätze auf einem immer höheren Niveau konkurrieren, wo sich die Zonen der Exklusion und Entkoppelung beständig ausweiten und die Lebensrealitäten der Menschen von der Logik des Kapitals und von den Finanzmärkten beherrscht werden, scheinen die Forderungen nach Inklusion, wie sie der UN-Behindertenrechtskonvention zugrunde liegen, eher ein politisches Lippenbekenntnis zu bleiben. „Whilst the Convention may be seen as a major step forward in the struggle for equality it provides a comprehensive list of what needs to be done to eliminate disability, there is little on how this is to be achieved by way of enforcement. As yet there is little sign that it has had

any significant impact on securing disabled people’s individual or social rights within and across nation states.“ (Oliver/Barnes 2012, 150) Bereits Marx kritisierte diese der Wirklichkeit der Menschenrechte inhärente Problematik, und in Anlehnung daran betonen Oliver und Barnes, dass die Idee der individuellen und sozialen Rechte einem kapitalistischen Denken entspringt (ebd. 151). Am Beispiel der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948 zeigt Harvey, dass diese ein grundlegendes Dokument des bürgerlichen, marktwirtschaftlichen Individualismus [ist] und [...] daher nichts dazu beitragen kann, den liberalen oder neoliberalen Kapitalismus auf kompromisslose Weise zu kritisieren.“ (Harvey 2011, 63) In Bezug auf die materielle Absicherung bleibt die UN-Behindertenkonvention daher auch sehr vage. Im Artikel 28 wird lediglich das Recht auf Grundversorgung zum Ausdruck gebracht, das kontextgebunden unter Berücksichtigung der länderspezifischen Situationen und Sozialhilfesysteme sehr zurückhaltend ausbuchstabiert wird, was für Menschen mit Behinderungen in letzter Konsequenz bedeutet, dass sie auf den Status von SozialhilfeempfängerInnen verwiesen werden.

4. Diskurse zu Behinderung

Der Mainstream der praktischen Verwendung des Begriffs Behinderung ist immer noch an Varianten eines individualisierenden, rehabilitationsorientierten und medizinischen Paradigmas orientiert. Die Klassifikation von Behinderung der WHO, die ICIDH, aus den 1980er Jahren ist dafür ein typisches Beispiel. Sie unterscheidet drei Ebenen: Impairment, Disability und Handicap. Im-

pairment bezeichnet dabei eine Schädigung einer Körperfunktion bzw. Körperstruktur. Aus einer Schädigung folgen Funktions- und Aktivitätseinschränkungen (Diability), die als Beeinträchtigungen oder als Leistungsminderung beschrieben werden und die Bewältigung von alltäglichen Aufgaben und Anforderungen erschweren oder unmöglich machen. Aus diesem kausalen Zusammenspiel zwischen Impairment und Disability resultiert wiederum die eigentliche Behinderung (Handicap), womit gesellschaftliche Benachteiligung in verschiedenen Lebensbereichen (Familie, Beruf, Freizeit usw.) einhergehen. Eine Rollstuhlfahrerin, die vor einer unüberwindbaren Treppe steht, kann hierfür als Beispiel dienen. Aufgrund einer Beeinträchtigung (Impairment) kann sie die Treppe, die in ein Theater führt, nicht überwinden (Disability). Sie erfährt damit eine Benachteiligung in ihrer Freizeitgestaltung und im Bedürfnis nach kultureller Bildung (Handicap). Obwohl das historische Verdienst dieser Klassifikation darin liegt, soziale Zusammenhänge im Verständnis von Behinderung zu berücksichtigen, wurde kritisiert, dass die ICIDH ein monokausales Verständnis von Behinderung verfolgt, die den medizinischen Befund unverändert als Ausgangspunkt definiert.

Dieses Verständnis von Behinderung liegt heute immer noch zentralen Gesetzesbestimmungen zugrunde, die die unterschiedlichen Maßnahmen im Behindertenbereich regeln. In diesem Kontext wird z.B. mit Blick auf Österreich in den Handlungsempfehlungen der UNO im Rahmen der Staatenprüfung kritisch darauf verwiesen, dass Österreich die einschlägigen Gesetze zu ändern hat, um diese in Übereinstimmung mit dem Behinderungskonzept der UN-Konvention zu bringen. (vgl. CRPD/C/AUT/1, 2013) Die WHO legte in der Folge 2002 ein überarbeitetes multidimensionales Modell vor – die International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF).

Wie in der UN-Behindertenrechtskonvention wird in der ICF Behinderung als prozessuale Wechselwirkung zwischen Individuum und Umwelt verstanden. Die Beeinträchtigung der funktionalen Gesundheit wird dabei als Behinderung definiert. Funktional gesund ist eine Person unter Berücksichtigung ihres gesamten Lebenshintergrunds, wenn ihre körperlichen Funktionen und Strukturen allgemein anerkannten (statistischen) Normen entsprechen, wenn sie all das tun kann, was erwartet wird (Aktivitäten) und wenn sie zu allen Lebensbereichen, die ihr wichtig sind, Zugang hat (Teilhabe). (vgl. Schuntermann 2007, 19) Die Intention der WHO ist es, die ICF als statistisches, forschungsbezogenes, klinisches und sozialpolitisches Instrument mit einem breiten Anwendungsspektrum in den Bereichen Versicherung, Sozialhilfe, Arbeit, Ausbildung, Wirtschaft, Rehabilitation, Prävention, Gesundheitsversorgung, Planung von Dienstleistungen usw. einzusetzen. (vgl. Hirschberg 2009, 76) Die ICF operationalisiert Behinderung anhand eines umfassenden Klassifikationssystems mit einer Unzahl

von vordefinierten Items und Checklisten, die auf Bezugsgruppenvergleiche zwischen Menschen mit und ohne Behinderung abzielen und in der Praxis die betroffenen Menschen auf ein bipolares ‚kann/kann nicht‘ oder auf ein statistisches Normalmaß reduzieren. „In dieser Dominanz liegt die Gefahr eines doch wieder nur individuumzentrierten Behinderungsbildes [...]. Aus dem Klassifizieren – das sicher für die Planung und Bewertung vieler Maßnahmen nötig ist, kann dann leicht das Abklassifizieren eines Individuums werden.“ (Meyer 2004, 70) Was vor dem Hintergrund der beschriebenen Entwicklungen bedeuten kann, dass Behinderung als optimierungsbedürftige Kategorie in den Blick genommen wird und die Subjekte zur Selbststeuerung angehalten und aufgefordert werden sich „auf eine hohe Leistungsfähigkeit zu trimmen“ (Hirschberg 2009, 326), um aus ihrer selbstverschuldeten sozialen Lage eigenständig herauszukommen.

1976 wurde von der britischen „Union of Physically Impaired Against Segregation“ (UIAPS) erstmals ein Gegenentwurf zu medizinischen und individuellen Erklärungsansätzen von Behinderung formuliert, indem die Rolle der Gesellschaft für die Konstruktion von Behinderung in den Vordergrund gerückt wurde. Das dadurch etablierte soziale Modell von Behinderung wurde in Großbritannien im Kontext der damals in Entstehung begriffenen Disability Studies von Mike Oliver (vgl. 1983, nach Oliver 1990) als sozioökonomisches Modell weiterentwickelt, das auf eine politische Ökonomie von Behinderung abzielte und die Unterdrückung behinderter Menschen als Resultat kapitalistischer Produktionsverhältnisse begreift. (vgl. Priestley 2003, 30) Segregation, gesellschaftlicher Ausschluss und Institutionalisierung behinderter Menschen stehen demnach in keinem ursächlichen oder kausalen Verhältnis zur psychischen oder physischen Beeinträchtigung, sondern spiegeln „Entwicklungen der politischen Ökonomie wieder.“ (Malhorta 2011, 195)

Parallel zu den britischen Disability Studies entwickelten sich in den USA in den 1980er Jahren kulturorientierte Ansätze, die Behinderung als Folge von nicht zuerkannten Menschen- und BürgerInnenrechten erklären. Menschen mit Behinderungen sind demnach eine marginalisierte Gesellschaftsgruppe, denen grundlegende Rechte vorenthalten werden, woraus ihr inferiorer gesellschaftlicher Status resultiert. Wie Degener in diesem Zusammenhang betont, ist die UN-Behindertenrechtskonvention ein Meilenstein, da sie behinderte Menschen als Menschenrechtssubjekte in den Blick nimmt (vgl. Degener 2009), wodurch sich ein grundlegender Paradigmenwechsel von medizinisch/rehabilitationsorientierten hin zu partizipationsorientierten Behindertenpolitik vollzieht (vgl. Maschke 2008). Behinderung wird dabei als Zeichen von gesellschaftlicher Vielfalt betrachtet und durch die rechtliche Anerkennung behinderter Menschen, als marginalisierte Bevölkerungsgruppe, soll ihnen gesellschaftliche Teilhabe, Chancengleichheit und Selbstbestimmung zuteilwerden.

Damit steht das kulturelle Modell von Behinderung einem Multikulturalismusansatz (vgl. Tylor 1992) nahe, der prinzipiell eine positive Einstellung gegenüber Gruppenidentitäten und Gruppenunterschieden einnimmt, um daraus die „gegenseitige Anerkennung der Eigenart verschiedener Kollektive“ (Reckwitz 2001, 6) zu legitimieren. „Das Ziel des Kampfes ist, multikulturelle Formen öffentlichen Lebens zu schaffen, die eine Vielzahl unterschiedlicher aber gleichwertiger Weisen, Mensch zu sein, gelten lassen. In einer solchen Gesellschaft würde das heute herrschende Verständnis von Differenz als Abweichung von der Norm einer positiven Wertschätzung menschlicher Vielfalt Platz machen. Alle Staatsbürger würden aufgrund des ihnen gemeinsamen Menschenseins in den Genuss desselben formalen, positiven Rechts kommen. Es würde aber auch das an ihnen anerkannt werden, was sie voneinander unterscheidet, d.h. ihre kulturelle Besonderheit.“ (Fraser 2001, 268)

Die UN-Behindertenrechtskonvention kann als Ausdruck dieser Forderungen nach Anerkennung von Differenz und Vielfalt gelesen werden. „Der Defizit-Ansatz im Verständnis von Behinderung wird in der Konvention insgesamt konsequent durch einen Differenz-Ansatz ersetzt. Dahinter steht die Haltung, dass die individuelle Besonderheit eines jeden Menschen Wertschätzung verdient, das eigentliche Problem von Behinderung aber in den gesellschaftlichen Bedingungen zu suchen ist.“ (Grauman 2009, 118)

Die in diesem Zusammenhang formulierten Forderungen nach Inklusion, Selbstbestimmung und Autonomie für behinderte Menschen bezeichnet Waldschmid auch als nachholende Befreiung. „Als Nachzügler unter den traditionell aus der Gesellschaft Ausgegrenzten (neben den Arbeitern, Frauen und ethnischen Minderheiten) können nun endlich auch sie [Menschen mit Behinderungen] elementare Bürgerrechte für sich beanspruchen.“ (Waldschmid 2003, S. 19)

Eine dritte Variante in den Disability Studies, um Behinderung in den Blick zu nehmen, gründet auf einem „konsequenten Fokus auf die Kulturwissenschaften“ (Waldschmid/Schneider 2007, 15) in Anlehnung an poststrukturalistische Theorien von Foucault, Derrida und Judith Butler. Behinderung als verkörperte Differenz wird dabei als Produkt diskursiver Praktiken verstanden, die den Gegenstand von dem sie sprechen systematisch hervorbringen. (vgl. Gugutzer/Schneider 2007, 37) Gefragt wird nach den kulturellen und historisch kontingenten Diskursen und Praktiken, die Behinderung vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Normen deuten, die Behinderung als Differenzkategorie und als Abweichung von einer bestimmten Normalität sichtbar machen, womit institutionelle Praktiken des Ausschlusses behinderter Menschen einhergehen. Nach Waldschmid ist dieser kulturwissenschaftliche Ansatz deshalb so spannend, weil er die Perspektive umdreht: „Nicht

behinderte Menschen als Randgruppe, sondern die Mehrheitsgesellschaft wird zum eigentlichen Untersuchungsgegenstand. Wagt man diesen Perspektivenwechsel, so kann man überraschend neue Einsichten gewinnen, zum Beispiel in die Art und Weise, wie Wissen über den Körper produziert wird, wie Normalität und Abweichung konstruiert werden, wie exklusive und inklusive Praktiken gestaltet sind, wie Identitäten geformt und neue Subjektbegriffe geschaffen werden.“ (Walschmid 2005, 27) Methodisch wird dabei auf das Verfahren der Dekonstruktion zurückgegriffen, um hegemoniale gesellschaftliche Ordnungssysteme, die nach einer binären Logik operieren aufzubrechen. Dekonstruktion verfolgt die Taktik der Destabilisierung gesellschaftlicher Diskurse, um die dort eingelagerten Hierarchisierungen und Machtverhältnisse ins Schwanken zu bringen. Dekonstruktion „ist eine transformative Strategie, die nach Möglichkeiten sucht, in den Handlungsfähigkeiten Anderer nicht an die Bejahung der binären Unterscheidung zwischen Andere und Nicht-Andere“ festzuhalten, sie „widersteht der verführerischen Kraft des Identitätsdenkens, eben weil [...] das dritte Element, das dem binären Kodex nach nicht sein darf, bejaht und damit das Prinzip der Unterscheidung zwischen anderem und nicht-anderem in Frage stellt.“ (Castro Varela/Mecheril 2010, 110)

Zusammenfassend werden nun Gemeinsamkeiten und Divergenzen zwischen den hier beschriebenen drei Modellen von Behinderung herausgestellt, um sie für die im Anschluss erfolgenden gerechtigkeits-theoretischen Überlegungen fruchtbar zu machen. Gemeinsam ist den drei Modellen, dass sie sich von medizinischen, verobjektivierenden und individualisierenden Zugriffen auf Behinderung abwenden. Die Unterschiede liegen in den theoretischen Zugängen und den damit verbundenen Implikationen und Forderungen. Anerkennungspolitiken, die mit den beschriebenen menschen- und bürgerrechtlichen Forderungen auf Gleichstellung einhergehen, zielen auf die positive Aufwertung marginalisierter Gruppe ab, um im vorliegenden Fall Behinderung als Ausdruck menschlicher Vielfalt Gewicht zu verleihen. Die Anerkennung von Behinderung als Ausdruck menschlicher Vielfalt und die rechtliche Gleichstellung als politische Inklusionsstrategien liegen diesem Ansatz zugrunde. Kritisch anzumerken ist, dass ein auf Anerkennung beruhendes affirmatives Modell von Behinderung Kategorisierungsprozesse nicht verhindert. Und wie Sen betont, kann ein „starkes – und exklusives – Gefühl der Zugehörigkeit zu einer Gruppe [...] in vielen Fällen mit der Wahrnehmung einer Distanz und Divergenz zu anderen Gruppen einhergehen.“ (Sen 2012, 17) Oder wie Benhabib es kritisch formuliert: „Identitätsansprüche gelten als fundamental, essentiell, nicht verhandelbar und als eindeutig unterscheidbar von den Ansprüchen anderer, mit den die jeweiligen Gruppen rivalisieren.“ (Benhabib 1999, 19)

In Abgrenzung dazu fordert das kulturwissenschaftlich orientierte Modell von Behinderung die Auflösung kategorialer Zuschreibungen und ein grundlegendes Verständnis über diese Kategorisierungsprozesse, womit vor Augen geführt werden soll, „dass die Identität (nicht)behinderter Menschen kulturell geprägt ist und von Deutungsmustern des Eigenen und des Fremden bestimmt wird“; denn wie Waldschmidt weiter ausführt, sind „behinderte und nicht behinderte Menschen [...] keine binär, strikt getrennte Gruppierung, sondern einander bedingende, interaktiv hergestellte und strukturell verankerte Komplementaritäten.“ (Waldschmidt 2005, 25)

„Auch die politischen Institutionen müssen in den Blick genommen werden, die bestimmte Personengruppen von demokratischen Entscheidungsprozessen ausschließen.“

Beiden gemeinsam ist wiederum, dass sie Behinderung als horizontale soziale Ungleichheit und als Folge kultureller oder politischer Praktiken ausweisen. Demgegenüber unterscheidet sich das sozioökonomische Modell darin, dass es Behinderung als vertikale soziale Ungleichheit in Verbindung mit den kapitalistischen Produktionsverhältnissen beschreibt. Das sozioökonomische Modell zeichnet sich durch eine Ökonomiekritik aus, die die kulturelle und politische Seite von Behinderung ausblendet. Die beiden anderen Modelle konzentrieren sich auf kulturelle oder politische Dimensionen und vernachlässigen dabei die ökonomische Dimension von Behinderung. Fraser konstatiert ganz allgemein, dass die gesellschaftspolitische Umorientierung von einer Perspektive auf die Ökonomie zur Kultur zu dem Zeitpunkt erfolgte, als der Neoliberalismus nach dem Zusammenbruch des Ostblocks seinen weltweiten Siegeszug angetreten hat. Sie konstatiert, dass „Forderungen nach Gleichheit trotz aggressiver Durchsetzung marktförmiger Beziehungen in allen Lebensbereichen und stark gesteigener sozialer Ungleichheit ihren zentralen Stellenwert eingebüßt [haben].“ (Fraser 2001, S. 13) In gleicher Weise kritisiert Michaels (2006), dass durch den „cultural turn“ in den Sozialwissenschaften und der damit verbundenen Aufwertung der kulturellen Vielfalt der Blick auf Armut und Ungleichheit verloren gegangen ist. „Michaels zufolge liegt dem Kampf für Diversität ein Verständnis von sozialer Gerechtigkeit zugrunde, das die fundamentalen sozialen Probleme eher als Folge von Diskriminierung und Intoleranz als von Ausbeutung betrachtet. Diese Vorstellung basiert ihm

zufolge auf einer neoliberalen Idee von ‚sozialer Gerechtigkeit‘, die die durch Vorurteile hervorgebrachten Ungleichheiten als ungerecht befundet, die vom Kapitalismus hervorgebrachten Ungleichheiten jedoch akzeptiert.“ (Salzbrunn 2014, 55) Und Bauman betont, dass „[a]uf dem Weg zur ‚kulturalistischen‘ Variante des Menschenrechts auf Anerkennung [...] das ungelöste Problem des Menschenrechts auf Wohlstand und ein würdiges Leben über Bord geworfen [wird].“ (Bauman 2009, 108)

Die Strategien zur Lösung des ‚Behinderungsproblems‘ liegen mit Blick auf die drei Modelle auf unterschiedlichen Ebenen. Das sozioökonomische Modell sieht seine Strategie auf der ökonomischen Ebene und in der Umverteilung gesellschaftlichen Reichtums in Form von Verteilungsgerechtigkeit angesiedelt. Das menschenrechtsorientierte Modell agiert auf der politischen Ebene und will durch die Zuerkennung von Menschen- und BürgerInnenrechten die Chancengleichheit, im Sinne der gesellschaftlichen Teilhabe, für Menschen mit Behinderungen realisieren. Das kulturwissenschaftliche Modell von Behinderung agiert auf der kulturellen Ebene, um binäre Ordnungen und kategoriale Zuschreibungsprozesse durch Strategien der Dekonstruktion aufzubrechen, um kulturelle oder symbolische Ungerechtigkeit zu überwinden.

Jedes dieser Modelle besitzt eine Reihe von Vorzügen aber auch blinde Flecken, die bisher ausführlich analysiert und dargestellt wurden. Im Sinne einer gerechtigkeitstheoretischen Formulierung von Behinderung sollten die drei Ebenen Ökonomie, Politik und Kultur allerdings in ein Wechselverhältnis zueinander gebracht werden, um die Potentiale aller drei Modelle ausschöpfen zu können.

5. Politik der Anerkennung und Umverteilung

Um die Diskrepanz zwischen ökonomischen, kulturellen und politischen Ansätzen und den Widerstreit zwischen den verschiedenen Positionen zu lösen, entwirft Nancy Fraser eine Theorie der Gerechtigkeit, die sowohl Umverteilungs- und Anerkennungsfragen berücksichtigt als auch politisch wirkungsvoll sein will.

Die genannten Modelle von Behinderung, die in der wissenschaftlichen Debatte in Abgrenzung zueinander stehen, neigen dazu, entweder die kulturelle, die ökonomische oder die politische Dimension in den Vordergrund zu rücken. Damit blenden sie wesentliche Konstitutionsbedingungen von Behinderung aus, die in ein gleichwertiges dreidimensionales und umfassendes Konzept von Gerechtigkeit integriert werden müssen.

Nancy Frasers Gerechtigkeitstheorie und das in diesem Zusammenhang von ihr entwickelte Konzept der partizipatorische Pari-

tät bzw. gleichberechtigten Teilhabe bietet dafür einen geeigneten Anknüpfungspunkt. Die drei von Fraser formulierten Dimensionen von demokratischer Gerechtigkeit beziehen sich auf die drei gesellschaftlichen Bereiche der Ökonomie, der Kultur und der Politik und beinhalten Strategien der Umverteilung, der Anerkennung und der Repräsentation (vgl. Fraser 2008), die sich wechselseitig ergänzen und beeinflussen. Die drei Dimensionen und Strategien entsprechen den oben beschriebenen Modellen von Behinderung, die im Rahmen von Frasers Gerechtigkeitstheorie zueinander in Verbindung gesetzt werden können, um sie als dialektisches Verhältnis und nicht als getrennte, sich widersprechende Theoriepositionen zu denken.

Behinderung sollte als dreidimensionale Kategorie gefasst werden, da die Gruppe der davon betroffenen Menschen, Ungerechtigkeit in allen drei Dimensionen, durch sozioökonomische Verteilungsmängel, durch kulturelle Missachtung und durch politische Marginalisierung erleiden. Den Fokus nur auf einen Aspekt von Ungerechtigkeit zu lenken, würde eine Verkürzung bedeuten, da sich im konkreten Leben behinderter Menschen „all diese Achsen der Benachteiligung derart [kreuzen], dass sie die Interessen und Identitäten eines jeden betreffen.“ (Fraser/Honneth 2003, 41)

In Bezug auf die sozioökonomische Dimension von Ungerechtigkeit und Behinderung lässt sich, wie oben ausgeführt, festhalten, dass Menschen mit Behinderungen überproportional von Armut und Arbeitslosigkeit betroffen sind (vgl. WHO 2011). Folgen von Arbeitslosigkeit, Armut und ökonomischer Ungerechtigkeit sind, dass Personen mit Behinderungen in „ausbeutbare Abhängigkeitsverhältnisse“ (Fraser 2001, 76) geraten und gezwungen werden z.B. auf entmündigende Hilfeleistungen zurückzugreifen oder Arbeit unter Substandardbedingungen in geschützten Werkstätten⁸ oder am freien Arbeitsmarkt anzunehmen, die eine nichtbehinderte Person nie akzeptieren würde. Dadurch treten im ökonomischen Feld unweigerliche und grundlegende Trennungslinien zwischen behinderten und nichtbehinderten Bevölkerungsgruppen hervor, die Gerechtigkeit und gleichberechtigte Teilhabe verhindern.

Ungerechtigkeit erfahren Menschen mit Behinderung jedoch nicht allein durch die Vorenthaltung ökonomischer Ressourcen und Dienstleistungen, sondern auch in der Dimension der Anerkennung, durch vielfältige Formen von Missachtung, die durch Umverteilungsstrategien nicht zu lösen sind. Denn neben objektiven Bedingungen partizipatorischer Parität, die durch Umverteilungsstrategien eine gerechte Verteilung von Ressourcen garantieren sollen, um durch die ökonomische Unabhängigkeit ausbeutbare

Abhängigkeitsverhältnisse aufzulösen und Partizipation sicher zu stellen, sind nach Fraser auch die intersubjektive Bedingungen partizipatorischer Parität in den Blick zu nehmen. Intersubjektive Bedingungen werden missachtet, wenn systematisch bestimmte Personengruppen gesellschaftliche Unterordnungen erfahren und aus gesellschaftlichen Beziehungen ausgeschlossen werden. Fraser argumentiert „dass es ungerecht ist, wenn einigen Individuen und Gruppen der Status eines vollwertigen Partners in sozialen Interaktionen vorenthalten wird, und das nur infolge bestimmter institutionalisierter Muster kultureller Wertsetzung, an deren Zustandekommen sie nicht gleichberechtigt beteiligt waren und

„Wenn sie erfolgreich sind, verändern nichtreformistische Reformen mehr als die spezifischen institutionellen Merkmale, auf die sie eigentlich zielen.“

die ihre besonderen Merkmale oder die ihnen zugeschriebenen Eigenarten verächtlich machen.“ (ebd., 44)

Die Ursachen mangelnder Anerkennung liegen nach Fraser in der gesellschaftlichen Statusordnung, die durch institutionalisierte kulturelle Wertemuster, durch Normalitätsvorstellungen und gesellschaftliche Regeln hergestellt wird und zur Benachteiligung von bestimmten Personengruppen führt. „Im Statusmodell wird demnach die mangelnde Anerkennung [...] durch gesellschaftliche Institutionen erzeugt. Genauer gesagt: Sie entsteht, sobald Institutionen die soziale Interaktion nach Maßgabe kultureller Normen strukturieren, die partizipatorische Parität verhindern.“ (ebd., 45) Strategien im Feld der Anerkennung haben darauf zu zielen „diejenigen kulturellen Werteschemata ihrer institutionalisierten Geltung zu berauben, die gleiche Beteiligungschancen verhindern, um sie durch Muster zu ersetzen, welche solche Chancen befördern.“ (ebd. 46)

Neben den ökonomischen Bedingungen und den sozialen Interaktionen müssen zusätzlich auch die politischen Institutionen in den Blick genommen werden, die bestimmte Personengruppen vom politischen Leben und demokratischen Entscheidungsprozessen ausschließen. Missachtung in der Dimension des Politischen resultiert aus der mangelnden Repräsentation und liegt in den ungleichen Möglichkeiten der politischen Partizipation und Mitbestimmung begründet.

Im Hinblick auf die jeweiligen Strategien der Umverteilung, Anerkennung und Repräsentation unterscheidet Fraser zusätzlich zwischen affirmativen und transformativen Maßnahmen. Affirmative Maßnahmen haben kompensatorische Wirkung ohne grundlegende Fragen zu berühren, transformative Maßnahmen sind strukturwirksam. (vgl. Fraser 2001) Affirmative Maßnahmen im Bereich der Umverteilung zeichnen sich dadurch aus, dass sie in Form von Sozialhilfeprogrammen nur oberflächlich wirken und lediglich die Folgewirkungen ökonomischer Ungerechtigkeit in ihrem Endstadium auszugleichen versuchen. Affirmative Strategien im Bereich Anerkennung stehen in Zusammenhang mit dem Projekt eines „Mainstream-Multikulturalismus“ (Fraser/Honneth 2003, 104) und im Bereich des Politischen firmieren sie als Formen der Scheinpartizipation, die zur Instrumentalisierung von Menschen zu politischen Zwecken dienen.

Fraser plädiert für die Kombination von transformativen Strategien, da sie geeignet sind Gerechtigkeit in allen Dimensionen der Umverteilung, Anerkennung und Repräsentation zu realisieren, um partizipatorische Parität und Inklusion zu verwirklichen. Hierin liegt auch die wesentliche politische Sprengkraft ihres Konzepts, denn „mit dieser Kombination [wird] die Bildung von Koalitionen denkbar am besten gefördert. Angesichts der Vervielfältigung sozialer Gegensätze, der Gespaltenheit sozialer Bewegungen und des wachsenden Zuspruchs für die Rechte [...] ist das Zustandekommen von Koalitionen heute besonders dringlich geworden. In diesem Zusammenhang ist das Projekt, die tiefgreifenden Strukturen sowohl der politischen Ökonomie als auch der Kultur zu transformieren, offenbar die einzige übergreifende programmatische Orientierung, die imstande ist, **allen** aktuellen Kämpfen gegen Ungerechtigkeit angemessen Sorge zu tragen. Nur sie allein geht nicht von einem Nullsummenspiel aus“ (Fraser 2001, 65).

Das Konzept der partizipatorischen Parität kann auch als Evaluationsrahmen von Maßnahmen zur beruflichen Integration und Inklusion dienen, um die gleichberechtigte Teilhabe und Inklusion in die Arbeitswelt zu fördern. Abzulehnen wären demnach aber alle arbeitsmarktpolitischen Aktivierungsmaßnahmen und Workfare-Programme mit dem Ziel der totalen „Mobilisierung von individueller Beschäftigungsfähigkeit“ (Bude 2008, 9). Aktivierung meint in diesem Zusammenhang, durch Zwangsprogramme, soziale Kontrolle und reduzierte Sozialtransfers Anreize zu schaffen, um die Arbeitsmoral und Leistungsbereitschaft zu steigern und um damit das Arbeitslosenproblem nach dem Motto ‚fordern und fördern‘ zu lösen.

Abzulehnen sind überdies aber auch alle Maßnahmen, die Menschen aufgrund normativer Kriterien eine mangelnden Leistungsfähigkeit attestieren und sie in geschützte Werkstätten,

Tagesstrukturen und Einrichtungen abschieben, wodurch jene, die von den derzeitigen sozial- und arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen am meisten betroffen sind, daran gehindert werden, als gleichberechtigte Partner am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. „Viele stationäre Einrichtungen der Behindertenhilfe verwandeln sich wieder in diesem schleichenden Prozess sozialer Aussonderung in Schwerstbehindertenzentren oder Pflegeeinrichtungen ohne jede Eingliederungs- oder Teilhabeperspektive“ (Gröschke 2011, 189).

6. Nichtreformistische Reformen im Kontext der beruflichen Integration

Aber welche Maßnahmen der beruflichen Integration und Teilhabe würden dem Kriterium der partizipatorischen Norm näher kommen?

Fraser weist darauf hin, dass transformative Strategien in der gegebenen Praxis nicht leicht umsetzbar sind und vielfach auch Widerstände auslösen. Sie schlägt deshalb einen Mittelweg zwischen Transformation und Affirmation im Sinne nichtreformistischer Reformen vor, die sie als ambivalente Strategien beschreibt. „Einerseits beziehen sie sich auf vorhandene Identitäten von Menschen und kümmern sich um deren Bedürfnisse, so wie diese innerhalb eines bestehenden Rahmens der Anerkennung und Verteilung ausgelegt werden; andererseits treten sie eine Dynamik los, in deren Zuge radikalere Reformen möglich werden. Wenn sie erfolgreich sind, verändern nichtreformistische Reformen mehr als die spezifischen institutionellen Merkmale, auf die sie eigentlich zielen. Indem sie das System der Anreize und der politischen Opportunitätskosten verändern, schaffen sie neue Spielräume für künftige Reformen. Langfristig könnten sie, durch Kumulation ihrer Effekte, auch auf die zugrundeliegenden Strukturen einwirken, die Ungerechtigkeit bedingen“ (Fraser/Honneth 2003, 110).

Als Beispiel für eine nichtreformistische Reform im Bereich der beruflichen Teilhabe und Integration soll im Folgenden das Modell Spagat (Vorarlberg/Österreich; vgl. dazu Weißenbach 2014) und das Konzept der Unterstützten Beschäftigung diskutiert werden. Nach Doose ist Unterstützte Beschäftigung „mehr als eine neue Maßnahme der beruflichen Rehabilitation. Es ist eine veränderte Sichtweise, die zu einer veränderten Praxis führt. Gemeinsames Leben und Arbeiten von Menschen mit und ohne Behinderung als Ziel, die Fähigkeiten und Wünsche eines Menschen als Ausgangspunkt, echte Wahlmöglichkeiten, Selbstbestimmung und Kontrolle des Menschen mit Behinderung als Wegweiser und ambulante, individuelle, flexible Unterstützung als Methode sind die Eckpfeiler von Unterstützter Beschäftigung“ (Doose 2006, 355). Doose betont, dass sich das Konzept nicht nur für Menschen mit Behinderung anbietet, sondern allgemein ein Modell darstellt, um für

Dimensionen	Ökonomie	Kultur	Politik
Formation von Behinderung	Vorenthaltung ökonomischer Ressourcen / ausbeutbare Abhängigkeitsverhältnisse	kulturelle Missachtung von Differenz / Statushierarchie	Politische Marginalisierung und mangelnde Repräsentation
Herstellung von Gerechtigkeit	Umverteilung	Anerkennung	Repräsentation
Transformationsstrategien	Sozialismus	Dekonstruktion	Deliberative Demokratie
Nichtreformistische Reformen	Ressourcen die Autonomie und Wahlfreiheit ermöglichen	Anerkennung von Differenz	Partizipationsorientierte Behindertenpolitik
Ambivalenzen	Behinderte Menschen als Konsumenten innerhalb eines neoliberalen Regimes; aktivierender Sozialstaat, Arbeitszwang und Prekärisierung	Reproduktion der Dominanzverhältnisse / Individualisierung und Responsibilisierung	Scheinpertizipation und Instrumentalisierung zu politischen Zwecken.

vgl. Plangger/Schönwiese 2014, 2013

verschiedene Gruppe Zugangsbarrieren am Arbeitsmarkt zu beseitigen.

Im deutschsprachigen Raum nimmt Spagat durchaus eine Vorreiterrolle ein (vgl. Koenig 2008, 6). Das Konzept orientiert sich an den Qualitätskriterien und internationalen Kernelementen der Unterstützten Beschäftigung. Diese sind: Eine Arbeit in einem regulären Betrieb des ersten Arbeitsmarktes, die Anstellung und Bezahlung nach Kollektivvertrag³, die Devise „erst platzieren, dann trainieren“, als Umkehrung des gängigen Rehabilitationsverständnisses, das auf Qualifizierung setzt, bevor Menschen in den Arbeitsmarkt vermittelt werden. Weitere Kriterien sind adäquate Unterstützungsangebote für alle Menschen mit Behinderungen, d.h. niemandem darf aufgrund seiner Behinderung die Unterstützung am Arbeitsmarkt vorenthalten werden. Zur Zielgruppe von Unterstützter Beschäftigung zählen daher vor allem Menschen mit schweren Behinderungen, die im herkömmlichen Sinne nicht als vermittlungsfähig gelten. Die Zielgruppe von Spagat sind Jugendliche, die nach den bundesweiten gesetzlichen Bestimmungen als arbeitsunfähig eingestuft sind. Damit werden jenen Menschen, die traditionell sehr wenig Wahlmöglichkeiten haben, Alternativen zu den herkömmlichen geschützten Werkstätten und Strukturen geboten. Die Begleitmaßnahmen am Arbeitsplatz unterliegen keiner zeitlichen Begrenzung, flexible und individuelle Un-

terstützung wird solange wie nötig ermöglicht. Die Unterstützung am Arbeitsplatz erfolgt zum einen durch die IntegrationsberaterInnen und durch innerbetriebliche MitarbeiterInnen, den sogenannten MentorInnen.

Ein ausschlaggebender Faktor für den Erfolg von Spagat, sind die Lohnkosten- und MentorInnenzuschüsse für die ArbeitgeberInnen. Die Betriebe, die MitarbeiterInnen mit schweren Behinderungen auf Kollektivvertragsbasis beschäftigen, bezahlen lediglich die tatsächlich erbrachten Leistungen. Der Differenzbetrag, der durchschnittlich 80% und auch mehr betragen kann, wird den Betrieben vom Land Vorarlberg bezuschusst.

Auf der ökonomischen Ebene werden dadurch Voraussetzungen geschaffen, um Zugangsbarrieren am Arbeitsmarkt zu beseitigen, was sich auf die kollektivvertragliche Anstellung von Jugendlichen mit hohem Unterstützungsbedarf und einer geringen Leistungsfähigkeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes förderlich auswirkt. „Ohne diese Lohnkosten- und Mentorenzuschüsse wäre die berufliche Integration in einem Betrieb nicht möglich. Man würde fast keine Betriebe finden, die einen Jugendlichen anstellen“, so ein Aussage eines Spagat-Mitarbeiters (vgl. Plangger 2009, 124). Gleichzeitig erhalten die Jugendlichen für ihre Arbeit eine reguläre Entlohnung, wodurch sich der Grad an Selbstbestimmung und finanziel-

ler Unabhängigkeit erhöht, wie dies eine Spagat-Klientin zum Ausdruck bringt: „Ich möchte auch nicht zur Lebenshilfe. Meine Freundin arbeitet bei der Lebenshilfe. Die bekommt nur ein Taschengeld, keinen Lohn. Das wäre kein Leben für mich! Ich will selbständig sein und mein eigenes Geld verdienen (vgl. Plangger 2009, 141).“

Eine weitere Säule im Unterstützungssystem, neben den genannten Kernelementen und den finanziellen Zuwendungen für die ArbeitgeberInnen, ist der Unterstützungskreis. Durch dieses partizipative Element wird das soziale Umfeld/Netzwerk in den Unterstützungsprozess mit einbezogen, um Menschen mit Behinderungen bei der Erreichung selbstgesetzter Ziele zu unterstützen. Wobei die Betroffenen den Prozess steuern und über alle Entscheidungen mitbestimmen. Selbstbestimmung ist der Maßstab, an dem sich die Planung ausrichtet (vgl. Boban/Hinz 2005, 135). Diese Grundidee des Unterstützungskreises „wurde maßgeblich von der angloamerikanischen Community-Living-Bewegung beeinflusst, die gegen institutionelle Verwaltung und Fremdbestimmung von erwachsenen behinderten Menschen im Gemeinwesen argumentiert“ (Kirschniok 2010, 20).

Bei Spagat steht nicht die Employability der zu vermittelnden Personen im Mittelpunkt. Der Arbeitsbegriff wird dahingehend erweitert, dass das Leistungskriterium sowie die Dominanz normierter Anpassungserwartungen in den Hinter-

grund rücken. Arbeitsbedingungen und Tätigkeitsfelder werden an die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen mit Behinderungen angepasst. In manchen Fällen werden Arbeitsplätze in den Betrieben neu erfunden. Durch das gesamte Bündel der beschriebenen Bausteine und Maßnahmen werden für die Jugendlichen mit Behinderungen Möglichkeiten zur gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben eröffnet.

7. Ausblicke

Spagat und das Konzept der Unterstützten Beschäftigung, als Alternative zur Beschäftigung in einer geschützten Einrichtung, gewährleistet für die Jugendlichen, die ansonsten auf den Status von nicht arbeits- und vermittlungsfähigen Personen reduziert werden, eine reale Wahlmöglichkeit und die Mitwirkung am Unterstützungsprozess. Für Wansing bestimmen diese Wahlmöglichkeiten (choice) und Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte (voice) die Voraussetzung, damit soziale Dienstleistungen ihre Wirkung in Richtung Inklusion entfalten (vgl. Wansing 2006, 171). Gesellschaftliche Stushierarchien, die im konkreten Fall durch Werteschemata wie ‚leistungsfähig‘ (ability - normal) und ‚leistungsunfähig‘ (disability – behindert) kodiert sind und durch Diskurse, wie z.B. den bundesgesetzlichen Bestimmungen zur Arbeits- und Leistungsfähigkeit, ihre Wirkmächtigkeit entfalten, werden durch Spagat destabilisiert. Durch diese Destabilisierung der Stushierarchie und durch Arbeitsplatzsubventionen auf der ökonomischen Ebene, werden im Sinne einer nichtreformistischen Reform grundlegende objektive und intersubjektive Bedingungen der partizipatorischen Parität – ohne dabei die affirmativen Momente leugnen zu wollen, die nichtreformistischen Strategien zwangsläufig inhärent sind - im Handlungsfeld der beruflichen Inklusion erfüllt. Menschen mit Behinderungen erhalten die Möglichkeit, „ebenbürtig mit allen anderen am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben“ (Fraser/Honneth 2003, 47). Sie werden in die Lage versetzt selbst zu definieren, was für sie ein gutes (Arbeits-)Leben ist, indem sie selbst über die Art und Weise entscheiden können, ein solches zu verwirklichen (vgl. ebd., 47).

Allerdings, so Doose mit Blick auf die internationalen Entwicklungen, zeichnen sich in den letzten Jahren deutliche Zielgruppenverschiebungen und Creaming-Effekte ab, weg von der Vermittlung von Menschen mit schweren Behinderungen und einem hohen Unterstützungsbedarf, der primären Zielgruppe Unterstützter Beschäftigung, hin zu leichter beeinträchtigten Personen, die wirtschaftlich verwertbarere Leistungen erbringen (vgl. Doose 2007, 191ff.). Gegenüber dieser einseitigen Ausrichtung auf Employability und der damit verbundenen Strategie, Unterstützte Beschäftigung als aktivierungspolitische Maßnahme nutzbar zu machen, ist Widerstand geboten. Denn das Potential Unterstützter Beschäftigung als nichtreformistische Reform, wie es am Beispiel von Spagat angedeutet wurde, liegt darin, dass individuelle Arbeits- und Lebensbedingungen jenseits ökonomischer Sach- und Leistungszwänge geschaffen werden können, die auf Formen einer solidarischen Ökonomie verweisen, in der Arbeit wieder einen sozialen Sinn erhält (vgl. Altvater 2011, 209).

Univ.-Ass. Dr. Sascha Plangger ist an der Universität Innsbruck im Lehr- und Forschungsbereich „Inklusive Pädagogik und Disability Studies“ tätig.



Kontakt und nähere Informationen

Dr. Sascha Plangger
Universität Innsbruck
Institut für Erziehungswissenschaft
Liebeneggstr. 8, 6020 Innsbruck
Mail: sascha.plangger@uibk.ac.at

FUSSNOTEN

- 1 EU-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen
- 2 Vgl. dazu die Stellungnahme zur Beschäftigungstherapie des unabhängigen Monitoringausschusses zur Umsetzung der UN Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Österreich unter:
<http://monitoringausschuss.at/stellungnahmen/beschaeftigungstherapie-16-02-2010/>
- 3 vergleichbar mit dem deutschen Tarifvertrag (die Redaktion)

LITERATUR:

- Altvater, Elmar (2011): Das Ende des Kapitalismus wie wir ihn kennen. Eine radikale Kapitalismuskritik. Westfälisches Dampfboot, Münster.
- Altvater, Elmar (2012): Marx neu entdecken. Das hellblaue Bändchen zur Einführung in die Kritik der politischen Ökonomie. VSA Verlag, Hamburg.
- ANED (2011): Indicators of Disability Equality in Europe. Online: <http://www.disability-europe.net/content/aned/media/ANED%202011%20Task%204%20-%20Synthesis%20Report.doc> (08.02.2013)
- Bauman, Zygmunt (2009): Gemeinschaft. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.
- Benhabib, Seyla (1999): Kulturelle Vielfalt und demokratische Gleichheit. Politische Partizipation im Zeitalter der Globalisierung. Fischer Taschenbuchverlag, Frankfurt am Main.
- Boban, Inses / Hinz, Andreas (2010): Persönliche Zukunftsplanung mit Unterstützungskreisen – ein Ansatz auch für das Leben mit Unterstützung in der Arbeitswelt. In: Bieker, Rudolf (Hrsg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Kohlhammer Verlag, Stuttgart.
- Bude, Heinz (2008): Wie weiter mit Karl Marx? Hamburger Edition, Hamburg.
- Butterwegge, Christoph (2011): Armut in einem reichen Land. Wie das Problem ver-harmlost und verdrängt wird. Campus Verlag, Frankfurt am Main.
- Castel, Robert (2011): Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums. Hamburger Edition, Hamburg.
- Castro Varela, Maria do Mar/Mecheril, Paul (2010): Anerkennung als erziehungswissenschaftliche Referenz? In: Schäfer, Alfred/Thompson, Christine (Hrsg.): Respekt. Ferdinand Schöningh, Paderborn.

- CRPD/C/AUT/1 (2013): Die Handlungsempfehlungen der UNO im Rahmen der Staatenprüfung Österreichs. Online: http://www.bizeps.or.at/downloads/CRPD-C-AUT-CO-1_de.pdf (23.11.2014).
- Dahme, Heinz-Jürgen / Wohlfahrt, Norbert (2009): Zwischen Ökonomisierung und Teilhabe. Zum aktuellen Umbau der Eingliederungshilfe für behinderte Menschen. In: Teilhabe, Nr. 4, Jg. 48, S. 164 – 171
- Degener, Theresia (2009): Menschenrechte und Behinderung. In: Dederich, Markus/ Jantzen, Wolfgang (Hrsg.): Behinderung und Anerkennung. Kohlhammer Verlag, Stuttgart.
- Doose, Stefan (2007): Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie. Lebenshilfe-Verlag, Marburg.
- ECF (2012): Assessing the impact of European governments' austerity plans on the rights of people with disabilities. Online: http://www.enil.eu/wp-content/uploads/2012/12/Austerity-European-Report_FINAL.pdf (29.11.2014).
- Foucault, Michel (2003): Dits et Ecrits – Schriften. Suhrkampverlag, Frankfurt am Main.
- Fraser, Nancy (2001): Halbierete Gerechtigkeit. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.
- Fraser, Nancy (2008): Scales of justice. Reimagining political space in a globalizing world. Cambridge.
- Fraser, Nancy/ Honneth, Axel (2003): Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.
- Grauman, Sigrid (2009): Assistierte Freiheit. Von einer Behindertenpolitik der Wohltätigkeit zu einer Politik der Menschenrechte. Universität Utrecht: Dissertation.
- Gröschke, Dieter (2011): Arbeit, Behinderung, Teilhabe. Anthropologische, ethische und gesellschaftliche Bezüge. Klinkhardt Verlag, Bad Heilbrunn.
- Gugutzer, Robert/Schneider, Werner (2007): Der behinderte Körper in den Disability Studies. Eine körpersoziologischen Grundlegung. In: Walschmidt, Anne/Werner, Schneider (Hrsg.): Disability Studies, Kultursociologie und Soziologie der Behinderung. Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld. Transkript Verlag, Bielefeld.
- Harvey, David (2011): Marx' ‚Kapital‘ lesen. VSA Verlag, Hamburg.
- Hirschberg, Marianne (2009): Behinderung im internationalen Diskurs. Die flexible Klassifizierung der Weltgesundheitsorganisation. Campus Verlag, Frankfurt/New York.
- ILO (2009): Panel Discussion on People with Disabilities in Times of Economic Crisis. Online: http://www.ilo.org/skills/events/WCMS_115119/lang-en/index.htm (29.11.2014).
- Kirschniok, Alina (2010): Circles of Support. Eine empirische Netzwerkanalyse. VS Verlag, Wiesbaden.
- Koenig, Oliver (2008): Persönliche Zukunftsplanung und Unterstützte Beschäftigung als Instrumente in institutionellen Veränderungsprozessen. In: Behinderte Menschen, Zeitschrift für gemeinsames Leben, Lernen und Arbeiten, Nr. 5/2008, Thema: Wege in die Arbeitswelt, S.4-19. Online: <http://bidok.uibk.ac.at/library/beh-5-08-koenig-zukunftsplanung.html> (03.04.2013)
- Kronauer, Martin (2010): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Campus Verlag, Frankfurt/New York.
- Kronauer, Martin (2010): Inklusion – Exklusion. Eine historische und begriffliche Annäherung an die soziale Frage der Gegenwart. In: Kronauer, Martin (Hrsg.): Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- Malhorta, Ravi (2011): Disability Politik, Antidiskriminierungsgesetzgebung und Intersektionalität: Empowerment-Strategien für behinderte Menschen in eine Demokratie. In: Castro, V.; Mar, M. & Dhawan, N. (Hrsg.): Soziale (Un)Gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung. LIT Verlag, Berlin.
- Maschke, Michael (2008): Behindertenpolitik in der Europäischen Union. Lebenssituation behinderter Menschen und nationale Behindertenpolitik in 15 Mitgliedstaaten. VS Verlag, Wiesbaden.
- Michaels, Walter Benn (2006): The Trouble with Diversity. How we Learned to Love Identity and Ignore Inequality. Holt Paperback, New York.
- Oliver, Michael (1990): The individual and social models of disability. Online: <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/Oliver-in-soc-dis.pdf> (21.11.2014).
- Oliver, Michael/ Barnes, Colin (2012): The New Politics of Disablement. Palgrave Macmillan, Hampshire
- Plangger, Sascha (2009): Integration und Behinderung in der modernen Arbeitswelt. Dissertation an der Universität Innsbruck.
- Plangger, Sascha / Schönwiese, Volker (2013): Bildungsgerechtigkeit zwischen Umverteilung, Anerkennung und Inklusion. In: Dederich, Markus / Greving, Heinrich / Münner, Christian / Rödler, Peter (Hrsg.): Behinderung und Gerechtigkeit. Heilpädagogik als Kulturpolitik. Psychosozialverlag, Gießen.
- Plangger, Sascha / Schönwiese, Volker (im Erscheinen begriffen): Behinderung und Gerechtigkeit. In: Juridikum – Zeitschrift für Kritik – Recht – Gesellschaft.
- Priestley, Mark (2003): Worum geht es bei den Disability Studies? Eine britische Sichtweise. In: Walschmidt, A. (Hrsg.): Kulturwissenschaftliche Perspektiven der Disability Studies. Tagungsdokumentation. Kassel: bifos, S. 23-35.
- Reckwitz, Andreas (2001): Multikulturalismustheorien und der Kulturbegriff: Vom Homogenitätsmodell zum Modell kultureller Interferenzen Berliner Journal für Soziologie, Jg. 11, H. 2, 2001, S. 179- 200.
- Salzbrunn, Monika (2014): Vielfalt / Diversität. Transkript Verlag, Bielefeld.
- Schuntermann, Michael (2007): Einführung in die ICF. Ecomed Medizin Verlag.
- Sen, Amartya (2012): Die Identitätsfalle. Warum es keinen Krieg der Kulturen gibt. Deutscher Taschenbuchverlag, München.
- Stuckler, David/Basu, Sanjay (2014): Sparprogramme töten. Die Ökonomisierung der Gesundheit. Verlag Klaus Wagenbach, Berlin.
- Taylor, Charles (1992): Die Politik der Anerkennung. In: Taylor, C; u.a. (1993): Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung. Frankfurt/ Main (Fischer), S. 13- 78
- Walschmidt, Anne (2003): Selbstbestimmung als behindertenpolitisches Paradigma - Perspektiven der Disability Studies. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 8/2003.
- Walschmidt, Anne (2005): Disability Studies: Individuelles, soziales und/oder kulturelles Modell von Behinderung?. P&G 1/05. Online: <http://bidok.uibk.ac.at/library/walschmidt-modell.html> (21.11.2014).
- Walschmidt, Anne/Schneider, Werner (2007): Disability Studies und Soziologie der Behinderung. In: Walschmidt, Anne/Werner, Schneider (Hrsg.): Disability Studies, Kultursociologie und Soziologie der Behinderung. Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld. Transkript Verlag, Bielefeld.
- Wansing, Gudrun (2006): Teilhabe an der Gesellschaft. Menschen mit Behinderung zwischen Inklusion und Exklusion. VS Verlag, Wiesbaden.
- Weißbach, Veronika (2014): Vielfalt und Teilhabe. Berufliche Teilhabe von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in Vorarlberg/Österreich. In: Impulse. Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung. No. 68, 01.2014, S. 22-26. Quelle: <http://www.bag-ub.de/dl/impulse/impulse68-web.pdf> (30.11.2014).
- WHO (2011): Weltbericht Behinderung. Online: <http://www.iljaseifert.de/wp-content/uploads/weltbericht-behinderung-2011.pdf> (21.11.2013)

12 Jahre PROSA

„Gute Arbeit!“

Von Danja Moldenhauer und Ulla Güthoff

PROSA ist ein Ort, an dem sich damit auseinander gesetzt wird, wie das Leben in der Gesellschaft funktioniert. Wie muss man sich anpassen, um in dieser Gesellschaft gut leben zu können. Gleichzeitig ist PROSA auch ein besonderer Ort für Autisten, denn für Autisten ist autistisch sein normal. In den Räumen von PROSA dürfen sie davon ausgehen, dass bestimmte autistische Verhaltensweisen akzeptiert sind. PROSA – Projekt schreibender autistischer Menschen der Lebenshilfe Gießen e.V. hat zum Konzept nicht und wenig sprechenden Menschen mit Autismus Arbeitserfahrungen zu vermitteln und ihnen Elemente aus der Erwachsenenbildung anzubieten. Immer geht es darum die subjektiv empfundene Lebensqualität für jeden der neun Projektteilnehmer zu erhöhen. Dazu gibt es gute, sinnstiftende Arbeitsangebote und schriftliches Arbeiten zu Themen, die die Menschen mit Autismus Wege finden lässt, die eigene Persönlichkeit zu festigen. Im Folgenden zeigen wir den Weg auf, den PROSA seit 12 Jahren geht und gegangen ist. Wir stellen das im Rahmen eines EU Projekts „PAPE“ (Participation of Autistic

People in Europe/ Teilhabe von Menschen mit Autismus in Europa) entwickelte AutismEPAT (Autism Europass Access Tool) vor. Ein weiteres Thema ist das seit einem Jahr laufende Projekt der Aktion Mensch: die Methode der Persönlichen Zukunftsplanung an die Bedürfnisse von Menschen mit Autismus anzupassen.

Die Entwicklung von PROSA¹

PROSA startete 2002 als Projekt, nicht-sprechenden autistischen Menschen die Möglichkeit zu geben mit Hilfe von FC² (siehe auch Kasten) den Hauptschulabschluss zu erreichen und sich auf das Berufsleben vorzubereiten. Gegen Ende der geplanten drei Jahre haben alle sechs Teilnehmer den Hauptschulabschluss mit Stolz und guten Noten erreicht. Die Berufsvorbereitung war deutlich schwieriger. Auch mit dem Hauptschulabschluss in der Tasche gab es weiterhin die Besonderheiten des autistischen Verhaltens und so stellte sich die Idee einer Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt relativ bald als unrealistisch heraus. In weiteren drei Jahren wurden externe Praktika, Berufsvorbereitung und

Erwachsenenbildung vorangetrieben und weiter nach sinnvollen Beschäftigungen gesucht. Klar wurde im Laufe der Zeit, dass das Projekt PROSA ein guter Lernort für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung (ASS) ist, dass sie hier angeleitet werden und die Chance haben in ihrer Persönlichkeit (nach) zu reifen. Die Grundhaltung, die den Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung bei PROSA entgegen gebracht wird, ist immer: „Hier bin ich Autist – hier darf ich sein!“ – darüber hinaus ist PROSA eine tagesstrukturierende Einrichtung mit dem Konzept „Arbeit und Erwachsenenbildung“ – also ein Ort, in dem es Förderung, Forderungen und Herausforderungen gibt.

2009 wurde PROSA als Tageförderstätte mit besonderem Konzept verstetigt. Es sollten weiterhin Möglichkeiten geschaffen werden, Perspektiven auf das Arbeitsleben zu gewinnen und Arbeitsfelder theoretisch wie praktisch kennenzulernen. In unserer Gesellschaft ist Arbeit ein wichtiger sozialer Faktor, sie bedeutet Teilhabe und ist ein Zeichen von „Normalität“. Diese Form der Teilhabe muss jeder erst erlernen. So gilt, dass Arbeit auch Verantwortung mit



Gemeinsames Kochen bei PROSA

Foto: PROSA

sich bringt, z.B. für das eigene Handeln. Nicht und wenig sprechende Menschen mit Autismus, die lange Zeit als geistig behindert galten, sind es nicht gewohnt eigene Wünsche zu formulieren oder auch eigene Verantwortung mit zu übernehmen. Ihre Vorstellungen vom „normalen“ und „erwachsenen“ Leben sind häufig (zunächst) sehr unrealistisch. So gibt es z.B. die Vorstellung, als erwachsener Mensch alles selbst bestimmen zu dürfen, immer und jederzeit. Dass das eingebunden Sein in die Gesellschaft auch Verpflichtung und Verantwortung bedeutet, kann häufig noch nicht gesehen werden. Die Schwierigkeit überhaupt einen Berufswunsch zu äußern, erfordert bereits eine hohe und komplexe Kompetenz. Auch Jugendliche ohne Handicap sind mit dieser Aufgabe häufig überfordert. Wie soll man Wünsche entwickeln, ohne überhaupt Möglichkeiten zu kennen? PROSA will Möglichkeiten schaffen praktische Erfahrungen zu machen, Perspektiven auf das Arbeitsleben zu gewinnen, Arbeitsfelder zu testen und sich einen Eindruck zu verschaffen.

Viele der Menschen mit Autismus haben

Handlungsstörungen oder sind mit ihren Stereotypen beschäftigt. Es braucht oft eine große Motivation von außen, diese zu unterbrechen und auf andere Tätigkeiten zu lenken. Selbst wo wir Fähigkeiten feststellen, ist es nicht so, dass die Männer sehr darauf erpicht sind, viel zu arbeiten. Mit Anleitung arbeiten sie zeitweise sehr gut, trotzdem gibt es bei allen immer wieder Situationen, in denen sie schreiben, jetzt hätten sie genug gearbeitet und sie wüssten genug über die Arbeit, mehr wollten sie in dem Bereich nicht machen. Möglicherweise ist aber auch hier nur noch nicht das Richtige gefunden. Wir bieten unseren Teilnehmern Praktika im Bereich Pferdewerker, Werker im Gemüseanbau, Großküche, Arbeiten in Werkstätten für Menschen mit psychischer Behinderung, Mithilfe im Vertrieb der Schmetterlingszucht, Hospitationen in Berufsschulen und als Gasthörer an der Universität. Ein Teilnehmer geht 1x pro Woche ins Atelier 23 zum Malen. Unser Ziel ist es die unterschiedlichen Neigungen und Fähigkeiten der Menschen zu ergründen, denn so unsere Erfahrung: Arbeiten mit Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung

wird möglich, wenn entweder diese Menschen in besonderer Weise motiviert sind oder aber das Personal... am günstigsten ist eine Konstellation von beidem.

Möglich wird das Arbeiten oft erst durch Gestütztes Handeln. Dies ist personal-, zeit- und damit kostenintensiv. Die Entwicklungszeiträume sind sehr lang! – Nach vier Jahren 1x wöchentlichem Praktikum wird Ausführen von Handlungsketten an manchen Tagen möglich. Die Erfahrung zeigt, je mehr Hilfestellung geboten wird, desto mehr geht eigeninitiatives Handeln zurück – aber bei zu wenig Hilfestellung ist oft keine Handlung möglich – es ist und bleibt eine Gratwanderung. Innerhalb von PROSA wird selbst gekocht, alles rund ums Haus erledigt, einkaufen gegangen, gejoggt und viel gedacht. Täglich werden den PROSAisten Angebote zur Selbstreflexion, zum Lernen, zum Gespräch gemacht, mal als Angebot – mal als Arbeitsauftrag, bearbeitet mit der Hilfe von FC. Denn Nachdenken und Gedanken in Schrift fassen, über sich und die Welt ist oft anstrengend und wir sehen dies ebenfalls als Arbeit an.

Die Förderung in langen Zeiträumen

zu denken und zu praktizieren, auch bei Rückschlägen nicht aufzugeben, fördert gleichzeitig die Bildung von neuronalen Strukturen und dient der Persönlichkeitsentwicklung. Beobachtbar ist dies an der Entwicklung der Einzelnen hinsichtlich der Stallarbeit und der damit verbunden motorischen Leistungen sowie das Zurückgehen stereotyper Verhaltensweisen und Selbststimulierungen der Personen, die intensiv und über Jahre mit FC kommunizieren. Denn, so Krüger (2011, S. 5): „Kommunikation, Training und andere Formen der sozialen Interaktion – (...) manifestieren sich durch strukturelle Veränderungen im Gehirn desjenigen, der diese kommunikativen Leistungen vollzogen hat. In soziale Interaktion zu treten bedeutet also immer auch eine Veränderung der eigenen neuronalen Strukturen zu bewirken, d.h. in materiell nachweislicher Form in die Struktur des Gehirns einzugreifen.“

Begleitend zu diesen Prozessen waren wir auf der Suche nach einem klar strukturierten Ziel, das etwas Sichtbares zum Ergebnis hat, ähnlich dem Zeugnis des Hauptschulabschlusses. Wir wollten etwas entwickeln, das Fähigkeiten sichtbar macht. Diese Idee motivierte uns, einen Förderantrag bei der EU zu stellen. Die PROSAisten, sollten innerhalb des Projektes als Entwickler selbst mitarbeiten.

Was ist das AutismEPAT?

Als Leadpartner des Projekts PAPE (Participation of Autistic People in Europe) entwickelten wir gemeinsam mit Partnern aus Irland, Großbritannien, Tschechien und Portugal ein Instrument Autism Europass Access Tool (AutismEPAT) (Autismus Europass Zugangs Instrument). Ein Instrument, das computergestützt ermöglicht die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten zu portraituren und sichtbar zu machen.

Das AutismEPAT ist ein großer Katalog von Aussagen und Fragen aus möglichst vielen Lebensbereichen. Die Aussagen sind

alle in Ich-Form und positiver Formulierung geschrieben.

Das AutismEPAT besteht aus fünf übergeordneten Hauptthemen:

- Persönliche Daten
- Arbeitserfahrung, Freizeit und Beruf
- Schul- und Berufsbildung
- Sprache(n)
- Persönliche Fähigkeiten und Kompetenzen

und reflektiert über Themen nachzudenken und zu schreiben. Sie können also die Aussagen nicht nur mit Ja oder Nein beantworten, sondern können selbst kurze Aussagen dazu machen. Dies ist in den meisten Fällen sehr viel aufschlussreicher als ein Ankreuzen oder Ja/Nein. Andere Kollegen haben PECS³ genutzt, um mit dem AutismEPAT zu arbeiten. Denkbar sind auch andere Formen von UK⁴, je nach Kommu-

Zitat eines PROSA-Teilnehmers: „ich habe gelernt feine geräte richtig zu bedienen, mich zu konzentrieren und einmal erlernte arbeitsschritte zu erweitern. Ein wesentlicher schritt in ein eigenständiges leben ermöglicht. Die selbständige arbeit. Es ist ein tolles gefühl wirklich zu arbeiten weil es mir ermöglicht eigene interessen zu entdecken.“

Es gibt verschiedene Möglichkeiten das AutismEPAT anzuwenden. Bei PROSA arbeiten wir mit FC daran, d.h. wir können mit dem Nutzer gleich in dem Dokument arbeiten. Manchmal ist es sinnvoll, sich ein Thema herauszusuchen, welches für den Teilnehmer gerade aktuelle Bedeutung hat, sich die Aussagen und Fragen anzusehen, ggf. auch das entsprechende Kapitel auszudrucken und mit dem Teilnehmer in einer offenen Situation und Diskussion darüber zu sprechen. Unsere Teilnehmer haben fast alle die Fähigkeit relativ ausführlich

nikationsform des Nutzers. Dies erfordert allerdings eine hohe Übersetzungsleistung für den Betreuer.

Die Philosophie des AutismEPAT ist in den Leitgedanken und dem Handbuch festgehalten. Besonders wichtig ist allen Partnern, dass das AutismEPAT nicht einfach abgearbeitet wird, sondern als Kommunikationsanreiz dient. Das heißt: nicht das Ausfüllen hat Priorität, sondern die Kommunikation mit dem Menschen und das darüber gewonnene Wissen und der Einblick in die Sichtweise des Menschen.

Darüber hinaus ermöglicht es auch dem autistischen Menschen selbst seine eigenen Kompetenzen wahrzunehmen. Für die Person mit Autismus baut dies Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen auf und hilft dem Personal individuelle Assistenzprogramme und Angebote zu entwickeln. Innerhalb der Einrichtungen wird einmal erworbenes Wissen und Können erhalten und ermöglicht so Konstanz bei Personalwechsel und Übergängen. Das Wissen um die Fähigkeiten der Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung und deren Dokumentation ermöglicht es dem Umfeld ihre Einstellungen zu ändern und gibt Familien Vertrauen in die Fähigkeiten und die Zukunft.

Wenn Struktur, Inhalte und Kommunikation in der Arbeit mit Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung klar, dauerhaft und sinnvoll sind, so zeigt die Erfahrung, wird es ihnen ermöglicht die Welt besser zu verstehen, so wird Teilhabe möglich. Wir können beobachten, dass die PROSAisten ihr zum Teil stark herausforderndes Verhalten und ihre Selbststimulation deutlich verringern, dass sie den Mut haben sich in der schriftlichen Kommunikation selbstreflexiv zu äußern (was diesen Menschen mit diesem Behinderungsbild bisher abgesprochen wurde) und uns so tiefe Einblicke in ihr Innenleben und ihre Persönlichkeitsentwicklung erlauben. Zugänge zu finden, die es Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung und schweren Kommunikationsbeeinträchtigungen ermöglicht die eigene Zukunft gut zu gestalten, mit diesem Ziel wollen wir den Weg gemeinsam weiter gehen.

Persönliche Zukunftsplanung (PZP) - als Chance auf reale Mitbestimmung

Nicht und wenig sprechende Menschen mit Autismus sind besonders darauf angewiesen auf Menschen zu treffen, die ihnen wohl gesonnen sind und sie manchmal auch wortlos verstehen. Aber nicht immer verstehen wir richtig und auch wenn es gut gemeint ist, liegen wir mit unserer

Einschätzung vielleicht trotzdem falsch. Wie ist es also möglich, auch nicht oder wenig sprechenden Menschen eine Möglichkeit zu geben, nicht nur ihren Alltag gut zu gestalten, sondern selbst an der Gestaltung ihrer (näheren und weiteren) Zukunft beteiligt zu sein und dadurch ihre Lebensqualität und ihr Wohlbefinden zu erhöhen? Die Persönliche Zukunftsplanung will mit verschiedenen Methoden genau das erreichen. Bei allem steht der Mensch im Mittelpunkt! Was sind seine Wünsche, Bedürfnisse, individuellen Vorlieben? Was macht die Person gerne, wo möchte sie sich verändern und welche Unterstützung braucht sie dafür? Und wie gelingt es, viele Menschen aus dem Umfeld dafür zu gewinnen, die Hauptperson unterstützend zu begleiten? Wie müssen sich Organisationen und ihre Strukturen verändern? Wie kann die Person ihre Stärken und Fähigkeiten in der Gesellschaft einbringen – und damit ein wichtiger Teil der Gesellschaft werden? „Persönliche Zukunftsplanung ist ein methodischer Ansatz, mit Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam über ihre Zukunft nachzudenken, sich Ziele zusetzen und die gemeinsam mit anderen konkret abzarbeiten“ (Doose 2007).

Konkret arbeitet die Persönliche Zukunftsplanung mit einem Methodenmix aus Plakaten, Bild- und Wortkarten, die gezielt anregende Fragestellungen geben. Diese bearbeitet und reflektiert die Hauptperson mit Hilfe eines Unterstützers. Das können Fragen sein wie: Was läuft gut? Was läuft schlecht? Was sind meine Wünsche? Was sind Lieblingsorte? Was brauche ich, um gesund und sicher zu sein? Gefundene Antworten werden festgehalten – je nach Möglichkeit der Hauptperson in Bild, Wort und Ton. Die Hauptperson lädt die Personen, die sie unterstützen sollen, zu einer Planung oder einem Zukunftsfest ein. Für Menschen aus dem autistischen Spektrum und besonders für die nicht und wenig sprechenden Menschen sind diese Methoden aber nicht so einfach anzuwenden. Was bedeuten denn eigentlich Zukunft, Wün-

sche, Träume? Wie weiß ich, welche Personen mir nahe stehen? Viele Begriffe, die so einfach scheinen, sind es für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung nicht.

Die Lebenshilfe Gießen steht mit ihrem neuen Projekt „die Methode der PZP an die besonderen Bedürfnisse der Menschen mit Autismus anzupassen“ vor der großen Herausforderung dieses zukunftsweisende Konzept barrierefrei zu gestalten. Es fallen vor allem die Bereiche auf, die sich auf Selbstwahrnehmung, Selbstkonzept- und Identitätsentwicklung beziehen. Aufgrund ihrer veränderten neuro-psychologischen Bedingungen (u.a. im Bereich Theory of Mind, zentrale Kohärenz, Exekutivfunktionen, Entwicklung des Selbst) sind diese Bereiche für Menschen mit ASS deutlich erschwert und Begriffe wie „Zukunft“ und „Träume“ (Schlüsselbegriffe der Persönlichen Zukunftsplanung) für sie kaum fassbar. Hier gilt es methodische Zugänge zu schaffen. Eine Einbindung des AutismE-PAT (Autism Europass Access Tool) könnte hier eine gute Unterstützung bieten, denn wie schon beschrieben erlaubt es das Instrument auch Menschen mit schweren Kommunikationseinschränkungen positive Selbstaussagen zu ihren Kompetenzen und Zielen zu machen. Ein weiterer Bereich, der für Menschen mit Autismus schwierig ist, ist das Sein in einer größeren Gruppe. Auch hier muss eine Möglichkeit gefunden werden, wie einerseits das Netzwerk, auf das in der Persönlichen Zukunftsplanung zurückgegriffen werden kann, vergrößert werden kann, gleichzeitig muss es aber für die Hauptperson einen sicheren und überschaubaren Rahmen geben.

All diesen Fragen, Aufgaben, Herausforderungen stellen wir uns. Zum Projektende 2016 werden wir überarbeitetes Material und Lösungsansätze auf einem Fachtag präsentieren. Eingebettet wird der Fachtag in den Rahmen der jährlich stattfindenden PZP Tagung, Tagungsort wird Gießen sein. Auf der Homepage der Lebenshilfe Gießen wird über den aktuellen Projektstatus und alles Wichtige informiert.

Müde? Nein stolz! ...

Häufiger begegnen wir der Frage: Müde? Wir, das Team von PROSA sind nicht müde mit den acht interessanten, freundlichen, intelligenten, witzigen, charmanten und auch manchmal chaotischen, intoleranten und anstrengenden Persönlichkeiten von PROSA Ziele zu suchen und zu verfolgen. Nicht müde der Begegnungen... stolz sind wir, dass wir immer wieder eingeladen werden von PROSA zu berichten. Dies seit nun mehr als 10 Jahren. Wir erinnern uns, dass wir in den ersten Jahren von PROSA viele Tagungen und Fortbildungen besucht haben, um zu erfahren wie Arbeiten und Lernen mit diesem Personenkreis geht. Es gab wenige Erfahrungen und auf den Tagungen wurde unser Personenkreis meist nicht erwähnt. Das ändert sich – und das ist gut so, denn auch dieser Personenkreis profitiert von öffentlichem Interesse.

Unsere Motivation - Beziehung und Kontakt.

Als Personal, das mit Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung arbeitet, tappen wir oft im Dunkeln. Wir meinen zu wissen was der Mensch mit Autismus meint. Doch sicher sein können wir uns nicht. Wir sprechen mit unseren Worten, interpretieren Gesten und Verhalten als Zustimmung oder Abneigung... das wird auch immer so bleiben. Dennoch wird durch die Möglichkeit der Gestützten Kommunikation immer wieder ein Blick hinter die Kulissen möglich. Es ist ein Stück wahrer Kontakt und Austausch, Kennenlernen, wenn auch wir bereit sind uns darauf einzulassen. Diese Einblicke in das Innenleben machen wach und geben Freude – auch wenn es anstrengend und kräftezehrend ist. PROSA ist ein guter (Lern)Ort, das zeigen die vergangenen 12 Jahre, auch wenn *die* richtige Arbeitsstelle weiterhin eher ein Fragezeichen bleibt. Aber: „... Zukunft passiert nicht einfach so, sie passiert mit dem, was wir denken, was wir tun und was wir verantworten – im Großen, aber vielmehr auch im Kleinen, im Alltäglichen.“ (Catherine Miville)

Ulla Güthoff

ist gemeinsam mit Danja Moldenhauer Projektleiterin bei PROSA.



Kontakt und nähere Informationen

PROSA, Lebenshilfe Gießen e.V.
Grüninger Weg 26, 35415 Pohlheim
Tel. 06404 804 363
prosa@lebenshilfe-giessen.de
www.lebenshilfe-giessen.de

Danja Moldenhauer

ist gemeinsam mit Ulla Güthoff Projektleiterin bei PROSA



Kontakt und nähere Informationen

PROSA, Lebenshilfe Gießen e.V.
s.o.

FUSSNOTEN:

- 1 PROSA: Projekt schreibender autistischer Menschen
- 2 FC: Facilitated Communication = Gestützte Kommunikation
- 3 PECS: Picture Exchange Communication System
- 4 UK: Unterstützte Kommunikation

LITERATUR:

Krüger, Reinhard: homo significans: der Mensch als Zeichenerzeuger, in: uk & forschung_1: Hirnforschung und Autismusspektrumstörung, Karlsruhe 2011

Doose, Stefan: <http://bidok.uibk.ac.at/library/doose-zukunftspannung.html>, 2011

LINKS:

Näheres zum Autism EPAT und das Programm zum Beginnen unter: www.project-pape.eu

Näheres zur Methode der Persönlichen Zukunftsplanung u.a. eine Link- und Literaturliste aus dem deutsch- und englischsprachigen Raum zu finden unter: <http://www.persoeliche-zukunftspannung.de>

Facilitated Communication

FC ist eine Methode, die Menschen mit schweren Kommunikations-beeinträchtigungen und neuromotorischen Störungen ermöglicht mit Hilfe von Bilder-, Buchstaben- oder Symboltafeln und dem Computer zu kommunizieren. Ein Assistent gibt durch leichte Berührung physische Impulse, die neuromotorische Probleme verringert und funktionale Bewegungsmuster trainiert. Dieser Prozess wird auf verbaler und emotionaler Ebene begleitet und ist notwendig um die Aufmerksamkeit zu halten und das Selbstvertrauen zu stärken. In einem kontinuierlichen Prozess mit

vertrauten Personen führt die Kommunikation mit FC zu einer deutlichen Erweiterung der Handlungskompetenz und größerer Selbstsicherheit. So hat sich gezeigt dass auch schwieriges und herausforderndes Verhalten sich langsam aber stetig durch die kontinuierliche Kommunikation und die Arbeit an Persönlichkeitsentwicklung verändert und positiv entwickelt.

Für die Prosa Teilnehmer ist FC die einzige Kommunikationsform, mit der sie sich, auch über einfache Bedürfnisse hinaus, ausdrücken können und ein wichtiges Instrument der Teilhabe.

„Gute Arbeit, Agenten!“

Wie in zwei Tagen ein Agententhiller produziert wird

Von Sabrina Friess und Robert Kruschel

Eigentlich kennt sie jede_r – die Elemente eines typischen Agententhillers: Der gut aussehende Agent, der an einem exotisch wirkenden Ort irgendwo auf diesem Planeten locker lässig einen ebenfalls gut aussehenden Drink genießt. Der Spionage-Held, der wahlweise von einer Brücke, aus einem Hubschrauber oder einem explodierenden Hochhaus springt, um nach einer unsanften, aber galanten Landung sich kurz den Staub von der Schulter zu klopfen und im unbeschädigten makellosen Outfit den Bösewicht weiter zu jagen. Die furiosen Verfolgungsjagden mit den unterschiedlichsten Fortbewegungsmitteln durch die engen Schluchten einer Großstadt, nach der wahrscheinlich Renovierungsarbeiten im höherstelligen Millionenbereich nötig wären. Die äußerst attraktive Dame, die sich im Laufe des Films entweder als Freundin oder als Feindin oder abwechselnd als beides herausstellt – aber auf jeden Fall ein Schäferstündchen mit dem Agenten hinter sich bringen muss. Der Oberbösewicht, der entweder durch seine kühne Berechnung oder durch seinen chaotischen Wahnsinn glänzt und trotz noch so ausgefeiltem Plan

am Ende des Films durch die Hand des Protagonisten das Zeitliche segnen muss. Und weil die Elemente eigentlich jedem halbwegs cineastisch begeisterten Menschen klar sind, sollte es doch nicht so schwer sein, mal eben schnell einen eigenen kleinen Agententhiller zu drehen – oder?

Diesem Vorhaben stellte sich der Kreativworkshop für unterstützte Arbeitnehmer_innen auf der BAG-UB Jahrestagung 2014. Mit den Erfahrungen, die beim Dreh eines Fantasy-Abenteuer-Liebesfilms (2010), kleinen Webeclips (2011), einer Nachrichtensendung (2012) und eines Vampirfilms (2013) in den Vorjahren gesammelt werden konnten, wählte die Gruppe des letzten Jahres das Genre des aktuellen Workshops – ein Agentenfilm sollte entstehen. Und das Besondere des Workshops ist es jedes Jahr wieder, dass nicht nur alle Beteiligten (ambitionierte) Amateure im Bereich der Filmentstehung sind, sondern dass für die Kreation des gesamten Werkes lediglich anderthalb Tage zu Verfügung stehen – wohlgermerkt für das gemeinsame Entwerfen einer Geschichte, das Schreiben eines Drehbuchs, das Verteilen von Rollen,

das Ausfindigmachen geeigneter Drehorte, das Basteln nötiger Requisiten, Kostüme und Bühnenbilder, den Dreh an sich, das Suchen geeigneter Filmmusik, das Einsprechen der begleitenden Erzähler_innenstimme und schließlich dem Schnitt des Film. Doch zurück zum Anfang.

Tag 1 – Ein Drehbuch muss her
Der Spaß, der beim Dreh in den letzten Jahren entstand, der Ruhm, den vor allem die Hauptdarsteller genossen und die positive Rückmeldungen, die die filmische Werke der vergangenen Workshops erhielten, führten dazu, dass sich dieses Jahr deutlich mehr Teilnehmer_innen zu Beginn der BAG UB-Jahrestagung im Seminarraum versammelten als freie Plätze zur Verfügung standen. Dieser Engpass konnte leider nur durch intensives Bewerben anderer Kreativworkshops und letztendlich durch das Los geklärt werden. Nach einer kurzen Vorstellungsrunde begann die inhaltliche Arbeit der 15 Teilnehmer_innen und zwei Seminarleiter_innen im Alter zwischen 18 und 50 Jahre. Zu Anfang wurde auf einem MindMap die Assoziationen



Screenshot aus dem Film „Zwei Agenten – ein Auftrag“

aller Anwesenden zum Thema ‚Agentenfilm‘ (vgl. Abb. 1) gesammelt. Dabei wurden typische Merkmale, wie sie auch am Anfang dieses Beitrags aufgeführt sind, genannt. Darüberhinaus wurden auch Aspekte genannt, die originär eher dem Kriminalfilm zuzuordnen wären, wodurch die nahe Verwandtschaft der beiden Genres deutlich wurde und dennoch die Abgrenzung diskutiert werden konnten. An diese Sammlung der Gedanken schloss sich eine kleine Präsentation visueller Eindrücke bekannter Agententhriller an, um einerseits das Themenfeld klarer zu umreißen, aber andererseits auch die große Vielfalt der Subgenres darzustellen – schließlich gibt es wesentliche Unterschiede zwischen einem Film aus der *James Bond*-Reihe, der *Mission Impossible*-Tetralogie oder den *Johnny English*-Filmen. Angeregt durch diese vielen Eindrücke konnte die gesamte Gruppe im nächsten Schritt kreativ werden: Jede_r hatte in einer Zeit der Ruhe die Möglichkeit, sich eine Szene oder einen Moment auszudenken, die/der im entstehenden Film vorkommen sollte. Viele der Teilnehmer_innen des Workshops began-

nen sofort zu schreiben oder zu malen und ihrer Phantasie freien Lauf zu lassen. Andere benötigten etwas Inspirationshilfe. Schlussendlich lagen 15 Szenen oder Elemente vor, die im folgenden Schritt vorgestellt und unsystematisch für alle sichtbar an der Pinnwand gesammelt wurden. Was nun als nächstes folgte, ist im Nachhinein als die wichtigste und zugleich schwerste Phase im Prozess der Filmentstehung zu bewerten. Es galt alle Szenen in eine logische Reihenfolge zu bringen und aus den einzelnen bruchstückhaften Fragmenten, die teils Widersprüche beinhalteten, eine spannende in sich stimmige Geschichte zu machen. Nach und nach wurden die einzelnen Szenen im Rahmen einer Gruppendiskussion mit mehr Inhalten, Verknüpfungen und Details ausgeschmückt. Dieser für alle anstrengende Teil des Workshops wurde dank höchster Konzentration gut gemeistert, so dass am Abschluss des ersten Tages ein Storyboard entstanden war (vgl. Abb. 2), das sich wie folgt las: Ein Agent, der eigentlich seinen wohl verdienten Urlaub genießen möchte, wird von seinem Chef für einen Auftrag ins Hauptquartier gerufen.

Er soll sich mit einem Mittelsmann treffen, der ihm geheime Dokumente übergeben wird. Die Übergabe in einem Café funktioniert reibungslos, doch beim Verlassen des Ortes wird der Agent von einer Frau überrascht und attackiert. Im anschließenden Gefecht bemerken die beiden jedoch anhand ihrer Tätowierungen, dass sie für den gleichen Geheimdienst arbeiten. Mit dieser Erkenntnis im Gepäck begeben sich die beiden zurück ins Hauptquartier, in dem ihnen ihr Chef mitteilt, dass dies die Tat des bösen Dr. Krallen wäre. Dieser ist unterdessen entsetzt über das ausbleibende von ihm geplante Sterben der beiden Agent_innen und sinnt auf Rache. Er schickt seine rechte Hand los, um seinen Plan zu vollenden. Die beiden Protagonisten des Geheimdienstes besprechen in einer Bar ihr weiteres Vorgehen, als eine Explosion die Lokalität erschüttert. Im anschließenden Chaos des zerstörten Gebäudes muss die Agentin feststellen, dass ihr Kollege entführt wurde. Ihre tagelange Suche endet an einer scheinbar verlassenem Baracke, aus der ihr Morsezeichen gegeben werden. Ahnend, dass hier ihr Kollege festgehalten



Screenshot aus dem Film „Zwei Agenten – ein Auftrag“

wird, verschafft sie sich gewaltsam Zutritt und befreit ihn nach wildem Schusswaffengebrauch. Dr. Krall versucht die beiden zu erledigen, als die Agentin schließlich das Gebäude mittels einer Granate sprengt. Die beiden sich nun in Sicherheit befindenden Agent_innen gratulieren sich zu ihrer guten Arbeit. Ein besonderer Gimmick erwartet die Zuschauer_innen, die den Abspann abwarten: Dr. Krall liegt am Pool und ihm wird von einer dem Publikum unbekannt Person zu seiner guten Arbeit gratuliert – wieder einmal gelang es ihm, die Agent_innen in die Irre zu führen. Ein Hinweis auf eine Fortsetzung des Films auf der nächsten BAG-UB Tagung?

Nachdem die Geschichte des Films stand, wurde als letzte Aufgabe des Tages die Rollenverteilung vorgenommen, was sich nicht ganz überraschend als ein komplexer Prozess darstellte. So waren einige begehrte Hauptrollen im Fokus mehrerer Personen – Streitigkeiten konnten verhindert werden, die Gruppe diskutierte wertschätzend, wem welche Rolle besser ‚stehen‘ würde. Teilnehmer_innen, die keine Hauptrolle ergattern konnten, wurden Sta-

tisten und/oder Kameracrew, Regisseur_innen sowie Assistent_innen. Nachdem auch diese schwierige Aufgabe gelöst war, konnten die Teilnehmer_innen den Abend nutzen, um sich zu erholen, während die Workshopleitung das Storyboard in ein Drehbuch übertrug, so dass am nächsten Tag systematisch die einzelnen Szenen gedreht werden konnten.

Tag 2 – Und Action...

Der zweite Tag ist nach dem etwas trockenen Beginn des Workshops traditionell der Tag, der ganz im Zeichen des Drehs steht und die gesamte Gruppe aktiv dieser Tätigkeit nachgeht. Nach einem morgendlichen Treffen, an dem das Drehbuch besprochen und modifiziert wurde, brach die Gruppe auf, um im Ort der Tagung, das malerische Bad Honnef am Rhein, alle benötigten Außenszenen zu drehen. Aufgrund der jahreszeitlichen Lichtverhältnisse musste dieser Teil der Arbeit unbedingt am Vormittag passieren. Szenen wurden dabei dort gedreht, wo es der Gruppe am geeignetsten erschien. Große ausschweifende Erkundungen, die ein Abwägen zwischen

verschiedenen Drehorten möglich machen würden, waren aufgrund der knappen Zeit nicht möglich. Dank der großen Disziplin aller Beteiligten – ein Filmdreh erfordert es auch manchmal eine halbe Stunde in der Kälte zu stehen, während andere Darsteller_innen gefilmt werden – waren die Szenen schnell ‚im Kasten‘, so dass sich der Großteil der Gruppe pünktlich zum Mittagessen wieder im Hotel befand. Dass unterwegs zwei Kameras den Dienst versagten, war ärgerlich, aber dank einer dritten Kamera zu kompensieren. Aufgabe der Workshopleitung war es immer wieder den Teilnehmer_innen vor Augen zu führen, in welchem Teil des sich in Entstehen befindlichen Film man sich gerade befand – schließlich wird ein Film nicht nach chronologischen, sondern nach logistischen und organisatorischen Bedarfen gefilmt. So wurde das Ende des Films kurz vor dem Mittagessen gedreht und der Anfang erst am späten Nachmittag.

Die Zeit zwischen dem Mittag- und dem Abendessen wurde intensiv genutzt. Es wurden Drehorte im Hotel gesucht, Requisiten organisiert, Kostüme anprobiert und

natürlich viel filmisches Material gedreht. Die logistisch größte Herausforderung begegnete dem Team in der Tagung an sich. Durch große Veranstaltungen waren Räumlichkeiten belegt, während die Besucher_inneströme in den Pausen andere Örtlichkeiten nahezu unzugänglich machten. Schließlich sollten im Hintergrund der einzelnen Szene wenige bis möglichst keine andere unbeteiligte Menschen zu sehen sein. Drehpausen wurden dazu genutzt, zu zeigen, wie Filmschnitt funktioniert und was welche musikalische Untermalung mit dem Gesehenen für den Zuschauenden macht. Als sich dieser Drehtag seinem Ende näherte, sah man allen Beteiligten die Anstrengungen des Tages an. Nach einer kurzen abschließenden Versammlung der Workshopgruppe hatten alle Teilnehmer_innen die Möglichkeit den Festabend zu genießen und auf der Disco zu tanzen, während in einem Hotelzimmer bis in die frühen Morgenstunden hinein das gedrehte Material gesichtet, sortiert und geschnitten wurde. Dabei zeigte sich auch, dass bei solch einem engen Zeitplan nicht alles immer perfekt läuft. Erst spät – leider zu spät – stellte sich heraus, dass eine Szene, in der die Agentin ihren Kollegen befreit, zwar von den Darsteller_innen gespielt, aber von der Kamera nicht aufgenommen wurde. Eine Szene, die so im Drehbuch steht, aber nicht im fertigen Film vorkommt.

Tag 3 – Präsentation vor Publikum

Als sich die Workshopteilnehmer_innen am nächsten Morgen – alle sichtlich müde

von der vergangenen Nacht – wieder trafen, war die Vorfreude auf den endgültigen Film groß. Die Premiere im kleinen Rahmen wurde mit Begeisterung gefeiert. Es wurde sich darüber ausgetauscht, welche Szenen besonders gelungen waren und wo noch etwas hätte besser gemacht werden können. Auch die Erfahrung, wie sich wer in welcher Rolle gefühlt hatte, wurde ausgetauscht. Da nach der Show bekanntlich auch vor der Show ist, folgte als Abschluss des Workshops die Sammlung möglicher Ideen für den Filmworkshop des nächsten Jahres. Die Bandbreite war groß: Vom Traumschiff über eine Dokumentation bis hin zum reinen Actionfilm waren viele Genres vertreten. In der demokratischen Abstimmung, bei der alle Beteiligten drei Stimmen hatten, gewann knapp vor dem Zombiefilm jedoch der Wunsch auf der nächsten BAG UB Jahrestagung eine Fortsetzung des diesjährigen Agentenfilm „Zwei Agenten – Ein Auftrag“ zu drehen. Da Bösewicht Dr. Kralle, wie oben beschrieben, nicht wirklich besiegt war, bot sich diese Option auch geradezu an.

Der Höhepunkt des Workshops ist schlussendlich die Präsentation des Films vor der gesamten Tagungsöffentlichkeit. Trotz akustischer Probleme, die der Technik vor Ort zuzuschreiben waren, wurde der Film vom Publikum mit großem Applaus und Zugabe-Rufen gefeiert.

Auch in diesem Jahr fühlte sich der filmische Kreativworkshop rund an. Das positive Feedback der Teilnehmer_innen, die ihren Spaß und ihre Freude während der zwei Tage häufig bekundeten, unterstreicht

dieses Gefühl. Und so freuen sich alle Beteiligten auf ein Wiedersehen im kommenden Jahr, wo geklärt wird, wie Dr. Kralle schließlich doch zu besiegen ist – oder auch doch wieder nicht.

Dieser Film sowie die der letzten Jahre sind im Internet unter www.vimeo.com/robkru abrufbar.

Sabrina Friess

arbeitet als Förderschullehrerin und wünscht sich eine demokratische Schule. Dafür hat sie den Verein Bildung inklusive e.V. mit ins Leben gerufen.



Kontakt und nähere Informationen

Mail: sabrina.friess@bildung-inklusive.de
Internet: www.bildung-inklusive.de

Robert Kruschel

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Rehabilitationspädagogik der Universität Halle-Wittenberg



Kontakt und nähere Informationen

Robert Kruschel
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Institut für Rehabilitationspädagogik
Franckeplatz 1 Hs 31, 06110 Halle
Tel.: 0345 - 5523875
Mail: robert.kruschel@paedagogik.uni-halle.de

Wirtschaft inklusiv

Nachhaltige und systematische Sensibilisierung und Unterstützung von Arbeitgebern

Von Manfred Otto-Albrecht

In dem Beitrag werden Erfahrungshintergrund, Konzept, Design und Wirkungsweise eines Projektes zur Beratung von Arbeitgebern beschrieben, das im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) die Sensibilisierung und Unterstützung von Arbeitgebern für die berufliche Eingliederung schwerbehinderter Menschen zum Ziel hat. Das Projekt wird durchgeführt von der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (BAG aBR) e.V., einem Zusammenschluss von Bildungseinrichtungen der Wirtschaft. Unterstützt wird das Projekt von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

1. Erfahrungshintergrund

Seit 2001 werden in Hamburg im Auftrag des Integrationsamtes und in Ergänzung zur Tätigkeit der Integrationsfachdienste Projekte durchgeführt, die ausschließlich die Beratung und Unterstützung von Arbeitgebern zum Ziel haben. Diese Projekte finden in enger, engagierter und öffentlich erkennbarer Zusammenarbeit mit der UV-Nord - Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V. statt. Seit dem Jahr 2001 wurden rund

600 Betriebe in Hamburg beraten und unterstützt. Über 2.500 Beratungen von Unternehmen haben stattgefunden, mehrheitlich mit Personalverantwortlichen und Führungskräften.

Diese Projekte mit jeweils aktuellen arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkten (www.faw-biha.de) sprechen unter Bezugnahme auf den Unternehmensverband insbesondere auch solche Betriebe an, die zuvor von den staatlichen Stellen nicht erreicht wurden. Immerhin geben rund 65 % der jeweils neu akquirierten Unternehmen an, dass sie zuvor mit den Fachstellen der Bundesagentur für Arbeit und/ oder dem Integrationsamt in Sachen Beschäftigung schwerbehinderter Menschen noch keinen Kontakt hatten. Vielfach waren die Aufgaben dieser staatlichen Stellen und ihre Unterstützungsmöglichkeiten den Ansprechpartnern nicht bekannt. Parallel hat das Projekt besondere Netzwerke für Unternehmen aufgebaut, deren Ziel es ist, die Beschäftigungsfähigkeit gegenüber schwerbehinderten Menschen zu verbessern. In den verschiedenen Netzwerken arbeiten zeitweilig oder dauerhaft über 130 Unternehmen mit.

Bei einem erheblichen Teil der Erstberatungen konnte das Projekt die entstandene Beratungsbeziehung ausbauen. Von zwei Dritteln der beratenen Unternehmen wurden die Dienstleistungen wiederholt, oft in Form kontinuierlicher Beratun-

gen zu ausgewählten innerbetrieblichen Prozessen im Kontext der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Anspruch genommen. Auch der erfolgreiche Aufbau des Unternehmensnetzwerkes „Runder Tisch - Netzwerk und Expertenforum“ mit den fachlichen Schwerpunkten „Betriebliches Eingliederungsmanagement“, „Demographischer Wandel“ und „Qualifizierung“, dokumentiert den Unterstützungsbedarf der Unternehmen und den funktionierenden Arbeits- und Kommunikationsprozess. (www.faw-biha.de/veranstaltungen.html)

Eine statistische Auswertung der Beratungsgespräche zeigte insbesondere deutliche Informationsbedarfe der Arbeitgeber bei:

- fachlichen Fragen
- juristischen Fragen
- bestehenden Unterstützungsstrukturen (Integrationsfachdienste etc.)
- Fördermöglichkeiten.

2. Projektdesign Wirtschaft inklusiv

Träger des Gesamtprojektes (www.wirtschaft-inklusive.de) ist die Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e.V., deren Mitglieder das Projekt in den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen durchführen.

Die beteiligten Mitglieder der BAG abR e.V. sind:

- Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.
- Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH
- Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gGmbH
- Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.
- Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH
- Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e.V.
- Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V.

Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH

Berater bzw. Inklusionslotsen sind in den jeweiligen Teilprojekten für die Beratung und Unterstützung der Arbeitgeber zuständig.

Ein **Koordinationsprojekt** steuert und bündelt auf Bundesebene die Arbeit der Teilprojekte.

Das Projekt wird von einem **Beirat** begleitet, der die Zusammenarbeit mit wichtigen bundesweiten Einrichtungen und Organisationen der Inklusion und der beruflichen Teilhabe im ersten Arbeitsmarkt abbildet. Die Mitglieder des Beirates begleiten Wirtschaft inklusiv mit ihrer fachlichen Expertise und mit dem unabhängigen Blick von außen. Als Gesprächs- und Diskussionspartner beraten sie das Projekt in strategischen und operativen Fragen. Dem Beirat gehören an:

- Bundesagentur für Arbeit
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)
- Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen e.V. (BAG SELBSTHILFE)
- Bundesministerium für Arbeit und

Soziales (BMAS)

- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
- Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund)
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
- Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinnützige GmbH



- Verein der zertifizierten Disability-Manager Deutschlands e.V. (VDiMa)

Ein **Lenkungsteam**, das sich aus Ansprechpartnern der Teilprojekte zur regionalen Projektsteuerung zusammensetzt, trifft sich mehrmals im Jahr zum Erfahrungsaustausch und zur Weiterentwicklung des Projektes, so werden länderspezifische Bedingungen und regionale Besonderheiten aufgegriffen und einbezogen.

Workshops für Berater und Inklusionslotsen zum Erfahrungsaustausch und zur Weiterentwicklung der Beratungs- und Fachkompetenz finden regelmäßig statt.

3. Konzept

Die zwei wichtigsten Säulen für das Fachkonzept von Wirtschaft inklusiv sind

- a. die umfassende Kompetenz der Mitglieder der BAG abR e.V. im Bereich der ambulanten beruflichen Rehabilitation und in der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern und ihren Verbänden
- b. die Erfahrungen aus der über 10-jährigen Beratung von Arbeitgebern zur Teilhabe in den Hamburger Projekten BIHA

3.1. Arbeitgeberorientierung

Strategisch betrachtet ermöglicht eine enge, strukturelle und auch operative Zusammenarbeit mit den Einrichtungen der Wirtschaft und den Arbeitgeberverbänden einen besseren Zugang zu Betrieben und Unternehmen. Unsere Berater bzw. Inklusionslotsen wenden sich dabei direkt an die Personalverantwortlichen in den Unternehmen und Betrieben.

Neben einem besseren Zugang zu Betrieben erfordert diese Zusammenarbeit zum zweiten eine permanente Auseinandersetzung mit den tatsächlichen Erfordernissen und Möglichkeiten der Betriebe und mit der Frage nach dem betrieblichen Nutzen von Beratungsarbeit. Unsere Aktivitäten werden im Alltag systematisch rückgekoppelt mit unseren Ansprechpartnern in den Arbeitgeberverbänden, die somit ein wichtiges und entscheidendes Korrektiv unserer Arbeit bilden.

Zum dritten führt die enge Verankerung unserer Teilprojekte in den Einrichtungen und Verbänden der Arbeitgeber dazu, dass die Projekte und auch die einzelnen Berater ein eindeutiges Profil der Arbeitgeberorientierung entwickeln und eine dementsprechende Haltung einnehmen. Dies ist im Kontext der Inklusion, Teilhabe und Rehabilitation ein besonders wichtiger Punkt der Identität und der Haltung unserer Berater. Wir richten uns nicht an Beschäftigte oder Arbeitslose mit einer Schwerbehinderung, nicht an Rehabilitanden, nicht an Betroffene oder ihre Vertretungen: die Berater von Wirtschaft inklusiv richten sich direkt an die Verantwortlichen in den Betrieben. Die Berater machen keine Vermittlung, sie machen keine Begleitung am Arbeitsplatz. Sie sind Fachleute und Spezialisten für die Erfordernisse der Inklusion aus Sicht der Arbeitgeber.

Zum vierten führt dieses eindeutige Profil der Arbeitgeberorientierung dazu, dass wir in der Landschaft der Rehabilitation

und der staatlichen Unterstützungsangebote von den Betrieben tatsächlich als „ihr“ Partner, als Partner des Arbeitgebers wahrgenommen werden, der nicht „von Amtswegen“ tätig wird. Wir haben nicht zwei oder mehrere „Hüte auf“ bei unserer Arbeit, was die Wahrnehmung von außen und das Selbstverständnis „von innen“ erschweren oder verwischen würde.

3.2. Aktivitäten und Projektschwerpunkte

Alle Teilprojekte haben vier gemeinsame Arbeitsschwerpunkte, die sich in der Beratungsarbeit von Unternehmen als zielführend erwiesen haben. Im Mittelpunkt, quasi als Anfang von allem, steht das persönliche Beratungsgespräch im Betrieb. Dabei geht es, ausgehend von der spezifischen und individuellen Situation des Betriebes und den vorliegenden Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung, um die fachlichen und juristischen Fragen, die für den jeweiligen Betrieb von Interesse sind. Information und Sensibilisierung der Ansprechpartner stehen dabei im Mittelpunkt. Ziel ist es, einen stabilen Beratungsprozess aufzubauen, in dem die für den Betrieb wichti-

gen Themen, Aufgaben und Informationen geklärt werden.

Um einen dauerhaften und strukturierten Arbeits- und Kommunikationszusammenhang mit den Arbeitgebern aufzubauen und um deren Vernetzung untereinander und mit den bestehenden Einrichtungen und Organisation der Teilhabe schwerbehinderter Menschen zu verbessern, werden in Ergänzung zur Beratungsarbeit Runde Tische als Netzwerk und Expertenforum eingerichtet. Für komplexere Fragestellungen werden eigens in Abstimmung mit den Integrationsämtern und Arbeitgeberverbänden kurze, prägnante Fortbildungen entwickelt und durchgeführt, die sich vom Umfang und der Terminierung her an den Möglichkeiten auch kleiner Betriebe orientieren. Für übergreifende personalpolitische und arbeitsmarktpolitische Themen, die einerseits für Unternehmen wichtig sind und andererseits Anknüpfungspunkte für betriebliche Inklusion bieten, werden gesonderte Fachveranstaltungen durchgeführt, mit denen auch neue Impulse für Inklusion gesetzt werden können. Dazu gehören unter anderem Themen wie Führung, demographischer Wandel, Betriebliches

Gesundheitsmanagement, Qualifizierung oder Diversity Management.

All diese Aktivitäten haben zum Ziel, unabhängig von einem konkreten Anlass und unabhängig von einem bestimmten Einzelfall, die Bedingungen für Inklusion in den Betrieben zu verbessern, in dem das Know-how der Betriebe und ihre Zusammenarbeit mit den bestehenden Strukturen und Akteuren der Inklusion verbessert werden und in dem wichtige betriebliche Prozesse und Strukturen teilhabefreundlicher gestaltet werden. Das betrifft zum Beispiel alle personalrelevanten Prozesse wie Stellenausschreibungen, Recruiting, Bewerbungsverfahren, Personalauswahl, interne und externe Qualifikation, Einarbeitung, Personalentwicklung, Gesundheitsmanagement, Arbeitsplatzgestaltung etc.

Als ein besonders wichtiges Thema bei der Frage, wie Inklusion funktionieren kann, hat sich in den Betrieben auch immer wieder das Thema Führung herausgestellt, so dass auch dies in die Arbeit der Berater und Inklusionslotsen einbezogen wird.

3.3. Regionale Schwerpunkte

In jeder Projektregion entscheiden sich

Anzeige

Wir suchen

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

Wir bieten

- interessantes Zusatzeinkommen
- frei wählbarer Umfang
- freie Zeitgestaltung
- ganzheitliche Aufgabenstellung
- kostenlose Schulung IFM



InReha
Partner für neue Ziele

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

die Projekte zudem zusätzlich für eigene, regionale Schwerpunkte und arbeiten eng mit den jeweiligen regionalen Akteuren der Teilhabe zusammen. So vermeiden sie Doppelstrukturen, unterstützen lokale Partner und berücksichtigen die Gegebenheiten vor Ort. Zu den regionalen Schwerpunkten gehören zum Beispiel der Übergang von der Schule in den Beruf, die Verbesserung der Bewerbersituation oder etwas die Ermütigung von Arbeitgebern, neue Berufsfelder für Menschen mit einer Schwerbehinderung zu entdecken.

4. Erste Ergebnisse

In den ersten Monaten, die Teilprojekte haben am 1.2.2014 ihre Arbeit aufgenommen, standen zunächst der Aufbau mit allen regional schon bestehenden Einrichtungen und Organisationen im Vordergrund – darauf haben alle Teilprojekte besonderen Wert gelegt, um Ressourcen optimal einsetzen zu können und um im Nachgang möglichst viele Betriebe gut erreichen zu können, ohne dass eine unkoordinierte Zusammenarbeit mit Arbeitgebern erfolgt.

Dieses Ziel, eine noch bessere Zusammenarbeit der bestehenden Einrichtungen mit Unternehmen zu erreichen, drückt sich in insgesamt 453 Arbeitstreffen mit den entsprechenden Akteuren in den Regionen aus. Darunter waren unter anderem 109 Arbeitstreffen mit Initiativen der Länder, Kreise und Kommunen, 85 Arbeitstreffen mit Agenturen, Job-Centern und Rentenversicherung, 46 Arbeitstreffen mit Integrationsämtern und Integrationsfachdiensten und 40 Arbeitstreffen mit verschiedenen Kammern und ihren Initiativen. Darüber hinaus wurden 398 persönliche Beratungen von Betrieben durchgeführt, bei denen insgesamt 291 offene Stellen für die Besetzung mit Bewerbern mit einer Schwerbehinderung akquiriert werden konnten, die jeweils an die für Vermittlung zuständigen Partner gemeldet wurden.

In sechs Bundesländern konnten bereits die ersten Runden Tische durchgeführt

werden, insgesamt wurden 36 Veranstaltungen durchgeführt, an denen 862 Teilnehmer aus 554 Betrieben teilnahmen. (Stand: 1.2.2014 bis 31.10.2014).

5. Resümee

Mit Wirtschaft inklusiv wollen wir als Projekt „aus der Wirtschaft für die Wirtschaft“ erreichen, dass Unternehmen „ohne Behinderungen“ die Kompetenzen und Fähigkeiten von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen bzw. mit einer Schwerbehinderung nutzen können. Dazu verbinden wir das Instrumentarium einer sozialverantwortlichen Unternehmensberatung mit der Fachlichkeit und der sozialpolitischen Aufgabenstellung eines Fachdienstes.

Unsere Erfahrungen seit 2001 aus vergleichbaren Projekten und die Erfahrungen der ersten neun Monate von Wirtschaft inklusiv zeigen uns, dass wir damit auf einem richtigen Weg sind. Betriebliche Erfordernisse und Rehabilitationsstrukturen sind nicht (ohne weiteres) kompatibel. Es braucht betriebsnahe, profilierte Projekte, die eine arbeitgeberorientierte Unterstützung anbieten, um als Scharnier und Vermittler zu wirken.

Manfred Otto-Albrecht

ist Diplom-Pädagoge und Organisationsprogrammierer. Seit 2003 leitete er Projekte zur Beratung von Unternehmen für die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH. Seit 2013 leitet er das Projekt Wirtschaft inklusiv.



Kontakt und nähere Informationen

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH
Wirtschaft inklusiv
Spohrstraße 6, 22083 Hamburg
Tel.: 040 - 28 00 66 -521, Fax: 040 - 63 64 62 -75
Mail: manfred.otto-albrecht@faw.de,
Internet barrierefrei: www.faw.de; www.bagabr.de;
www.wirtschaft-inklusive.de

Impressum impulse

Nr. 71, 04.2014
ISSN 1434-2715

Herausgeber: BAG UB

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 / 43253-123, Fax: 040 / 43253-125
Mail allgemein: info@bag-ub.de,
Mail Redaktion: impulse@bag-ub.de
Internet: www.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: Doris Haake,

Claus Sasse (V.i.S.d.P.), Jörg Schulz,
Angelika Thielicke

Layout: Claus Sasse

Druck: BTZ Duisburg gGmbH

Schifferstraße 22, 47059 Duisburg

Auflage: 1000

Das Fachmagazin impulse erscheint 4x jährlich und ist im Mitgliedsbeitrag der BAG UB enthalten. Bezugspreis für Nichtmitglieder: Inland 28,- € / Jahr, Ausland 40,- € / Jahr
Anzeigenpreise erfragen Sie bei der Redaktion.

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

Die impulse finden Sie im Internet unter www.bag-ub.de/impulse zum Download.

Bilder Leichte Sprache: © Lebenshilfe Bremen, Illustrator Stefan Albers

Herzlichen Dank an die Glücksspirale, die den Druck aus ihren Fördermitteln finanziell unterstützt.



