

Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

# impulse

01.2015

7,50 Euro

ISSN 1434-2715

[www.bag-ub.de/impulse](http://www.bag-ub.de/impulse)

Partizipation und Selbstbestimmung  
Peer Counseling im Rheinland

Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt  
Expertise für die Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes

Schwerpunktthema  
Gute Arbeit

# 72



## Editorial



Claus Sasse

## Liebe Leserinnen und Leser

Die Frage danach, was „gute Arbeit“ ausmacht, bildete bereits die inhaltliche Klammer der letzten Ausgabe, in der wir auf die Jahrestagung der BAG UB 2014 zurück geschaut haben. Wir setzen das Thema in dieser Ausgabe fort mit Beiträgen, die noch einmal aus anderen Perspektiven Fragen stellen und Antworten anbieten.

Reiner Müller berichtet über das Projekt LoLa in Berlin, das betriebliche Mitarbeit für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf umsetzt, Dieter Schartmann beschreibt, wie arbeitssuchende Menschen mit Behinderung durch Peer Counseling unterstützt und bei ihnen Ängste abgebaut werden können, Marietta Schürholz beschäftigt sich mit der Frage, wie eine sinnvolle und am Menschen orientierte Qualitätsprüfung von Dienstleistungsangeboten aussehen müsste.

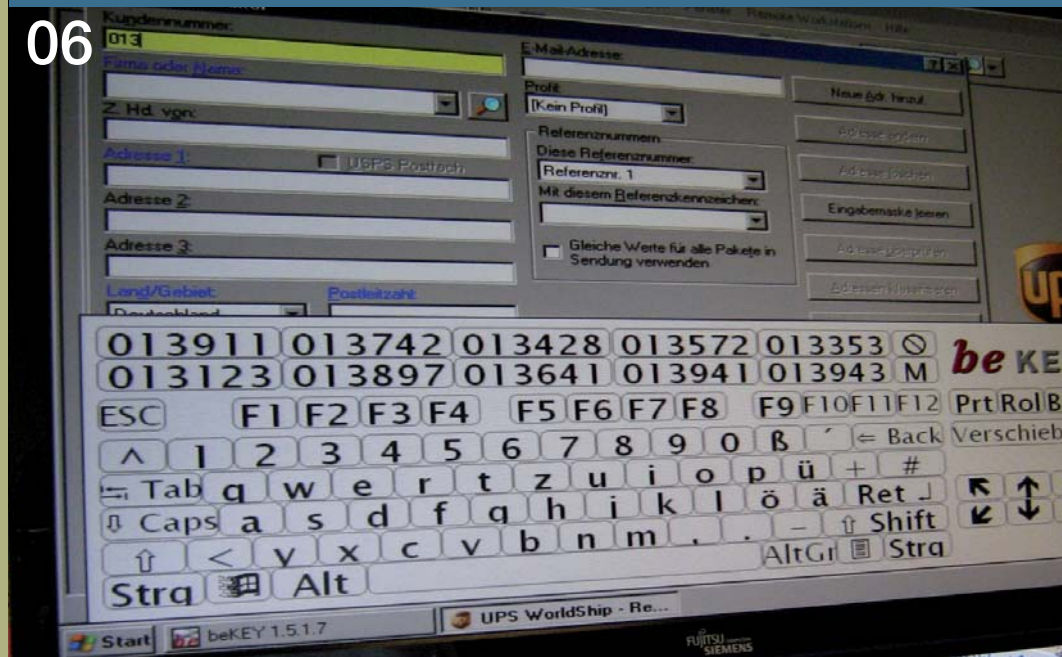
Ernst von Kardorff und Heike Ohlbrecht beleuchten in ihrem Beitrag die weiterhin bestehenden Hürden des beruflichen Rehabilitationssystems und geben Handlungsempfehlungen für die verschiedenen Akteure. Christina Kießling und Tina Molnár-Gebert bilanzieren eine Studie der Uni Würzburg zum Thema beruflich Teilhabe, in der das soziale Wohlbefinden von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung im Betrieb untersucht wird.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!

## Neu strukturiert

Teilhabe durch Reorganisation der Arbeitsabläufe und individuelle Unterstützung

06



## SCHWERPUNKT

### Gute Arbeit

#### 06 LoLa

Betriebliche Arbeit für Menschen  
mit hohem  
Unterstützungsbedarf  
von **Reiner Müller**

#### 16 Wir zerprüfen uns

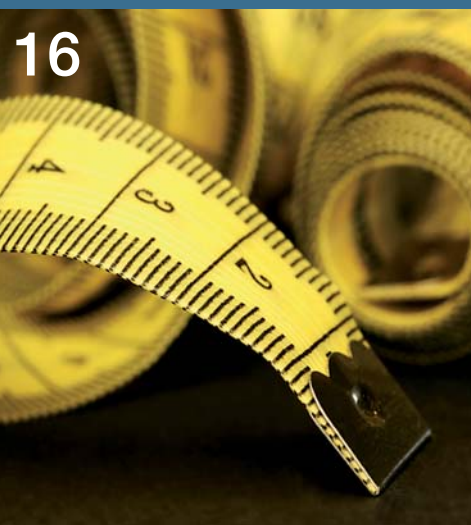
Für eine neue Kultur des Prüfens  
von **Dr. Marietta Schürholz**

#### 12 Partizipation und Selbstbestimmung

Peer Counseling im Rheinland  
von **Dr. Dieter Schartmann**

**Überprüft**  
Prüfkultur auf dem Prüfstand

**16**



**Erforscht**  
Lebensqualität am Arbeitsplatz

**28**



## Leichte Sprache

**Seite 36**  
Arbeit,  
die Spaß macht

## WISSENSCHAFT

**22 Zugang zum allgemeinen  
Arbeitsmarkt**  
Expertise für die  
Antidiskriminierungsstelle des  
Bundes  
**von**  
**Prof. Dr. Ernst von Kardorff**  
**und Dr. Heike Ohlbrecht**

**28 Die subjektive Bewertung  
des sozialen  
Wohlbefindens**  
Situation von Arbeitnehmern mit  
geistiger Behinderung auf dem  
allgemeinen Arbeitsmarkt  
**von Dr. Christina Kießling und**  
**Tina Molnár-Gebert**

## SERVICE

**39 Meldungen**  
**39 Impressum**

# LoLa

## Betriebliche Arbeit für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf

von Reiner Müller

**Mit dem Projekt LoLa – Logistik und Lagerhaltung hat die Spastikerhilfe Berlin eG den Nachweis erbracht, dass Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf, die den Stempel haben, keine „wirtschaftlich verwertbare Arbeit leisten zu können“, in einer Firma betriebliche Arbeit erbringen können. Dies ist möglich, wenn die Arbeitsabläufe gut analysiert, zergliedert, strukturiert werden, dem jeweiligem Menschen entsprechende visuelle, verbale und taktile Hilfestellungen gewährleistet werden und notwendige Hilfs- und Arbeitsmittel zur Verfügung stehen. Im Projekt LoLa wird dieser Nachweis seit dem Jahr 2001 erbracht. Hier arbeiten schwerst-körper- und mehrfachbehinderte Menschen und sind in den Bereichen Wareneingang, Elektronische Datenverarbeitung sowie Warenausgang tätig.**

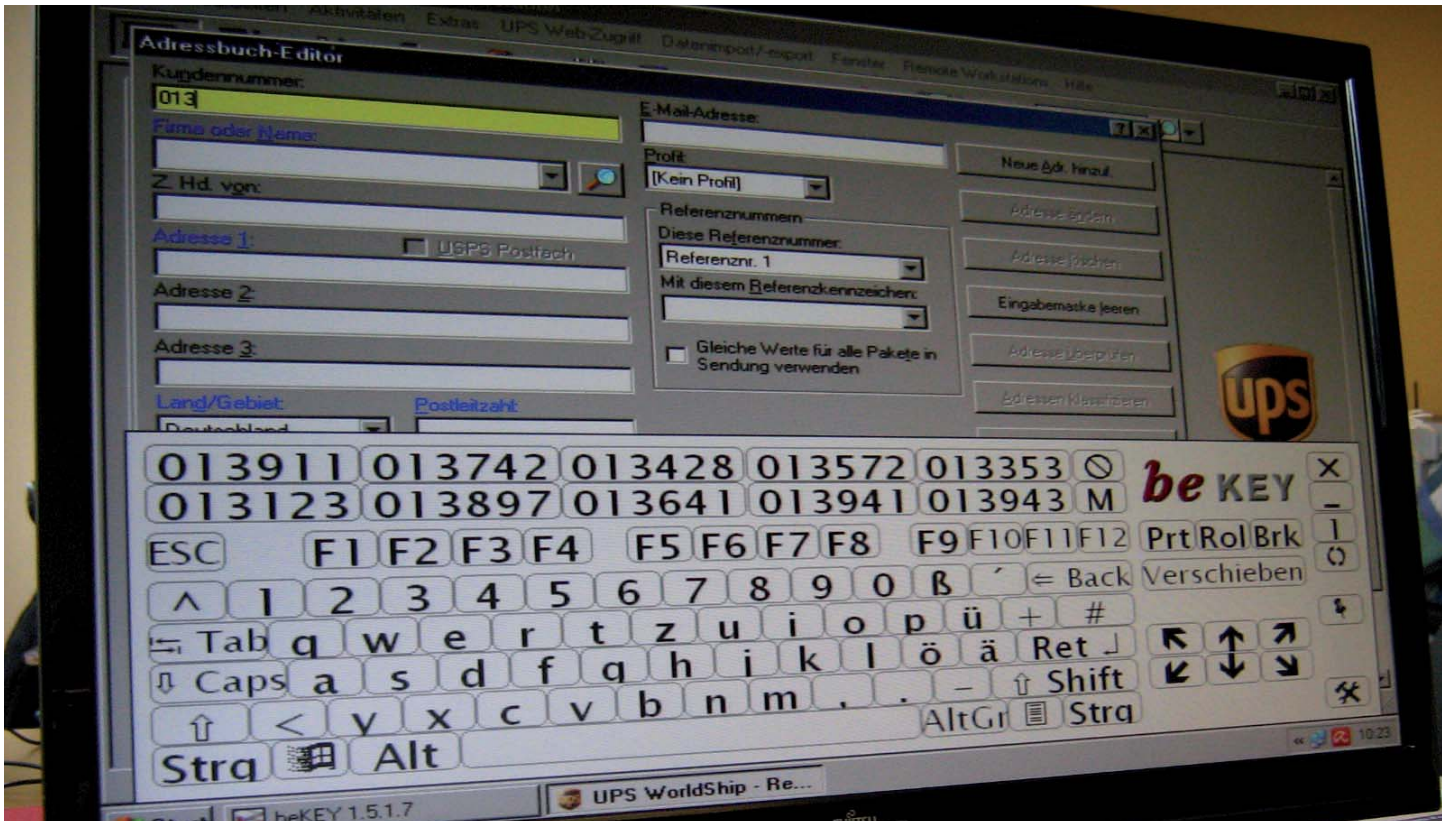
Herr Koch wird mit seinem Rollstuhl an den Computerarbeitsplatz gefahren. In der Vorlagenhalterung klemmt ein Zettel mit

einer Bestellung, die in den letzten Stunden von einem Kunden hereinkam. Herr Koch navigiert mit der Bildschirmtastatur in der Datenbank des Paketdienstes und aktiviert das Feld für den Familiennamen. Er schaltet von der Mausfunktion der Bildschirmtastatur auf das Buchstabenfeld um. Zeile für Zeile leuchten nacheinander die Buchstaben auf dem Bildschirm auf. Mit der rechten Seite des Kopfes drückt Herr Koch den Taster, der an seinem Rollstuhl in Kopfhöhe befestigt ist. In der Zeile, die zuletzt insgesamt aufgeleuchtet hat, leuchten jetzt nacheinander die einzelnen Buchstaben auf. Erneut wird der Taster mit dem Kopf betätigt. Der Buchstabe „H“ steht jetzt in dem Namensfeld der Datenbank. Buchstabe für Buchstabe überträgt Herr Koch den Namen des Bestellers. Auf dem Bestellschein ist der Name mit einem Textmarker gelb markiert. Dies haben die AssistentInnen vorher erledigt. Für Herrn Koch ist dies eine Orientierungshilfe, da er nicht lesen kann. In einem längeren Training hat er gelernt, die Muster der Buchstaben zu erkennen, ohne den Sinn der Wörter als Ganzes zu erfassen und weiß

an welcher Stelle er diese eintragen muss. So gleicht er den Namen und die Anschrift des Bestellers mit der Datenbank ab und legt gegebenenfalls einen neuen Kunden an. Herr Koch arbeitet in der EDV-Abteilung des Projektes LoLa, als einer von acht Beschäftigten mit hohem Unterstützungsbedarf

### Das Projekt LoLa

Im Jahr 1999 entstand bei der Spastikerhilfe Berlin eG (SHB eG) gemeinsam mit der Firma Komma – Elektronische Kommunikationshilfen GmbH (Fa. Komma) die Idee für das Projekt LoLa – Logistik und Lagerhaltung. Begünstigend bei der Entwicklung des Projektes war die persönliche Kenntnis von MitarbeiterInnen aus beiden Firmen sowie die Tatsache, dass ein in Teilzeit bei der SHB eG beschäftigter Psychologe zugleich bei der Fa. Komma angestellt war. Bis zum Start des Projektes dauerte es dann fast zwei Jahre. Im Januar 2001 begann das Projekt mit den MitarbeiterInnen Arbeitsabläufe zu erproben. Schon im März des gleichen Jahres kamen die behinderten Beschäftigten dazu.



Bildschirmtastatur und Paketdienst-Datenbank

Foto: Ilona Gläßer

Die Räume der Fa. Komma in der Nähe des Schlosses Charlottenburg mussten für den Start des Projektes zum Teil umgebaut werden, damit Beschäftigte in Rollstühlen hier arbeiten können. Eine behindertengerechte Toilette wurde eingebaut und eine mobile Rampe angeschafft, damit die Räume im Souterrain für die mobilitätseingeschränkten Beschäftigten erreichbar waren.

Die zentralen Tätigkeitsbereiche für die behinderten Beschäftigten sind die Bereiche Wareneingang, Elektronische Datenverarbeitung und Warenausgang. Damit die Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf an den Arbeitsprozessen teilhaben können, waren verschiedene vorbereitende Arbeiten und Analysen notwendig. Detaillierte Arbeitsanalysen wurden von den MitarbeiterInnen unter Anleitung der Psychologen Klaus Zinn, Jürgen Eicke und vier pädagogischen Mitarbeiterinnen erstellt. Dafür wurden in einem ersten Schritt tabellarische Arbeitssysteme erstellt, um die Aufgaben und Arbeitsabläufe zu beschreiben. Hierbei werden der Anfangszustand festgehalten und die beteiligten Personen,

Schritte, Arbeits- sowie Hilfsmittel und die Tätigkeiten erfasst, um zum gewünschten Endzustand zu kommen. Das Arbeitssystem wird dann in einem zweiten Schritt auf die konkrete Person, die die Arbeitsaufgabe ausführen soll, zugeschnitten und eine sogenannte Stimulus-Response-Liste zur Aufgabenanalyse und -vermittlung erstellt. Hierbei werden die Arbeitsschritte noch kleinteiliger untergliedert und die Situationen und das erwünschte Verhalten sowie die notwendigen Unterstützungen (verbal, taktil, visuell) beschrieben. Diese Listen werden im Arbeitstraining regelmäßig geführt und Fehler genau dokumentiert. Treten bei bestimmten Arbeitstätigkeiten immer wieder Fehler auf, wird analysiert, woran dies liegt. Die Ursachen können verschieden sein. Weitere Trainingseinheiten für die Beschäftigten können notwendig sein. Es kann sein, dass die Arbeitsschritte noch kleinteiliger zerlegt werden müssen, weitere Hilfsmittel notwendig sind oder zusätzliche Unterstützung durch die AssistentInnen notwendig ist. Das Ziel ist es, die Unterstützung durch AssistentInnen immer mehr zu reduzieren und durch Training

und bereitgestellte Hilfsmittel eine größtmögliche Selbstständigkeit der Beschäftigten zu ermöglichen. Nachdem Arbeitsabläufe verändert wurden, werden erneute Aufgaben- und Fehleranalysen durchgeführt. Eine Voraussetzung für die gute Vermittlung der Arbeitsschritte ist, dass die pädagogischen MitarbeiterInnen als AssistentInnen die Arbeitsschritte „im Schlaf“ beherrschen und eine gemeinsame Sprache sprechen. Das heißt, alle verwendeten Arbeitsmittel, Hilfsmittel und Arbeitsschritte müssen bei allen MitarbeiterInnen den gleichen Namen, die gleiche eindeutige Bezeichnung haben, damit es nicht zu Missverständnissen bei den Beschäftigten mit Behinderung kommt.

Nach der Integration der Fa. Komma in einen Unternehmensverbund ist der neue Kooperationspartner für die SHB eG die Firma RehaVista – einfach kommunizieren.

Die Arbeit im Projekt LoLa begann zunächst nur mit wenigen Artikeln aus dem Sortiment der Hilfsmittelfirma, insbesondere betreute das Projekt den Wareneingang, die Lagerung sowie den Versand von innerbetrieblichen Bestellungen innerhalb

des RehaVista Firmenverbundes von Halterungen für Kommunikationshilfsmittel. Das Projekt organisierte den Versand innerhalb der einzelnen Firmenstandorte deutschlandweit und hatte zunächst keine direkten Kundenkontakte.

Nach einigen Monaten Projekterfahrung traute der Firmenverbund dem Projekt auch den Versand von Waren direkt an Endkunden zu.

## Der Wareneingang

Die Firma RehaVista erhält von Paketdiensten die Ware, sichtet und sortiert. Die MitarbeiterInnen von RehaVista erfassen die Ware zugleich in der Lagerdatenbank. Die Beschäftigten im Projekt LoLa stellen dann Artikel zusammen. Dafür werden Bedienungsanleitungen, Batterien, Zubehör wie zum Beispiel Taschen zu den Artikeln zu sortiert. Batterien werden durch die Beschäftigten in den benötigten Mengen zusammengestellt, Bedienungsanleitungen und Beipackzettel gefaltet und sortiert. Waren werden in neue Verpackungen verpackt, sortiert und etikettiert.

## Die Elektronische Datenverarbeitung

Die Bestellungen der Kunden werden von den MitarbeiterInnen von RehaVista im Internet abgerufen, ausgedruckt und den Beschäftigten im Projekt LoLa am Morgen eines jeden Tages zur Verfügung gestellt.

Die betreuenden MitarbeiterInnen überprüfen dann in der Datenbank des Paketdienstes, ob die Kunden schon mal etwas bestellt haben und in dieser vorhanden sind. Bei Neukunden werden diese in die UPS-Datenbank von den Beschäftigten

eingepflegt. Die Beschäftigten arbeiten dabei mit verschiedenen Hilfsmitteln an den Computern. Sie haben Großfeldtastaturen mit Fingerführung, Bildschirmtastaturen, die per Joystick oder Kopftaster angesteuert werden. Einige Beschäftigte erledigen diese Aufgaben, obwohl sie nicht lesen können. Sie können Textbausteine identifizieren und wissen, an welcher Stelle auf dem Bestellschein die Adresse des Kunden steht und in welche Formularfelder in der Datenbank sie die Daten eintragen müssen, um einen Abgleich der Kundendaten herzustellen. Finden sie heraus, dass die Kunden noch nicht in der Datenbank vorhanden sind, legen sie eine neue Kundendatei an. Dafür ergänzen sie die notwendigen Daten in den entsprechenden Formularfeldern. Diese Daten sind die Voraussetzung, damit die Bestellung den richtigen Kunden erreicht.

Nachdem die Bestellung verpackt wurde (siehe Warenausgang), werden durch die Beschäftigten zuerst Kunden- und Lieferscheinnummer, das Gewicht und die Anzahl der Pakete in die Datenbank des Paketdienstes eingetragen, die Paketaufkleber erstellt und ausgedruckt. Anschließend wird der Paketdienst beauftragt, am Nachmittag die Lieferung abzuholen.

## Der Warenausgang

Nachdem der Bestellschein von der EDV bearbeitet und überprüft wurde, ob der Kunde in der Datenbank des Paketdienstes vorhanden ist, wird dieser zum Lieferschein und an die Beschäftigten im Bereich Warenausgang weitergegeben.

Diese holen mit Unterstützung von AssistentInnen die Ware aus den Regalen im

Lager und stellen die Lieferung in einem Einkaufswagen zusammen. Die Ware wird an einen Packtisch gebracht und die Menge der Lieferung begutachtet. Jetzt erfolgt die Entscheidung über die Größe der Kartonaage und darüber, ob die Lieferung in einem oder mehreren Teilen erfolgt. Die notwendigen Kartons werden aus den Regalen mit den Kartonagen geholt. Am Packtisch verpacken die Beschäftigten die Ware und füllen die Kartons mit Füll- und Dämmmaterial, damit die Ware beim Transport nicht beschädigt wird. An einer Maschine (KoGi genannt) wird glattes Packpapier geknüllt, damit das Volumen des Papiers erhöht wird. Die Beschäftigten müssen dafür einen Fuß- bzw. Handtaster an der Maschine betätigen. Da die Maschine beim Knüllen des Papiers sehr laut ist, war bei einigen Beschäftigten ein Training notwendig, damit diese lernen, ihre Ängste bei der Betätigung der Maschine zu überwinden. Das geknüllte Papier kommt dann als Füllmaterial in den Karton mit der Ware. Wenn der Karton mit der Ware und dem Füllmaterial vollständig ist, wird er mit Klebeband von den Beschäftigten verschlossen. Mitunter ist hierbei verbale Unterstützung und Impulsgabe durch die AssistentInnen notwendig.

Das fertige Paket wird jetzt gewogen. Die Bestellnummer und das Gewicht des Pakets wird auf dieses geschrieben. Auf dem Lieferschein werden die Anzahl der Pakete und das Gewicht vermerkt. Diesen Arbeitsschritt übernehmen meistens die AssistentInnen. Das Paket wird auf einem Wagen für den Versand bereitgestellt. Die Beschäftigten bringen den Lieferschein zurück in die EDV.



Hier werden nun von den Beschäftigten in der EDV, wie schon oben beschrieben, die Anzahl der Pakete und das Gewicht in die Datenbank des Paketdienstes eingetragen und die Paketaufkleber ausgedruckt. Diese werden an die Beschäftigten im Warenausgang übergeben, die diese dann auf die Pakete aufkleben. Die EDV beauftragt den Paketdienst mit dem Abholen der Pakete, der am Nachmittag kommt, um diese abzuholen.

### Herausforderungen im Projekt

Eine Herausforderung in dem Projekt war und ist die Frage, ob es gelingt, eine gemeinsame Kultur der Zusammenarbeit zwischen den behinderten Beschäftigten, den MitarbeiterInnen der Firma RehaVista sowie den AssistentInnen aufzubauen und zu leben. Für die MitarbeiterInnen und z.T. auch für die Beschäftigten der Spastikerhilfe Berlin eG kommt hinzu, dass sie zwei Arbeitgebern zur Dienstpflichtenerfüllung verpflichtet sind und zwei Qualitätsmanagements- und Dokumentationssystemen folgen müssen. Neben der Auftragserfüllung bei der Bearbeitung von Kundenbestellungen bei RehaVista darf die pädagogische Förderung und Begleitung der Beschäftigten nicht zu kurz kommen und es müssen hierfür Freiräume, Ressourcen und Zeiten zur Verfügung stehen. Dies gilt auch für die kontinuierliche Fort- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen in fachlichen pädagogischen Fragen von Seiten der SHB eG. Der Firmenverbund RehaVista fordert aktuelle Kenntnisse in Bezug auf Prozessabläufe, Softwareanforderungen und über die vertriebenen Produkte. Die PädagogInnen im Projekt LoLa mussten

sich so in ein komplett anderes Berufsfeld einarbeiten, um ihrer Aufgabe als AssistentInnen für die Beschäftigten gerecht zu werden. Selbstverständlich sind hierfür hohe Belastbarkeit, Teamfähigkeit sowie Empathie und respektvoller Umgang mit allen Beteiligten Voraussetzung.

In den ersten Jahren des Projektes LoLa gab es immer wieder die Herausforderung, dass der Firmenverbund über ganz Deutschland verteilt ist und es mehrere Teillager für die Waren gab. Da das Projekt LoLa nur ein kleines Spektrum des gesamten Warensortiments des Firmenverbundes und hier insbesondere das Zubehör betreute, wurden bestimmte Fehlerquellen nicht sofort identifiziert. So geschah es, dass die Hersteller in den USA an den Talkern kleinere Veränderungen in Folgeserien vornahmen, ohne die Kunden des Firmenverbundes in Deutschland zu informieren. So fiel nicht sofort auf, wenn Zubehör nicht mehr zu den eigentlichen Hilfsmitteln passte, weil beispielsweise die Anordnung der Bohrungen oder die Größe von Schrauben verändert wurden. Da nicht alle Geräte und Zubehörteile im Lager des Projektes LoLa vorhanden waren, fielen solche Änderungen mitunter erst nach Beschwerden von Kunden auf.

Im Jahr 2011 zog das Projekt in größere Räume nach Wilmersdorf. Der Umfang der Waren nahm rasant zu. Mittlerweile werden in dem Projekt im Monat mehrere Hundert Pakete durch das Projekt gepackt und versandfertig gemacht. Insbesondere zum Jahresende nehmen die Bestellungen überproportional zu, so dass die Bestellungen von den Beschäftigten im Projekt nicht mehr alleine bewältigt werden können. Die

Fa. RehaVista hat daher zur Unterstützung weitere Mitarbeiter eingestellt.

Das Projekt Logistik und Lagerhaltung konnte in den letzten 13 Jahren nachweisen, dass Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf, die den Stempel haben, keine „wirtschaftlich verwertbare Arbeit leisten zu können“, in einer Firma betriebliche Arbeit erbringen können.

### Zukunft

Für die Zukunft sind verschiedene Maßnahmen geplant, um die Tagesförderstätte zukunftsfähig zu machen. Im Jahr 2015 wird die begleitende Evaluation der Tagesförderstätten der Spastikerhilfe sowie der Lebenshilfe durch Prof. Dr. Wolfgang Lamers und sein Team von der Humboldt-Universität zu Berlin abgeschlossen werden. Ziel dieses Forschungsprojektes, an dem sich die SHB eG und die LH sowie der Paritätische Wohlfahrtsverband beteiligen, ist die Qualitäts- und Weiterentwicklung der Tagesförderstätten. Im Anschluss an den Abschlussbericht wird es Verhandlungen der Träger mit der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales von Berlin über die zukünftige Einordnung der Tagesförderstätten geben. Dabei geht es um nicht weniger als die Frage, ob die TFS weiterhin ihre Ansätze von „Arbeit ist möglich“ und arbeits- sowie lebensweltbezogener Bildung verfolgen können oder dem neuen Leistungstyp Angebote zur Beschäftigung, Förderung und Betreuung zur Tagesstrukturierung (ABFB) zugeschlagen werden. ABFB ist ein Leistungstyp im Bereich der Wohnheime für ältere Menschen, die nicht mehr Angebote in Werkstätten oder Förderbereichen wahrnehmen und



Arbeitshilfe: der Kopftaster

Foto: Ilona Gläßer

so ein externes tagesstrukturierendes Angebot in einem zweiten Milieu außerhalb des Wohnheimes angeboten bekommen sollen. Die Teilhabe für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf an Arbeit und Bildung würde durch die personelle, räumliche und finanzielle Ausstattung dieses Leistungstyps nicht mehr in der bisherigen Qualität möglich sein.

Neben der Fertigstellung und Implementierung des Konzeptes der arbeitsweltbezogenen Bildung sind kulturelle Inklusionsprojekte für die Beschäftigten in Zusammenarbeit mit Menschen aus dem Sozialraum in Vorbereitung.

Die Öffnung der Tagesförderstätte für den Sozialraum wird an den verschiedenen Standorten weiter vorangeführt. Hier ist ein mehrjähriges bundesweites Modellprojekt mit anderen Trägern von Förder- und Betreuungsbereichen in Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung und Unterstützung der Aktion Mensch geplant. Weiterhin sind Projekte geplant, um Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu bringen.

**Reiner Müller**  
ist Abteilungsleiter  
Bereich Arbeit bei der  
Spastikerhilfe Berlin



**Kontakt und nähere Informationen**

Reiner Müller  
Spastikerhilfe Berlin eG  
Kranzallee 30, 14055 Berlin  
Tel.: 030 / 225 00 – 625, Fax: 030 / 225 00 - 635  
E-Mail: mueller.r@spastikerhilfe.de

**LITERATUR:**

Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V.: Werkstatt für Behinderte mit besonderem Auftrag. Konzeptionelle Grundlagen. Das Band, 1992(1), 15-17. 1992  
Hoffrichter, Reinhard: Arbeit ist möglich. Arbeitsangebote in den Tagesförderstätten der Spastikerhilfe Berlin. Das Band, 1994(4), 8-13. 1994

Müller-Fehling, Norbert: Grußwort. In Klaus Zinn, Arbeit und Beschäftigung bei der Spastikerhilfe Berlin. Tagesförderstätte. Werkstatt mit besonderem Auftrag, 1-2. Berlin: Spastikerhilfe Berlin eG. 1994  
Müller, Reiner: Anspruch (Inklusion) – Wirklichkeit (Segregation) – Möglichkeit (Integration). Für Menschen mit schweren Körper- und Mehrfachbehinderungen. Vortrag auf der Veranstaltung „Inklusion ja – aber wie“, am 01.06.2012 in Berlin. Verfügbar unter [http://www.spastikerhilfe-berlin-eg.de/fileadmin/Dokumente/Aktuelles/Inklusion\\_-\\_Integration\\_Zinn\\_-\\_Mueller\\_2012\\_06\\_01\\_\\_2\\_.pdf](http://www.spastikerhilfe-berlin-eg.de/fileadmin/Dokumente/Aktuelles/Inklusion_-_Integration_Zinn_-_Mueller_2012_06_01__2_.pdf), abgerufen am 14.11.2014  
Niehörster, Gabriele, Ruh-Hagel, Karin & Müller, Reiner: „Arbeit ist möglich“ Arbeit und arbeitsweltbezogene Bildung für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in der Tagesförderstätte der Spastikerhilfe Berlin eG. In: WfbM-Handbuch. Ergänzbare Handbuch Werkstatt für behinderte Menschen. Hrsg. von der Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. 22. Ergänzungslieferung September 2014. Marburg 2014  
Zinn, Klaus: Arbeit und Beschäftigung. Berlin: Spastikerhilfe Berlin e.V. 1991  
Zinn, Klaus: Arbeit und Beschäftigung bei der Spastikerhilfe Berlin. Tagesförderstätte. Werkstatt mit besonderem Auftrag. Berlin: Spastikerhilfe Berlin eG. 1994

## HINTERGRUND

**Die Tagesförderstätte**

Die Angebote der Tagesförderstätte (TFS) der Spastikerhilfe Berlin eG (SHB eG) richten sich an erwachsene Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Diese haben eine Ablehnung von einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) sowie vom Förderbereich der WfbM bekommen. Sie können keine „wirtschaftlich verwertbare Arbeit“ leisten (ohne dass dieser Begriff genau definiert ist) oder haben einen so hohen Unterstützungsbedarf im Bereich Pflege und Versorgung, dass er von den Einrichtungen auf Grund ihres Personalschlüssels nicht geleistet werden kann. Die TFS ist eine Einrichtung, die zum Leistungstyp Förderbereich der WfbM gehört. Gemeinsam mit den Tagesförderstätten der Lebenshilfe Berlin gGmbH (LH) sind sie überregionale Einrichtungen im Land Berlin, die Menschen mit schwersten körper- und mehrfachen Behinderungen (SHB eG) bzw. Menschen mit schwersten geistigen und mehrfachen Behinderungen (LH) aufnehmen und in tagesstrukturierenden Angeboten betreuen und fördern (Müller 2012).

Der Auftrag der Tagesförderstätte ist es, Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf die Teilhabe an der Gesellschaft nach dem Sozialgesetzbuch XII zu ermöglichen. Seit über 25 Jahren verfolgt die Spastikerhilfe den Ansatz, auch Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf die Teilhabe an Arbeit zu ermöglichen (Zinn 1991, Hoffrichter 1994). Dabei machten wir uns mit dem Konzept der „Werkstatt mit besonderem Auftrag“ des Bundesverbandes für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V. auf den Weg (Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e.V. 1992, Müller-Fehling 1994, Zinn 1994). Leider konnte der Ansatz, den

Personenkreis mit hohem Unterstützungsbedarf in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu bringen, nicht umgesetzt werden.

In den Tagesförderstätten arbeiten interdisziplinäre Teams aus Pädagogen, Therapeuten und Psychologen zusammen, um den Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf eine bestmögliche Teilhabe an Arbeit und Bildung, wie sie in der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) gefordert wird, zu ermöglichen. Die Therapeuten (Physio- und Ergotherapeuten) sind dabei in die Teams integriert. Die TFS arbeitet nach dem Ansatz der integrierten Therapie, bei der therapeutische und pädagogische Maßnahmen ineinandergreifen und die Therapeuten auch Aufgaben der Pflege und Versorgung übernehmen. Gemeinsam werden die Arbeitsplätze für die behinderten Beschäftigten so angepasst, dass eine Teilhabe an Arbeit möglich ist. Dafür werden Hilfsmittel entwickelt und oft selbst von den MitarbeiterInnen gebaut oder angepasst. Die Therapeuten beraten gemeinsam mit den Pädagogen, welche Bewegungsabläufe möglich und förderlich sind, damit die Beschäftigten an den Arbeitsprozessen in den Werkstätten teilhaben zu können. Mitunter sind dafür Kompromisse notwendig. In den Werkstätten hängen an Arbeitsplätzen Hinweise der Therapeuten für die Bezugsbetreuer, um situations- und personenbezogenen Muskelverspannungen zu lockern oder den Muskeltonus zu erhöhen, damit Arbeitsabläufe möglich werden. Begleitend gibt es therapeutische Gruppen- und Einzelangebote wie Physio- oder Musiktherapie, die die Teilhabe an Arbeit und an der Gemeinschaft unterstützen und lebens- und gesundheitsfördernde Funktionen haben.

Einige Personen mit besonders hohem Unterstützungsbedarf können nur mit Handführung arbeiten. Um die Selbstständigkeit zu erhöhen, kommen vielfältige Hilfsmittel wie Taster, die mit dem Kopf oder dem Kniegelenk bedient werden und so Aktionen an Maschinen auslösen, zum Einsatz. Der überwiegende Teil der Beschäftigten kann sich nur im Rollstuhl fortbewegen. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten verfügt über keine lautsprachliche Kommunikation und kommuniziert über Kommunikationshilfsmittel.

Die Beschäftigten arbeiten in den verschiedenen Standorten der Tagesförderstätte in den Bereichen Holz, Textil/Strick, Papier, Computer, Kerzen, Hauswirtschaft sowie Lager- und Logistikhaltung. Die Tagesförderstätte öffnet sich kontinuierlich für die Kooperation mit Firmen und Trägern im Sozialraum. Lange Erfahrungen hat die TFS dabei im Projekt LoLa – Lager und Logistikhaltung gemacht. Neue Kooperationen z.B. mit dem Olympiastadion oder einem Blumenladen sind im Aufbau.

Die in der Tagesförderstätte der SHB eG arbeitenden und lernenden Beschäftigten profitieren davon, dass sie, obwohl sie abgestempelt werden, keine „wirtschaftlich verwertbare Arbeit“ leisten zu können, an Arbeitsprozessen teilhaben, bei denen hochwertige Produkte entstehen. Diese werden auf Märkten verkauft. Durch die Teilhabe an Arbeit und die damit verbundenen sozialen Kontakte steigt ihr Selbstwertgefühl. Ein enormer Beitrag zur Erhaltung der Gesundheit sowie der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit wird geleistet, das Fortschreiten von progredienten Erkrankungen wird gemildert. Die sozialen Kontakte innerhalb und außerhalb der Tagesförderstätte geben den Beschäftigten Bestätigung.

# Partizipation und Selbstbestimmung

## Peer Counseling im Rheinland

Von Dr. Dieter Schartmann

**Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) ist als Höherer Kommunalverband im Rheinland für unterschiedliche Leistungen für Menschen mit Behinderung zuständig: so ist er unter anderem Träger des LVR-Integrationsamtes und überörtlicher Träger der Sozialhilfe. Die politische Vertretung des LVR hat das Dezernat Soziales und Integration des LVR im Dezember 2012 beauftragt, ein Modellprojekt zum „Peer Counseling“ durchzuführen. Dabei sollten sowohl die Zielgruppe nach § 53 ff. SGB XII (wesentlich behinderte Menschen) als auch die Zielgruppe der schwerbehinderten Menschen nach § 2 Abs. 2 SGB IX berücksichtigt werden. In der Folge wurden im Fachdienst des Dezernates die konzeptionellen Eckpunkte erarbeitet, die der Arbeit der Beratungsangebote zugrunde gelegt werden:**

### Förderung von Anlaufstellen und/oder Beratungsangeboten im Rahmen der Eingliederungshilfe

Die Anlaufstellen und/ oder Beratungsangebote sollen sich insbesondere an Menschen richten, die wesentlich behindert sind im Sinne der §§ 53ff. SGB XII oder von einer solchen Behinderung bedroht sind. Die Anlaufstellen und/ oder Beratungsangebote sollen so niedrigschwellig organisiert sein, dass Menschen mit Behinderung diese ohne große Voraussetzungen und Barrieren erreichen können.

Zielsetzung der Beratungsarbeit ist es, Menschen mit Behinderung dabei zu unterstützen, die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft wahrnehmen zu können. Dadurch kann auch ermöglicht werden, dass einzelfallbezogene Leistungen der Eingliederungshilfe vermieden oder reduziert werden können. Dies könnte zum Beispiel sein:

- die Beratung von Menschen mit Behinderung, die aus einer stationären Wohnform in das ambulant unterstützte Wohnen umziehen möchten, oder
- die Beratung von Menschen mit Behinderung, die noch in der Herkunftsfamilie wohnen, die sich aber mit der Möglichkeit/ dem Gedanken des selbstständigen Wohnens befassen,
- die Beratung von Menschen mit Behinderung im Hilfeplanverfahren, um die Selbstbestimmung und Emanzipation von Menschen mit Behinderung zu fördern, oder
- die Beratung von Menschen mit Behinderung, denen Wege aus einer psychischen Krise aufgezeigt werden und diese so gestärkt werden, dass eine wesentliche Behinderung im Sinne des SGB XII vermieden werden kann.

Die Methode des Peer Counseling bietet die Möglichkeit, durch positive Beispiele



Bei Unsicherheit, ob man auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Arbeit finden kann ...

Foto: Stephanie Hofschläger, pixelio.de

le eventuell vorhandenen Unsicherheiten und Ängsten entgegenzutreten und zu vermitteln, dass auch andere Menschen vor ähnlichen Problemen gestanden haben und diese erfolgreich bewältigt haben. Sie fördert die Selbstbestimmung und Emanzipation von Menschen mit Behinderung und unterstützt ihre Autonomie. Sie nimmt die Betroffenenperspektive ein und orientiert sich an den Bedürfnissen der Menschen mit Behinderung.

### Peer Counseling ermöglichen: Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Menschen mit Behinderung, die an einer Schnittstelle ihrer beruflichen Entwicklung stehen, haben vielfältige Fragen und werden mit unterschiedlichen Problemstellungen konfrontiert. Neben sozialrechtlichen, arbeitsrechtlichen, rentenrechtlichen und weiteren Fragen handelt es sich vielfach auch um Unsicherheiten, die weniger auf

einer rationalen Ebene lokalisiert sind. Vielmehr resultieren diese aus einer Unsicherheit, ob man es wirklich schafft, wie es in einem Betrieb zugeht, was einen dort erwartet etc.

Darüber hinaus hat auch das professionelle (z.B. Lehrerinnen und Lehrer, Gruppenleitungen in den WfbM) und das private Umfeld (Eltern ...) oftmals Vorbehalte gegenüber einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt („wird mein Kind dort nicht zum Außenseiter?“; ist er/sie nicht doch besser in der WfbM aufgehoben?“ ....)

Die Methode des Peer Counseling bietet besondere Möglichkeiten, durch überzeugende Beispiele diesen Ängsten und Verunsicherungen entgegenzutreten. Dazu sollen Menschen mit Behinderung, die vor dem entscheidenden Schritt von der Schule oder der WfbM in den Arbeitsmarkt stehen, von anderen Menschen mit Behinderung beraten und informiert werden, die bereits erfolgreich den Sprung geschafft haben.

Diese können ihre Erfahrungen und ihr Wissen durch eine Beratung „auf Augenhöhe“ weitergeben. Sie können von ihren eigenen Ängsten und den sich ihnen gestellten Herausforderungen berichten und darüber, wie sie damit umgegangen sind. Nichts wirkt überzeugender als ein positives Beispiel.

Ziel ist es, dass Menschen mit Behinderung andere Menschen mit Behinderung ermuntern und ermutigen, den Schritt in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wagen. Adressaten der Leistungen sind

- Schülerinnen und Schüler, die im Rahmen der Initiative Inklusion unterstützt werden und die sich mit dem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt aktiv auseinandersetzen wollen.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der rheinischen Werkstätten für behinderte Menschen, die ein Praktikum auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt machen wollen, einen betriebsintegrierten



... ist Beratung auf Augenhöhe sehr hilfreich: Peer Counseling im Rheinland

Foto: Stephanie Hofschläger, pixelio.de

Arbeitsplatz haben oder anstreben und/oder den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht ziehen.

Bereits seit längerem ist bekannt, dass das professionelle und private Umfeld einen großen Einfluss auf das Entscheidungsverhalten von Menschen (nicht nur mit Behinderung) hat. So besitzt die elterliche Haltung zum Arbeitsmarkt ein großes Gewicht, wenn es um die Frage geht, wie es nach der Schule weitergeht. Auch Gruppenleitungen in den WfbM besitzen einen großen Einfluss, wenn die Motivation eines Menschen mit Behinderung gestärkt werden soll, Alternativen zur WfbM auszuprobieren. Daher kann es sinnvoll sein, neben der unmittelbaren Beratung von Menschen

mit Behinderung auch weitere Menschen, die als wichtige Bezugspersonen des Menschen mit Behinderung gelten, in die Beratung durch Peer Counselor einzubeziehen.

- Die professionellen Unterstützungssysteme der oben genannten Zielgruppen, also Lehrerinnen und Lehrer, Betreuerinnen und Betreuer in den WfbM
- Das nicht-professionelle Bezugssystem der beiden Zielgruppen, also zum Beispiel Eltern, Geschwister, aber auch die gesetzlichen Betreuerinnen und Betreuer.

### Zur Projektdurchführung

Im Sommer des Jahres 2013 wurde ein Interessenbekundungsverfahren durchgeführt, mit dem Anbieter für Leistungen

für Menschen mit Behinderung aufgerufen wurden, Projektvorschläge einzureichen. Die hohe Zahl der eingegangenen Anträge (n=32) belegt das Interesse an der Methode des Peer Counseling. Aus diesen 32 Interessenbekundungen wurden dann nach festgelegten Kriterien (z.B. Vernetzungsgrad in der Region, einschlägige Erfahrungen mit den genannten Zielgruppen ...) letzten Endes 10 Projekte ausgewählt und im Februar 2014 dem LVR-Sozialausschuss zur Förderung vorgeschlagen. Gefördert werden Projekte für unterschiedliche Zielgruppen (Menschen mit einer geistigen Behinderung, Menschen mit einer psychischen Behinderung, Menschen mit einer körperlichen Behinderung) sowie unterschiedlichen Zielrichtungen (Teilhabe am

Arbeitsleben, Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft) und unterschiedlichem Erfahrungsschatz (langjährig erfahrene Projekte, neue Projekte). Die Liste der geförderten Projekte ist unter [www.peer-counseling.lvr.de](http://www.peer-counseling.lvr.de) abrufbar.

Um eine einheitliche Qualifizierung der Peer Counselor zu gewährleisten, wurde das Zentrum für selbstbestimmtes Lebens e.V. (ZsL) in Köln beauftragt, ein Curriculum zu entwickeln und entsprechende Qualifizierungen durchzuführen.

Aufgrund der hohen sozialpolitischen Bedeutung des Modells hat der LVR-Sozialausschuss die wissenschaftliche Evaluation des Modells beschlossen. Nach der Durchführung eines öffentlichen Ausschreibungsverfahrens hat die prognos AG in Zusammenarbeit mit der Universität Kassel den Zuschlag erhalten. Folgenden Fragestellungen wird in der Begleitforschung nachgegangen:

1. Beratungssuchende: Wer nimmt das Angebot in Anspruch?
2. Beratungssetting und Beratungsprozess: Anlass der Beratung, Häufigkeit, Dauer und Zielsetzung der Beratung, Zeitaufwand für die Beratung, Zeitaufwand für die Koordinierung
3. Peer Counselor: Wie werden die Peer Counselor gefunden, welche Qualifikationen haben sie, welche Unterstützung brauchen die Peer Counselor?
4. Sozialraum: Wie sieht die professionelle Unterstützungslandschaft, zusätzlich zu denen die gefördert werden, in der Region aus? Welche weiteren Anlaufstellen/Beratungsangebote gibt es? Wie hoch ist Grad der Vernetzung der Peer Beratungsangebote mit anderen Service- bzw. Beratungsstellen in der Region?
5. Rahmenbedingungen für die Beratungsarbeit: Welche Voraussetzungen/Rahmenbedingungen müssen aus der Sicht von Profis vorhanden sein, damit ein Peer Beratungsangebote gelingt? Welche Anforderungen an Rahmenbedingungen und Unterstützung gibt es aus Sicht der Peer Counselor und der Koordinatoren der Projekte? Was sind fördernde bzw. hemmende Faktoren für Peer-Beratungsarbeit aus den verschiedenen Perspektiven? Was kennzeichnet „erfolgreiches“ Peer Counseling aus der Sicht der Beratenen, der Peer Counselor und der Sicht von Profis?
6. Wirkung: Führt die Inanspruchnahme einer Peer-Beratung dazu, dass sich der Beratene z. B. eher für den Schritt der Beschäftigung auf dem allg. Arbeitsmarkt/für den Wechsel von einer stationären in ein ambulant betreutes Wohnsetting entscheidet? Hat die Peer-Beratung an Schnittstellen/Übergängen in Lebens-, Wohn- und Arbeitssituationen der Beratenen einen signifikanten Einfluss auf die Entscheidungsfindung? Was hat sich aus der Sicht der Professionellen durch das Peer Counseling verändert? Hat sich und wenn ja, in welchem Umfang durch die Peer-Beratung die Inanspruchnahme von Leistungen z. B. der Eingliederungshilfe verändert?
7. Zufriedenheit der Beratenen mit dem Beratungsangebot: Wie zufrieden waren sie mit der Beratung? War die Beratung hilfreich?

sie mit der Beratung? War die Beratung hilfreich?

## Umsetzungsstand

Am 03.06.2014 wurde zum offiziellen Projektstart eine Fachtagung mit dem Titel „Partizipation und Selbstbestimmung – Peer Counseling auf den Weg gebracht“ durchgeführt (Dokumentation s. obiger Link) Rund 300 Tagungsteilnehmerinnen und Tagungsteilnehmer belegen das große Interesse im Rheinland an diesem Modellprojekt.

Die Projekte haben ihre Arbeit aufgenommen, das ZsL hat ein Curriculum erarbeitet und bereits die ersten Qualifizierungen durchgeführt. Für den Sommer 2015 wird ein erster Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung erwartet.

**Dr. Dieter Schartmann**  
ist Leiter des medizinisch-psychozialen Fachdienstes im Landschaftsverband Rheinland



### Kontakt und nähere Informationen

Dr. Dieter Schartmann  
Telefon: 0221 809-6881, Telefax: 0221 8284-1630  
E-Mail: [dieter.schartmann@lvr.de](mailto:dieter.schartmann@lvr.de)

# Wir zerprüfen uns

## Warum wir eine neue, am Menschen orientierte Kultur des Prüfens brauchen

Von Dr. Mariette Schürholz

**Überwachungsaudit! Irgendeiner, der während der Teambesprechung nicht schnell genug Nein sagen konnte, kriegt den Job, auch wenn er keine Zeit hat. Der Auditor kommt und nun müssen in Windeseile alle Ordner aktualisiert und aufgehübscht werden, sodass die erforderlichen Nachweise vorhanden und alle Dokumente auf Vordermann gebracht sind. Für drei nicht enden wollende Tage steht der Betrieb Kopf und alle sind wie im Fieber, um das nachzudokumentieren, was das Jahr über keine Rolle spielte.**

Warum auch? Für die tatsächlichen Abläufe ist es ohne Relevanz. Aber am Tag x, wenn der Prüfer kommt, dann muss letzterer mit unnützen Schreibkram gefüttert werden, denn er lebt davon. Als der Herr

von der Überwachungsstelle dann in der Tür steht, sieht er gar nicht so unsympathisch aus wie erwartet, auch wenn seine Mundwinkel die ganze Zeit tendenziell gegen unten zeigen. Doch auch er trinkt Kaffee und zwar mit Milch und alle sind froh, auch die Tassen noch geputzt, vorsorglich alle offenen Jogurts jenseits des Verfallsdatums entsorgt und einen letzten Blick auf die Brandschutzmelder geworfen zu haben. Die Röcke sind knielang und ein gebügeltes Hemd wird geopfert. Das ist es wert, damit die eigentliche Prüfung schmerzfrei bleiben möge. Doch wahrscheinlich hat der Prüfer gar nicht gesehen, dass alle aufgeräumter aussehen als sonst. Denn er interessiert sich nicht für die Wirklichkeit. Groß Zeit den Blick zu heben – bis auf die Feuerlöscher versteht sich! - hat er nicht. Mit strategischer Geste öffnet er den Dokumentenschränk als wäre er der seine (ist

er ja eigentlich fast auch). Dann blättert er zwei Stunden hier und dort, kopiert und fotografiert die Tabellen, füllt seine Anforderungslisten aus und meckert, wenn ein Zettel fehlt. Weil sein Glaubenssatz lautet „die Welt ist was man Schwarz auf Weiß nach Hause tragen kann“, was sich messen und folglich bewerten lässt, stellt er nur ein paar Nebenabweichung fest. Binnen Frist muss die Dokumentation der Korrekturvereinbarung nachgeliefert werden. Gelesen, gelacht, gelocht. Na dann bis nächstes Jahr!

### Dokumentationsdrachen und Prüfhydra

So oder je nach Größe der Einrichtung oder des Unternehmens auch ein wenig anders mag es zugehen, wenn der Prüfer sich ankündigt. Zumindest hat man es mir so geschildert. Prüfer kommen,





Foto: BirgitH, pixelio.de

wenn sich eine Institution freiwillig oder gesetzlich verpflichtet gewählte oder vorgegebene Anforderungen zu erfüllen. An meinem Schreibtisch gibt es keine Anforderungen. Genauer gesagt: Bevor ich mich mit einem Mann einließ, der sich als ein Prüfer entpuppte, konnte ich mir unter all dem gar nichts vorstellen. Nun fällt aber die Liebe bekanntlich irgendwo hin ...und kaum zu glauben: Mittlerweile habe ich mich derart in die Höhen und Niederungen deutscher Prüfabrobatik eingearbeitet, dass ich sogar die Nummern der ISO sexy finde. Der Grund dafür: An dem Tag, an dem ich verstand, wie unsere gesamte Prüflogik arbeitet, da sah ich unseren Planeten auf einen jähren Abgrund zurollen. Allein die Prüfung von Altenhilfeeinrichtungen frisst jährlich 100 Millionen Euro für Prüfkosten und einrichtungsintern belaufen sich die Dokumentationsaufwän-

dungen auf etwa 3.5 Milliarden. Die Summen, die bundesweit in die Fütterung von Dokumentationsdrachen und der stetig wachsenden Prüfhydra versenkt werden sind nicht zu beziffern. Das viel Erschütterndere daran aber ist: Mit der Art und Weise wie in Deutschland (und nicht nur hier, hier aber eben besonders gründlich) geprüft wird, erreicht man mittlerweile mehr vom Gegenteil dessen was erzeugt werden soll, als von dem wofür Akkreditierungsstellen einmal eingerichtet wurden. „a credere“ heißt dem Wortsinn nach „dem Glauben zugeführt“. Es geht also darum, dass jemand seine Unternehmung einer Glaubwürdigkeitsprüfung unterzieht bzw. unterziehen möchte, um seine eigene Stimmigkeit oder Unstimmigkeit gespiegelt zu bekommen. Die Idee einer solchen vertrauensbildenden Maßnahme erscheint mir im Sozialkörper sinnvoll – und die von

Saturn geführte Steinziege in mir kann da sehr gut folgen.

### Die Reduktion auf ein mechanistisches Weltbild

Aber der bis heute nicht im rechten Licht sichtbar werdende Hasenfuß an der ganzen Zielsetzung ist, dass wir nicht die geeigneten Mittel zur Prüfung wählen. Wo Vertrauen gestärkt werden soll, herrscht Misstrauen. Und ein Übermaß an Kontrolle, inadäquate Prüfparameter und unangemessene Methoden sichern nicht Qualität sondern strategische Anpassungsfähigkeit. Letztere führt jedoch auch unausweichlich zu Hintergehung und Unterschleif, Täuschung und Betrug. Gleichzeitig werden Menschen, die Initiativen ergreifen durch die Anforderungen einer nicht enden wollenden Nachweispflicht im Vorhinein gegängelt und entmutigt.

Die Wurzel dieses Unheils gilt es zu verstehen: Unser Prüfwesen bedient sich einer ziemlich simplen Machbarkeitslogik. Sie orientiert sich an einfachen mechanistischen Steuerungsprozessen, die ich von außen beobachten und auf genaue Ursache- und Wirkungszusammenhänge reduzieren kann. Beispiel: Ein Automat funktioniert, wenn ich einen Groschen einführe, eine Taste drück und ein Kaugummi herauspringt. Wendet man aber derartige Steuerungsparameter auf lebendige, komplexe und offene Systeme an, zerstört man die Möglichkeit zu spontanen und evolutionären Entwicklungsprozessen. Kurz um: Prüft man lebende Systeme wie tote, dann schafft man stete Konformität mit der bewährten aber unter Umständen längst überholten und unreflektiert übernommen Form.

## Menschen wie Maschinen prüfen

Die Enge unserer Prüfmethode verdankt sich einem unerschütterlichen Glauben an die Methoden der analytischen und positivistischen Wissenschaften. Sie wiederum sind auf Messbarkeit, d.h. Quantifizierbarkeit ausgerichtet. (Und vielleicht sind wir da in einem kindlichen Entzücken über das Erzeugen von geschlossenen Laborbedingungen, in denen vorhersehbare Reaktionszusammenhänge in Gang gesetzt werden können, stecken geblieben. Ja, auch mich faszinierte die Wiederholbarkeit bestimmter Abläufe in meinen ersten Chemiestunden, wenn es blitzte und zischte.) Aber menschliche Entwicklung und menschliches Miteinander sind nicht mit einer Maschine vergleichbar. Wir lebenden, fühlenden und denkenden Wesen sind in unserem Wechselspiel offene, sich stets entwickelnde, erweiternde und verändernde Systeme. Ein geschlossenes System

wie beispielsweise ein Auto soll bitteschön unter allen Umständen und ohne jegliche Beeinträchtigung von Witterungsbedingungen oder Launen seines Fahrers gleich funktionieren. Damit Menschen miteinander Qualität generieren braucht es Evaluierungsmöglichkeiten, die mitwachsen. Kann ein Prüfsystem jedoch nur quantitativ messen, ja dann - räusper - muss sich bedauerlicherweise das zu prüfende System an die Parameter des Prüfsystems angleichen. Wenn wir also, um etwas messen zu können alles in kleinste Einheiten zerlegen müssen, dann muß auch die Welt in immer noch kleinere Verfahrensschritte

## „Die Enge unserer Prüfmethode verdankt sich einem unerschütterlichen Glauben an die Methoden der analytischen und positivistischen Wissenschaften.“

zerteilt werden. Dass sich darin dann kaum einer oder lediglich wenige Spezialisten zu Recht finden, ja – das ist bedauerlicherweise nicht zu vermeiden. Aber dazu erlassen wir dann eben jährlich 1000 neue Normen. Und es werden neue Ämter und Dienststellen geschaffen in der Hoffnung, dass diese Verantwortungsverschiebebahnhöfe dann nach der so und so vielen Überprüfung via eines Dokumenten- und Paragraphengebirges ein Urteil über einen Prüfling fällen, den sie aus den Augen verloren haben. Ein Prüfsystem, dass sich über das zu evaluierende System stellt und von diesem Prüfsystemkonformität fordert, zerprüft das zu Prüfende. (Pathologen haben bei der Obduktion von Leichen nie eine Seele gefunden.)

## Der ausgehängte Speiseplan

Eines meiner Lieblingsbeispiele hierfür ist der ausgehängte Speiseplan. Ich mag dieses Beispiel, weil ich selber leidenschaftliche Köchin und genussfähige Esserin bin und jegliche Kreativität in diesem Bereich enorm zu schätzen weiß.

Wie vielleicht bekannt haben einige Skandale in deutschen Altenheimen Schlagzeilen gemacht und dank des Engagements des größten nationalen Boulevardblatts dafür gesorgt, dass die Qualität in Altenheimen prüfbar d.h. messbar gemacht werden sollte. Man hat also 82 Kriterien festgelegt, woran sich Qualität messen lässt und ei-

nes dieser Kriterien will die Güte der Ernährung dadurch benoten, ob eine ausreichende Auswahl (als wäre dies der Garant für gutes Essen) bei den Mittagsmenüs in Altenheimen auszumachen ist. Die Kriterien lauten: Ausgehängter Wochenplan auch für Rollstuhlfahrer einsehbar, mindestens in Schriftgröße 14 Punkt, mindestens zwei Auswahlmenüs. Der beauftragte Auditor füllt entsprechend seine Anforderungstabelle aus. Falls einer der geforderten Punkte nicht erfüllt wird, gibt es anstatt einer Eins eine Fünf oder anders gesagt, bei nur 12 Punkt oder etwas zu hoch oder nur einem Menü wird im Klartext die Versorgung als schlecht oder unzureichend und die Speisenqualität als mangelhaft bewertet. Wenn da die Leitung eines Altenheims mit

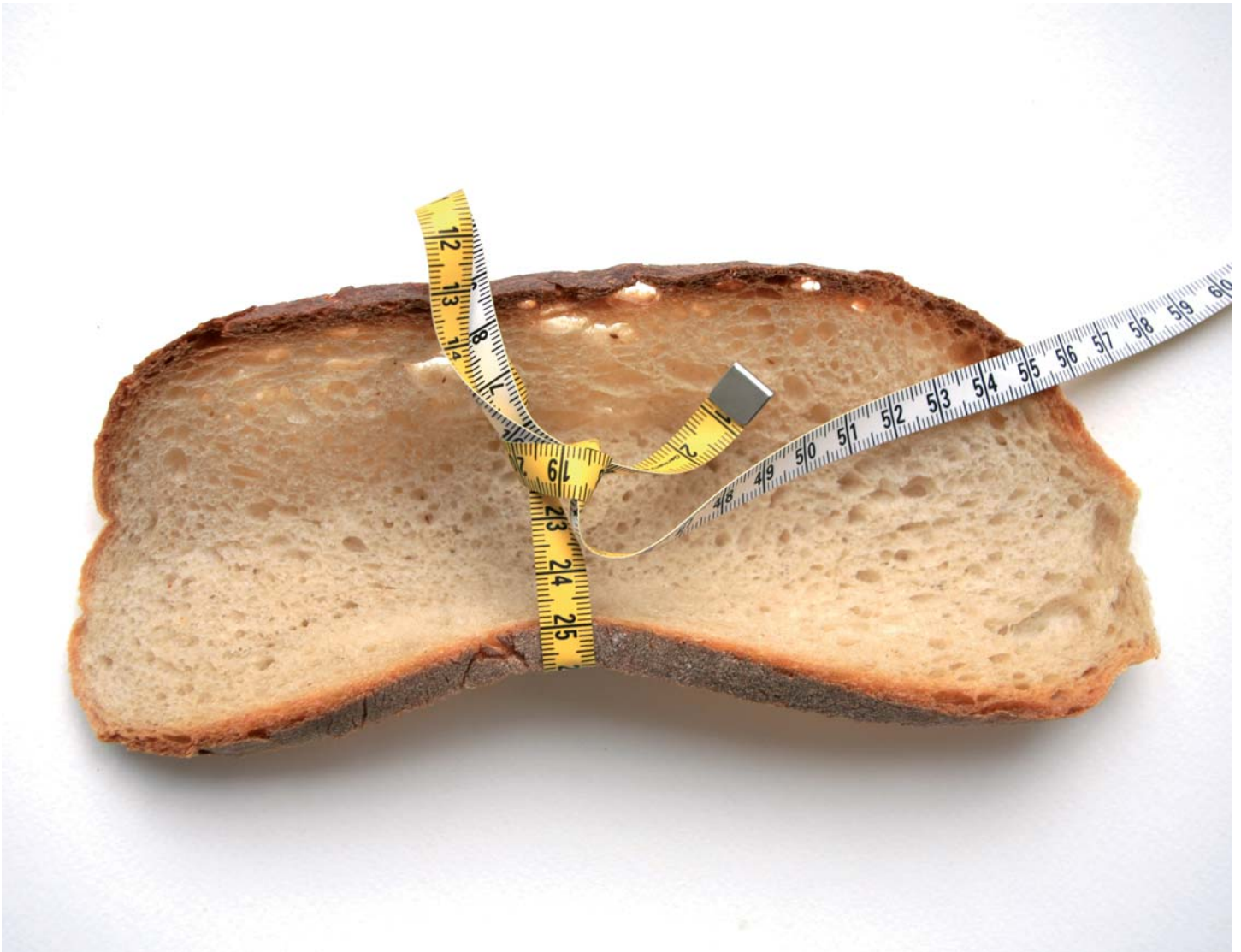


Foto: Rainer Sturm, pixelio.de

Rücksicht auf seine Bewohner beschlossen hat die Speisen beim Frühstück vorzulesen und zu erläutern, Sonderwünsche entgegen zu nehmen um dann alle Bestellungen an die hauseigene Köchin weiter zu geben, die seit vier Jahrzehnten hier alte Menschen mit guter alter Hausmannskost und entsprechend hohem Erinnerungswert versorgt, dann lässt das Prüfsystem dennoch nur mangelhafte Bewertungen zu. Jede Form von einer kreativen, an die besonderen Bedingungen eines Heims angepasste Art der Verkündigung des zu Speisenden geht nicht durch, ob Tischkarten, persönliche Einladung usw..

### Strategisches Prüfungsbestehen

Und die Perversion geht noch weiter:

Möchte ein Altenheim eine gute Benotung und eine hohe Punktzahl erreichen, dann wird es die formal korrekten Pläne aushängen. Schließlich sind die Prüfkriterien „fairer“ Weise im Vorhinein bekannt. Aber Papier ist wie es ja wie es schon im allseits bekannten Sprichwort heißt „geduldig“. Dass sich hinter den groß gedruckten Menüs aber nur Tiefkühlkost und Mikrowelle oder der Zubringerdienst aus einem nahegelegenen Krankenhaus befindet, und dass das dortige Essen über Stunden in Wärmebehältern vor sich hin suppte, die Zutaten aus allen Herren Ländern unter abscheulichsten Bedingungen industriell gefertigt wurden ... dass nix mehr nach irgendwas schmeckt und einem vielleicht noch die beschreibenden Worte auf dem Plan speichel-

erzeugende Erinnerungen wachrufen, die wahrnehmbaren Gerüche und optischen Eindrücke aber den Appetit verlieren lassen, dass interessiert das Prüfsystem nicht.

### Anerkennung statt Anpassung - für ein waches Prüfen

Einen wachen Prüfer könnte dies interessieren. Aber für seine Beobachtungen gibt es im bestehenden Prüfsystem keinen Platz. Auch wären seine Eindrücke qualitativer, somit subjektiver Natur. Würde er schauen, riechen und schmecken, die Speisen probieren, die Abläufe miterleben, ja dann bräuchte es ein anderes Prüfverfahren. Und diese andere, nicht maschinelle sondern am Menschen und an der Wirklichkeit orientierte Art des Prüfens wäre



Foto: Alexandra H., pixelio.de

geradezu auf seine intersubjektiven Fähigkeiten angewiesen. Und um ein lebendes System zu prüfen müsste der Prüfer hinter seiner Anforderungsliste aufblicken, seine Scheinneutralität aufgeben, ins Leben eintreten und sich als fühlende Entität zur Verfügung stellen.

Die Physik hat 1927 mit der Heisenbergschen Unschärferelation als erste erkannt, dass unsere Messinstrumente unsere Ergebnisse bestimmen. Oder anders gesagt: Wir erzeugen was wir sehen. Wir sind als Beobachtende von dem zu Beobachtenden nicht zu trennen. Die Quantenphysik beschreibt, wie alles mit allem in einer schwingenden Beziehung steht. Neuere Wissenschaften wie die Ökologie und die Systemtheorie erweitern unser Be-

wusstsein für die unglaubliche Vernetzung aller lebenden Systeme. Und obgleich wir langsam begreifen, dass Leben die ständige Fortentwicklung resonanter System ist, benutzen wir bis heute ein Prüfsystem, dass hierzu diametral entgegengesetzt ist. Etwas in uns wagt sich immer noch nicht in eine neue Anerkennung von Wirklichkeit, für die wir mitverantwortlich sind, die stets und in Abhängigkeit zu unserer eigenen Informationskraft im Entstehen begriffen ist. Etwas in uns überträgt mit wahnwitziger Beharrlichkeit Eigenverantwortung an anonyme Instanzen. Und dass dafür ein uns seit Generationen prägendes Prüfsysteme mit seinen Zielen der Selektion und Normierung mitverantwortlich ist, ja das können bzw. dürfen wir nicht sehen.

Aber die Systeme, welche uns an den Ort gebracht haben, an dem wir uns jetzt befinden, sind nicht diejenigen, welche uns nun helfen den globalen Probleme und Bedrohungen zu begegnen. Um sie zu verändern müssen wir sie verstehen, auch wenn sich mit Prüfen niemand freiwillig oder gern beschäftigt. Genau deshalb ist das Prüfen ein vollkommen unterbelichtetes Thema, geradezu ein „blinder Fleck“. Deshalb frisst es enorme Mengen an Energie und tradiert überholte Lehr- und Machtstrukturen. Unsere schwerfälligen Prüfsysteme erinnern eher an erste Sowjetpanzer als an die Feinsensorik eines Delphins.

### Der Tod hält mich wach

Einer der ersten Berufsgruppen, die in

Deutschland interessanter Weise aufbegehrt, weil sie die Unangemessenheit des deutschen Prüfwesens für die Ergebnisqualität ihres Arbeitsauftrags erkannten, waren diejenigen, welche in stationären Hospizen arbeiten. Interessant erscheint mir dies vor dem Hintergrund von Celans berühmter Zeile „der Tod ist ein Meister aus Deutschland“. Todesbegleitung quantitativ evaluieren hieße sich bedenklich jener grausamen Präzision nähern, mit der männliche Küken maschinell geschreddert werden.

Wer sensibel ist für die Würde des Menschen, wer spürt, dass man Sterben nicht nach einem Schema sortieren kann, wer einen Menschen in seinen letzten Tagen begleitet, der braucht innerhalb seiner Kompetenzen größt mögliche Freiheit und Kreativität, um dem Leben abzulauschen, was das Leben in seinen letzten Zügen verlangt.

Als in Niedersachsen die Hospize aus dem Landesheimgesetz flogen, weil ein Betroffener im Amt wach wurde, das es nicht wie in der Altenpflege mehr um lebenserhaltende Maßnahmen geht, da ergriffen weitblickende und engagierte Hospizhelfer die Gunst der Stunde. Sie setzten sich selber zusammen, um selber zu definieren, was in ihren Augen Qualität in der Hospizarbeit bedeutet. Unterstützt durch die Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung (GAB) in München erarbeiten sie ihre eigenen Prüfkriterien und ließen sich als Auditoren ausbilden, um einander wechselseitig zu auditieren. So entstand in Deutschland das erste in Eigeninitiative entwickelte Prüfsiegel für stationäre Hospize.

Ich habe eines dieser Hospize besucht, habe mit den dortigen Gästen gesprochen und war tief bewegt durch ihre Aussagen. Die meisten von ihnen hatte das Gefühl

„bereits im Himmel“ angekommen zu sein. Was sie dort erleben ist eine Gemeinschaft, in welcher der Einzelne in seiner Besonderheit, in seinen Möglichkeiten, mit seinen Bedürfnissen gesehen wird. Warum derartige Erfahrungen auf die allerletzten Tage eines Lebens beschränken? Warum nicht von diesem und anderen mutigen Beispielen ausgehend eine neue Kultur des Prüfens entwickeln, die nicht auf Anpassung sondern auf die Anerkennung des je Einzigartigen ausgerichtet ist?

### So lass ich mich nicht prüfen!

Die grundlegende Frage, die wir uns dann stellen müssen ist: Traue ich meinem eigenen Urteilsvermögen? Wenn ja, gut - dann können wir beginnen. Wenn nein, dann müssten wir fragen: Warum nicht? Hat mir vielleicht meine Schulung in strategischem Prüfungsbestehen mein Vertrauen in die Stimmigkeit des Eigenen geraubt? Wenn das der Fall sein sollte, wäre die Entwicklung einer neuen Prüfkultur eine zweite heilsame Chance, das Weggegebene wieder zu sich zu nehmen, zu heilen und zu entwickeln.

Die Ausmaße und Auswirkungen, welche eine normierte Welt annimmt, die alles prüft als wäre es tote Materie, sind gigantisch. Was sie an Zerstörung anrichtet ist nicht mehr zu überschauen. Sich an die Unmengen von Feldfrüchten zu erinnern, die entweder vernichtet werden, weil ihre gewachsene Form nicht in die Verpackung passt oder so lange für die Prüfnorm zu Recht gezüchtet wird, bis wir uns an ihnen vergiften, das ist nur eines von Millionen haarsträubenden Beispielen. Aber Bananen haben keine Stimme. Sie können sich nicht wehren. Menschen können es.

Eine neue Kultur des Prüfens bedeutet, sich von einer anonymen Norm zu verab-

schieden, die Menschen gleich macht. Eine wache Prüfkultur zu entwickeln heißt, im Kontakt zu erforschen, was möglich, was angemessen, was stimmig ist. Wenn wir uns auf den Weg machen, diese Differenzierungsfähigkeit auszubilden, dann bilden wir uns zugleich als ganzheitliche Menschen. Wir lernen, wieder im Kontakt mit unseren Sinnesorganen und unserem Denken zu sein, lernen, dem Körper zu vertrauen und damit auf die Weisheit der Natur und der Erde zu lauschen.

Aber wie bitte soll das gehen? Wie stürzen wir das gigantische System? Vielleicht indem ein jeder und jede in der nächsten Prüfsituation genau hinschaut, wem sie dient. Und falls dort einer anonymen Instanz mehr Aufmerksamkeit gezollt wird als dem menschlichen Miteinander, dann inne zuhalten und ein Gespräch zu beginnen. Und vielleicht ein paar entscheidende Fragen zu stellen: Ist die Prüfmethode in der Lage zu erkennen, welche Lebendigkeit hier gelebt werden will? Ist die Methode menschenwürdig? Und schlussendlich: dient diese Methode und deren Ergebnis der Glaubwürdigkeit?

**Dr. Marietta Schürholz**  
ist Kulturwissenschaftlerin und Auditorin in München



#### Kontakt und nähere Informationen

Dr. Marietta Schürholz.de  
Breisacherstr. 25, 81667 München  
Tel.: 089-489 99 877  
E-Mail: marietta.schuerholz@onlinehome.de  
Internet: www.so-lass-ich-mich-nicht-pruefen.de

# Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen

Ergebnisse einer Expertise im Auftrage der  
Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Von Prof. Dr. Ernst von Kardorff  
und Dr. Heike Ohlbrecht

## I. Ausgangslage: Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hatte 2013 für das Themenjahr „Selbstbestimmt dabei. Immer“ die Situation von Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten in den Mittelpunkt gestellt. Von dieser Lebenssituation sind fast 10 Prozent der Gesamtbevölkerung betroffen; davon sind rund sieben Millionen Menschen als schwerbehindert eingestuft. Hinzu kommen „rund 17 Millionen Menschen im Alter von über 18 Jahren mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder chronischen Krankheiten, die sie im täglichen Leben einschränken“<sup>1</sup> Schon diese Größenordnung verweist auf die po-

litische Bedeutung der Teilhabesicherung und des Schutzes vor Diskriminierung für diese in sich sehr heterogene Gruppe von Menschen. Trotz einer Reihe von Gesetzen zur Wahrung von Menschenwürde, Bürgerrechten und Selbstbestimmung sowie zum Verbot von Diskriminierung und Ungleichbehandlung (Grundgesetzergänzung von 1994; Behindertengleichstellungsgesetz von 2002<sup>2</sup>; Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz von 2006; UN-Behindertenrechtskonvention 2009), und einer Sozialgesetzgebung, die darauf zielt, gesellschaftliche Teilhabe durch Rehabilitation, Förderung, Assistenz und Kompensation zu gewährleisten (vgl. SGB IX, das noch in dieser Legislaturperiode durch ein Bundesteilhabegesetz ersetzt werden soll),

treffen Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen nach wie vor auf vielfältige Barrieren; diese behindern ihre gesellschaftliche Teilhabe und wirken sich negativ auf ihre Lebenssituation und ihr Selbsterleben aus. Viele Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten erleben im gesellschaftlichen Alltag, bei Behörden, im Bereich von Dienstleistungen und auf dem Arbeitsmarkt immer wieder und immer noch vielfältige Formen von Stigmatisierung, Zurücksetzung, Diskriminierung und Ungleichbehandlung; und viele von ihnen sehen sich entgegen den rechtsverbindlichen Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention zur Inklusion immer noch mit systematischen Prozessen der Ausgrenzung im Bildungs-



Teilhabe am Arbeitsleben ist wichtig für persönliche Unabhängigkeit ...

Foto: Stephanie Hofschläger, pixelio.de

system, mit sozialer Isolierung in Heimen und Sonderwelten in Beruf und Freizeit konfrontiert.<sup>3</sup> Diese Lagebeschreibung, wie sie zuletzt im Teilhabebericht der Bundesregierung in einer eindrücklichen Synopse zusammengefasst ist, wird durch eine Vielzahl persönlicher Erfahrungsberichte von Menschen mit Behinderungen und langfristigen Erkrankungen, durch zahlreiche Anfragen und Beschwerden bei den Antidiskriminierungsstellen des Bundes und der Länder, auf Webseiten von Selbsthilfeorganisationen und von Behindertenverbänden bestätigt.

Im Folgenden geht es vorrangig um den Zugang zum Arbeitsmarkt und um den Erhalt der Beschäftigung für Menschen mit Beeinträchtigungen. Dabei ist zunächst

die geringe Beteiligung schwerbehinderter Menschen am Erwerbsleben zu nennen: ihre Erwerbstätigenquote ist mit 50,1 % im Vergleich zu der Quote von 75,9 % bei nicht-behinderten Menschen deutlich geringer<sup>4</sup>; ihre Erwerbslosenquote ist 2014 mit 8,8 % fast doppelt so hoch, wie die nicht-behinderter Menschen mit 4,3 %.<sup>5</sup> Von Erwerbslosigkeit besonders stark betroffen sind Frauen mit Behinderungen (ihre Quote liegt fast doppelt so hoch wie die schwerbehinderter Männer) sowie ältere gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitnehmer\_innen. In dieser intersektionalen Benachteiligung reproduzieren sich auch sonst auf dem Arbeitsmarkt vorhandene mentale, strukturelle Barrieren, mit denen die Zielgruppen beim Zugang zum Arbeits-

markt in verstärkter Weise konfrontiert sind und zu denen noch verfahrensbedingte Barrieren bei Vermittlung und im Einstellungsverfahren hinzutreten. Mit Blick auf die Art der Behinderung treffen insbesondere Personen mit psychischen Erkrankungen, Menschen mit einer geistigen Behinderung und gehörlose Menschen auf massive Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Seelisch beeinträchtigte Menschen in Erwerbstätigkeit haben besonders hohe Risiken, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. In diesen hier kurz angedeuteten Konstellationen interagieren die besonderen Stigmatisierungsrisiken mit

- a. den jeweiligen krankheits-/ behinderungsbedingten Funktionsbeeinträchtigungen,

- b. häufig fehlendem Wissen über psychische Erkrankungen und andere Behinderungen bei Arbeitgebern wie Belegschaften,
- c. Verhaltensunsicherheiten gegenüber den betroffenen Menschen sowie
- d. auch einer mangelnden Bereitschaft zur intensiven Auseinandersetzung mit den Problemen der Betroffenen und deren Einsatzmöglichkeiten.

Darüber hinaus zeigt sich eine Zunahme behinderter Beschäftigter in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (von 2003 bis 2014 von 235.000 auf 301.000), insbesondere durch sogenannte „Quereinsteiger“ unter denen sich viele psychisch kranke Menschen befinden<sup>6</sup> sowie ein deutlicher Anstieg von Erwerbsminderungsrenten (EM-Renten) aufgrund seelischer Erkrankungen (vgl. Deutsche Rentenversicherung (DRV)-Update 2014<sup>7</sup>). Alle diese Entwicklungen deuten auf Effekte einer systematischen Ausgrenzung der betroffenen Personengruppen vom Allgemeinen Arbeitsmarkt hin. Aus sozialpsychologischer Sicht verstärken Erfahrungen von Ausschluss und Diskriminierung, von dem auch die zwar insgesamt besser integrierten Menschen mit körperlichen Erkrankungen berichten, den Zirkel von erlebten Vorbehalten, sinkendem Zutrauen in die eigene Leistungsfähigkeit und den eigenen Wert, und führen schließlich zu einem meist nicht freiwillig erfolgenden Rückzug aus dem Arbeitsmarkt.

## II. Empirisches Vorgehen

Vor dem skizzierten Hintergrund richtete sich der Forschungsauftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf das

Zusammenspiel von sozialpsychologischen, institutionellen und verfahrensbedingten Barrieren, auf die (erwachsene) Menschen mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt und in der Arbeitswelt treffen. Ein besonderes Augenmerk lag auf erlebten Formen von Stigmatisierung und Diskriminierung und ihren Rückwirkungen auf das Verhalten bei Bewerbungen und im betrieblichen Alltag sowie auf den Reaktionen der anderen Akteure. Im Forschungsdesign der qualitativ angelegten Studie wurden typische Problemkonstellationen und zentrale Akteure im Feld berücksichtigt, jedoch keine statistische Repräsentativität angestrebt. Die Erhebung umfasste problemzentrierte Interviews mit relevanten Akteuren in Betrieben, Industrie- und Handelskammern (IHK) und Unternehmerverbänden, Experteninterviews mit Fachkräften der Beratungs- und Vermittlungsdienste sowie narrativ-episodische Interviews mit Menschen mit Behinderungen bzw. chronischen Erkrankungen; zusätzlich wurde jeweils eine Focusgruppe mit behinderten Menschen, mit Unternehmensvertretern und Fachleuten aus dem Versorgungssystem durchgeführt. Insgesamt wurden zehn Unternehmen befragt, die die Beschäftigungsquote erfüllt, deutlich übererfüllt oder bereits eine Auszeichnung für ihr Engagement erhalten hatten sowie fünf Betriebe mit einer unterdurchschnittlichen Beschäftigungsquote – insgesamt 33 problemzentrierte Interviews. Die Gespräche in kleinen, mittleren und Großunternehmen bzw. großen Verwaltungen wurden mit Personalverantwortlichen, Betriebsräten, Schwerbehindertenvertretungen sowie mit nicht behinderten Arbeitskollegen\_innen geführt. Mit erwerbslosen, in Betrieben

sowie in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) beschäftigten Menschen gab es 18 Gespräche über ihre Erfahrungen bei der Stellensuche, mit dem Vermittlungssystem und im betrieblichen Arbeitsalltag.

## III. Zentrale Ergebnisse

### 1. Generelle Tendenzen

Unsere Studie konnte viele in der Fachwelt und aus Studien bereits bekannte Sachverhalte und praktische Erfahrungen bestätigen; die Resultate konvergieren in zentralen Punkten mit der Zustandsbeschreibung im Teilhabebericht der Bundesregierung. Sie differenzieren und erweitern diese Ergebnisse erstens durch die subjektiven Sichtweisen, Bewertungen und Kommentare der befragten Personen; zweitens verdeutlichen sie das Zusammenspiel zwischen den verschiedenen Untersuchungsebenen und lenken damit die Aufmerksamkeit auf fatale Regelkreise zwischen Vorurteilskomplexen, mangelnder Information, individuellen Handlungsdispositionen auf der einen und als nur schwer veränderbar eingeschätzten strukturellen Verfestigungen in der Arbeitswelt auf der anderen Seite. Und sie verweisen drittens auf verfahrensbedingte Mängel und Koordinationsprobleme innerhalb des unübersichtlichen Systems der beruflichen Rehabilitation, auf zu viele Beteiligte statt einer nahtlosen Beratung, Vermittlung, Begleitung, Krisenintervention und Nachsorge aus einer Hand und auf die Vielzahl von – untereinander kaum vergleichbaren, wenig aufeinander abgestimmten, überbürokratisierten und auch wenig auf ihre spezifische Wirksamkeit hin untersuchten – Maßnahmen zur beruflichen (Wieder-) Eingliederung. Viertens wurde die zentrale Bedeutung einer Teilhabe am Arbeitsleben



für materielle Sicherheit, Unabhängigkeit von staatlicher Dauerunterstützung und den damit verbundenen Kontrollen und Stigmatisierungsrisiken, für soziale Anerkennung und Status, für Selbstwert, Selbstwirksamkeitsüberzeugungen und Selbstständigkeit sowie soziale Einbindung in modernen Arbeitsgesellschaften auch in unserer Studie einmal mehr eindrücklich bestätigt. Darin kommen Wünsche nach Zugehörigkeit („Teil-Sein“ als eine wichtige Dimension von Partizipation) und gesellschaftlicher Anerkennung zum Ausdruck. Dies hat der Sozialpsychiater Klaus Dörner so zusammengefasst: „Jeder Mensch will notwendig sein“ (1995).

## 2. Stigmatisierung und Diskriminierung in der Arbeitswelt: strukturelle und sozialpsychologische Aspekte

Viele Menschen mit Behinderungen erleben sich in Bewerbungssituationen oft wie vor einer unsichtbaren Glaswand. Sie berichten von dem Gefühl, bereits im Vorfeld aussortiert zu werden; wenn es schließlich doch noch zu einem Bewerbungsgespräch kommt, treffen sie zwar meist auf zugewandte Gesprächspartner\_innen, die freundliches Interesse äußern, die Behinderung taktvoll übergehen und sich korrekt verhalten. Dennoch erhalten Menschen mit chronischen Krankheiten und nicht sichtbaren Behinderungen trotz oft guter Qualifikation immer wieder Absagen, die sie selbst auf ihre Behinderung zurückführen. Diese Erfahrung vergeblicher Bewerbungen wirkt ihrerseits auf das Bewerbungsverhalten zurück: für einige Befragte erscheint dann die WfbM, das Verbleiben im SGB II-Bezug oder die EM-Rente als Alternative. Einige der befragten Werkstattmitarbeiter\_innen, fühlen sich den

Anforderungen der modernen Arbeitswelt, wie Zeitdruck, Erwartung an Stresstoleranz, Eigenaktivität, Entscheidungsfreude und Flexibilität nicht gewachsen und kehren nach gescheiterten Versuchen auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt in die Werkstatt zurück oder ziehen von Anfang an den Verbleib in der als Schonraum erlebten WfbM vor.

Die mangelnde Bereitschaft schwerbehinderte Arbeitnehmer\_innen einzustellen geht nach unseren Ergebnissen vor allem auf mentale Barrieren wie z. B. Vorurteile bei vielen Arbeitgebern hinsichtlich der Leistungs- und Anpassungsfähigkeit beeinträchtigter Menschen zurück sowie auf Befürchtungen hinsichtlich mangelnder Leistungskonstanz, häufiger Ausfallzeiten und Ängste vor den bürokratischen Prozeduren bei der Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer\_innen. Hinzu kommen fehlende Kenntnisse und Erfahrungen über die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten gesundheitlich beeinträchtigter bzw. behinderter Menschen in den Unternehmen; das führt auch dazu, dass betriebliche Möglichkeiten – etwa Geländepflege durch Menschen mit einer Lernbehinderung anstelle einer Auslagerung an Fremdfirmen – gar nicht erst gesehen werden. Die positiven Erfahrungen, die viele Unternehmen mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen machen, wie etwa hohe Motivation und Verbesserung des Arbeitsklimas, haben sich bislang nicht generell in der Welt der Unternehmen durchgesetzt; während hier der öffentliche Dienst und einige, vor allem große und mittlere Unternehmen bereits eine Reihe vorbildlicher Modelle entwickelt haben (vgl. Unternehmensforum für mehr Integration behinderter Menschen

in der Wirtschaft: [www.unternehmensforum.org](http://www.unternehmensforum.org)<sup>8</sup>), ist dies bei vielen kleinen Betrieben bis auf bemerkenswerte Einzelfälle noch nicht angekommen. Unternehmen, die bereits Menschen mit Behinderungen beschäftigen, profitieren von dieser Erfahrung: Die Unternehmenskultur verändert sich und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erhöht die Sensibilität der Mitarbeiter\_innen für den Umgang miteinander, nicht nur mit den behinderten Beschäftigten. Diese positiven Erfahrungen zeigen, dass eine erfolgreiche Eingliederung nicht nur gelingen, sondern sich auch jenseits einer rein ökonomischen Sichtweise als „weicher“ Erfolgsfaktor für die Entwicklung einer modernen Unternehmenskultur „lohnen“ kann. Diese Ergebnisse sind ermutigend; gleichwohl verweist die Summe der hier kurz referierten Teilergebnisse auf den erheblichen Handlungsbedarf im Bereich der Arbeitsmarktinklusivierung von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen.<sup>9</sup>

## IV. Handlungsempfehlungen

Auf der Basis der vorhandenen Literaturanalyse und unserer eigenen Erhebungen haben wir spezielle Handlungsempfehlungen für die verschiedenen Handlungsbereiche und Akteursebenen entwickelt:

### *Handlungsempfehlungen für die Politik*

- Entwicklung eines *Index of Inclusion* für die Arbeitswelt, der verbindliche Standards in Übereinstimmung mit der UN-BRK für Unternehmen und das Vermittlungssystem formuliert und neben quantitativen (Erwerbs- und Erwerbslosenquoten, Pflichtbeschäftigungsquote etc.) auch qualitative Indikatoren (z. B. Tätigkeitsbereiche, Art der Beschäfti-



... wie auch für die soziale Einbindung

Foto: Stephanie Hofschläger, pixello.de

gungsverhältnisse etc.) enthält und ein Monitoring ermöglicht;

- Stärkere Aufmerksamkeit für die Gruppe der Menschen mit nicht-sichtbaren Behinderungen und chronischen Erkrankungen, insbesondere auch für seelischen Erkrankungen;
- Einstellungsänderungen und positive Modelle nicht allein durch einmalige Anerkennung (Integrationspreise) fördern, sondern mit Hilfe gezielter Anreizsteuerung die Einstellung von Menschen mit einer Behinderung oder

einer langfristigen Erkrankung unterstützen und die positiven Erfahrungen mit gelungenen Kontakten zwischen Arbeitnehmer\_innen mit einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit und der nicht-behinderten Belegschaft zum Abbau von Vorurteilen nutzen;

- Verbesserte Information über die Einsatzmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen durch beschäftigte Menschen mit einer Behinderung, die für andere Betriebe als „Botschafter\_innen“ fungieren können;

- Verbesserte und erweiterte Information der Menschen mit Behinderungen und chronischen Krankheiten über ihre besonderen Rechte im Arbeitsleben und gezieltes Empowerment durch Beratung und peer-counseling zur Wahrnehmung ihrer Rechte und Hinweise auf Handlungsmöglichkeiten bei Diskriminierung und zum Verhalten bei Einstellungsgesprächen und bei betriebsinternen Konflikten;
- Doppelstrategie zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Menschen mit einer Behinderung: finanzielle Belohnung der tariflichen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf Dauerstellen (Anreizsteuerung) und parallel dazu eine spürbare Erhöhung der Ausgleichsabgabe für nicht besetzte Pflichtarbeitsplätze für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf.

#### *Handlungsempfehlungen für Unternehmen*

- Verbesserte Information über die Einsatzmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen. Vor der Auslagerung von Tätigkeiten an Fremdfirmen überprüfen, ob die entsprechenden Tätigkeiten auch durch Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen durchgeführt werden können;
- Aktive Suche nach Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen mit Hilfe der zuständigen Fachdienste, des Integrationsamts und der Integrationsfachdienste.
- Verstärkte Nutzung der anonymisierten Bewerbungen, um die Chance auf Einladung zu Vorstellungsgesprächen zu erhöhen und den Bewerber\_innen die Möglichkeit zur Darstellung ihrer Motivation und ihrer Fähigkeiten zu geben sowie die besonderen Vorkehrungen für eine Beschäftigung mit einer Beeinträchtigung erläutern zu können;
- Umstellung der Sichtweise von Defiziten

auf Fähigkeiten und besondere Qualitäten behinderter/chronisch kranker Arbeitskräfte mit der zentralen Botschaft: Behinderung und Beeinträchtigung bedeutet nicht automatisch eine geringere Arbeits- oder Leistungsfähigkeit.

#### Handlungsempfehlungen für das Versorgungssystem

- Verbesserte Information über Eingliederungshilfen für Menschen mit Behinderungen, insbesondere auch über bislang wenig genutzte wie Unterstützte Beschäftigung, Arbeitsassistenz oder persönliches Budget für Arbeit – auch in Leichter Sprache.
- Mehr direkte Beratung der Unternehmen und insbesondere auch der aus unserer Erhebung teilweise unzureichend informierten Schwerbehindertenvertretungen vor Ort unter aktiver Einbeziehung der bereits beschäftigten Schwerbehinderten;
- Förderung eines Disability Managements aus einer Hand mit verlässlichen Ansprechpartner\_innen, die den Betrieben und den Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen auch nach der Eingliederungsphase bei Bedarf zur Verfügung stehen, da eine Vielzahl von Problemen gerade bei den Übergängen aus Erwerbslosigkeit oder nach einer Rehabilitation in die Beschäftigung sichtbar werden;
- Reduzierung der Sonderwelten der Werkstätten für Menschen mit Behinderung durch innovative Modelle, Vermeidung von Fehlplatzierungen, Unterstützung bei der Transformation von Bereichen der Werkstätten für Behinderte Menschen in Integrationsbetriebe nach § 132 ff. SGB IX, verstärkte Bemühungen zum Übergang von Werkstattbeschäftigten auf den Allgemeinen Arbeitsmarkt durch gezielte Eingliederungsprogramme (wie etwa in Rheinland-Pfalz<sup>10</sup> oder in Hamburg).

#### Empfehlungen für die Zielgruppen

- Ermutigung, sich bei Bewerbungen nicht „unter Wert“ zu verkaufen und die Voraussetzungen für eine Beschäftigung mit der jeweiligen Beeinträchtigung klar zu benennen.
- Ermutigung zu einem offenen Umgang mit der Beeinträchtigung; dies wird allerdings von vielen Betroffenen – vor allem von denjenigen mit seelischen Behinderungen – kritisch gesehen. Hier geht es mittelfristig darum, durch geeignete und zielgruppenspezifische Aufklärung für die besonderen Belange von Menschen mit Behinderungen eine veränderte gesellschaftliche Kultur des Umgangs mit Diversität zu entwickeln und – mit Blick auf psychische Krankheiten – Personalverantwortlichen, Betriebsräten und Schwerbehindertenvertretungen konkrete Hilfestellungen für den Umgang mit psychisch beeinträchtigten Mitarbeiter\_innen an die Hand zu geben.

#### Prof. Dr. Ernst von Kardorff

ist Leiter der Abt. Soziologie der Rehabilitation, Berufliche Rehabilitation und Rehabilitationsrecht am Institut für Rehabilitationswissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin.



**Kontakt und nähere Informationen**  
ernst.von.kardorff@hu-berlin.de

#### Dr. Heike Ohlbrecht

ist als Vertretungsprofessorin für allgemeine Soziologie/ Mikrosoziologie an der Otto-von-Guericke Universität Magdeburg tätig. Arbeitsschwerpunkte sind Familie und Gesundheit, sozial ungleiche Gesundheitschancen, Arbeit und Gesundheit sowie qualitative Sozialforschung.



**Kontakt und nähere Informationen**  
heike.ohlbrecht@hu-berlin.de

#### FUSSNOTEN

- 1 BMAS (Hrsg.)(2013): Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslage beeinträchtigter Menschen. Bonn: BMAS.
- 2 Zur Evaluation des BGG siehe: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Teilhabe/bgg-evaluation-uni-kassel-2014.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Teilhabe/bgg-evaluation-uni-kassel-2014.pdf?__blob=publicationFile).
- 3 Anti-Diskriminierungsstelle des Bundes (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Berlin: ADS.
- 4 Schnell, R. & Stubbra, V. (2010): Datengrundlagen zur Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin: bmbf.
- 5 Bundesagentur für Arbeit (2014): Analyse des Arbeitsmarktes für schwerbehinderte Menschen. Nürnberg: (BA).
- 6 Gehrman, M. (2015): Betriebe auf der Grenze. Frankfurt a. M.: Campus.
- 7 Abrufbar unter: [http://www.deutscherentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/6\\_Wir\\_ueber\\_uns/03\\_fakten\\_und\\_zahlen/04\\_reha\\_jahresberichte/downloads\\_reha\\_jahresberichte/reha\\_bericht\\_update\\_2014.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.deutscherentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/6_Wir_ueber_uns/03_fakten_und_zahlen/04_reha_jahresberichte/downloads_reha_jahresberichte/reha_bericht_update_2014.pdf?__blob=publicationFile&v=2).
- 8 Vgl. Grote: Inklusion in der Schule – und dann? InKA – ein Beispiel für einen gleichberechtigten Zugang zur dualen Berufsausbildung von Jugendlichen mit und ohne Behinderung, Forum D, Beitrag D15-2015 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 13.05.2015.
- 9 Vgl. von Kardorff, Ohlbrecht & Schmidt 2013; [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Zugang\\_zum\\_Arbeitsmarkt\\_Expertise.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Zugang_zum_Arbeitsmarkt_Expertise.html).
- 10 Siehe z.B.: Nebe/Waldenburger: Überlegungen zu einem Budget für Arbeit (BfA); Forum D, Beitrag D26-2014 unter [www.reha-recht.de](http://www.reha-recht.de); 12.12.2014.

Der Artikel ist ursprünglich im Diskussionsforum Rehabilitation und Teilhaberecht erschienen. Wir danken der DVfR für die freundliche Genehmigung zum Nachdruck. Die gesamte Studie findet ist im Internet unter folgendem Link zu finden:

[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Zugang\\_zum\\_Arbeitsmarkt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Zugang_zum_Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile)

# Die subjektive Bewertung des sozialen Wohlbefindens

## Teilergebnisse einer empirischen Untersuchung der Situation von Arbeitnehmern mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Von Dr. Christina Kießling und Tina Molnár-Gebert (M.A.)

### 1. Einführung

Die hier vorgestellten Daten wurden im Rahmen des Forschungsprojekts MEGBAA (Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt) erhoben, das seit 2012 am Lehrstuhl für Pädagogik bei Geistiger Behinderung der Universität Würzburg durchgeführt wird. Vorrangiges Ziel des Projektes ist es, die Lebenssituation von Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (nachfolgend „Arbeitnehmer“) unter dem Aspekt der (subjektiven) Lebensqualität qualitativ zu untersuchen. Diese Fragestellung wurde bisher in ähnlich gelagerten Studien vor allem mithilfe quantitativer Methoden untersucht (vgl. Doose 2012; Kaßelmann/ Rüttgers 2005). Die Daten, die in diesem Artikel vorgestellt werden, können im Kontext der Dimension des sozialen Wohlbefindens verortet werden.

### 2. Theoretische Einbettung: das Konzept der Lebensqualität und soziales Wohlbefinden

Zur differenzierten Beschreibung der Situation der Arbeitnehmer wurde ein Modell der Lebensqualität zugrunde gelegt. Obwohl diese Perspektive seit Langem Teil sozialwissenschaftlicher Analysen ist, liefert das Lebensqualitätskonzept „einen zeitgemäßen Betrachtungsrahmen für eine umfassende Analyse der Lebenssituationen von Menschen mit Behinderungen“ (Schäfers 2012, S. 11). Das folgende Modell, das in Anlehnung an Felce & Perry von Seifert in den deutschen heilpädagogischen Diskurs eingeführt wurde, beschreibt die Lebensqualität als mehrdimensionales Konstrukt. Diese setzt sich aus fünf verschiedenen Dimensionen des Wohlbefindens (physisch, sozial, materiell, aktivitätsbezogen und emotional) zusammen.

Im Folgenden soll ausschließlich der Bereich des sozialen Wohlbefindens betrachtet werden, in welchem beispielsweise

die „Quantität und Qualität der persönlichen Beziehungen (...) sowie die soziale Integration in der Gruppe“ (Seifert 2003, S. 10) beschrieben werden. In Bezug auf die Arbeitswelt ist dabei laut Doose (2012) neben der Zufriedenheit mit der Tätigkeit und dem Arbeitslohn das Verhältnis zu den Kollegen am ehesten für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz verantwortlich (ebd., S. 45). Es stellt sich daher die Frage, inwiefern die Arbeitnehmer als gleichberechtigte Kollegen anerkannt werden oder ob trotz der formalen Zugehörigkeit zum Kollegium eine soziale Distanz besteht. Doose (2012) konnte belegen, dass die Arbeitnehmer zwar zu einem großen Teil in unverbindliche Gespräche und Pauseninteraktionen am Arbeitsplatz eingebunden werden, aber 75 % der Betroffenen wenige bis keine privaten Kontakte zu Kollegen pflegen. Trotzdem bewerten 3/4 der Befragten ihr Verhältnis zu Kollegen als positiv (ebd., S. 321f.). Die Studie von Kaßelmann/ Rüttgers 2005 zeigt noch höhere Werte: Die Arbeitnehmer geben an, „zu mehr als 90% ein gutes oder sogar sehr gutes Verhältnis

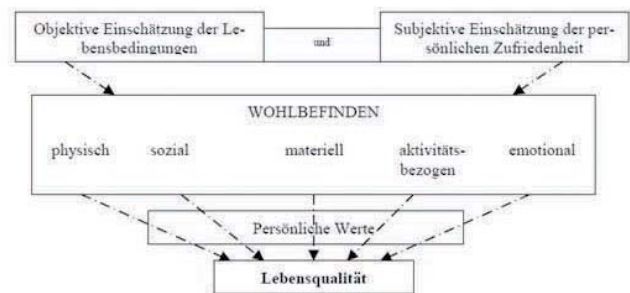


Abb. 1: Das Modell der Lebensqualität (Seifert 2005, S. 174)

zu ihren Arbeitskollegen zu haben“ (ebd., S. 74). Auch im Bericht „Übergang Förderschule-Beruf“ wurden die „Sozialkontakte der vermittelten Personen in den Betrieben (...) von den Integrationsberatern fast durchgängig als gut oder sehr gut beschrieben“ (Fischer/ Heger 2011, S. 274). In diesem Kontext ist allerdings darauf hinzuweisen, dass diese Ergebnisse im Sinne der Betrachtung einer „subjektiven“ und personenbezogenen Sichtweise möglicherweise noch nichts über die tatsächliche Zufriedenheit bzw. soziale Eingebundenheit des Arbeitnehmers aussagen, d.h. es wird nicht näher beschrieben, wie ein „gutes Verhältnis“ zu Arbeitskollegen im Einzelfall aussieht. Gleichzeitig gilt: Was als „gut“ oder „gelungen“ bezeichnet wird, interpretiert jede Person gemäß ihren individuellen und subjektiven Vorstellungen.

### 3. Vorgehensweise

Aus diesem Grund ist es für die Beantwortung der Fragestellung unerlässlich, die Sichtweisen und Vorstellungen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen und diese direkt in den Erhebungsablauf einzubeziehen. Somit ergibt sich aus dem zugrunde liegenden Modell der Lebensqualität ein trianguliertes Forschungsdesign: Die objektive Betrachtung der Dimensionen der Lebensqualität wurde durch quantitative Methoden (Fragebogen) erfasst, während die subjektive Bewertung mit Hilfe eines qualitativen (leitfadengestützten) Interviews erhoben wurde. Da für eine valide Bewertung der subjektiven Wahrnehmung des sozialen Wohlbefindens und die Ableitung angemessener Unterstützungsleistungen „ein echter Dialog mit den Betroffenen unverzichtbar“ (Hagen 2007, S. 22) ist, wurden im Sinne eines partizipativen Forschungsverständnisses die Arbeitnehmer als Experten ihrer eigenen Lebenswelt befragt.

Eine repräsentative Studie ist in diesem Rahmen nicht möglich, da die Daten der Arbeitnehmer nach der Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis nicht bzw. nicht einheitlich erfasst sind. Der Kontakt zu den Personen wurde durch die Vermittlung begleitender Dienste (z.B. Integrationsfachdiensten) hergestellt. Die Kooperationspartner leiteten Fragebögen in Leichter Sprache an ihnen bekannte Arbeitnehmer weiter (vgl. Fischer et al. 2014). Neben der Angabe objektiver Daten ermöglichten die Fragebögen den Probanden, sich für nachfolgende Interviews zur Verfügung zu stellen. Nach einer Gewichtung der Rückmeldungen in Bezug auf inhaltliche Relevanzkriterien (vgl. Froschauer/ Lueger 2003, S. 55), wurden Interviews mit 30 Arbeitnehmern geführt. Die Gespräche wurden – je nach Präferenz der Probanden – in einem Fachdienstbüro, in öffentlichen oder privaten Räumlichkeiten durchgeführt. Der Leitfaden orientierte sich dabei eng am Modell der Lebensqualität (s.o.). Aus den Dimensionen wurden arbeits-

platzbezogene Fragen abgeleitet, die vorab in Leichter Sprache formuliert wurden, sich aber im Gespräch eng an der jeweiligen Situation der Person und ihrem Sprachniveau orientierten. Buchner postuliert im Kontext von Erhebungen mit dieser Zielgruppe die Notwendigkeit einer sensiblen, spontanen und einführenden Gesprächsführung im Rahmen eines offenen Interviewkonzepts (Buchner 2008, S. 521). Die Interviews wurden aufgezeichnet, wortwörtlich transkribiert und mit Hilfe der Qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Zur Optimierung der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit wurden alle Gespräche von zwei Personen kodiert, paraphrasiert und diskutiert.

Auswahlkriterium für den Einbezug in die Erhebung war der frühere Besuch einer Schule mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung bzw. die eindeutige Zuordnung zum Personenkreis der Menschen mit geistiger Behinderung in entsprechenden Gutachten. Hiermit sollte eine Abgrenzung zur Personengruppe der Menschen mit Lernbehinderung erreicht werden. Darüber hinaus sollten die Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sein. Ausgeschlossen wurden eventuell vergleichbare Konstellationen, wie die Beschäftigung auf einem Einzelaußenarbeitsplatz der WfbM, in einem Integrationsprojekt oder im Rahmen einer vermittelnden Maßnahme.

Die 30 Probanden der Interviews kamen aus Bayern, Baden-Württemberg und Hessen und waren zwischen 20 und 53 Jahren, wobei eine Mehrheit von 23 Personen im Alter zwischen 20 und 30 waren. Das Geschlechterverhältnis lag bei 13 weiblichen zu 17 männlichen Arbeitnehmern. Die Arbeitsbereiche der Arbeitnehmer waren sehr vielfältig und reichten von hauswirtschaftlichen Tätigkeiten über Arbeiten in der Landwirtschaft bis zu Reparaturaufgaben in verschiedenen Branchen.

In einigen Fällen sind die Stellen typische Nischenarbeitsplätze, für die die „Leistungsanforderungen (...) dem Leistungsvermögen des behinderten Menschen angepasst (werden)“ (Bauer 2006, S. 13). Die einzelnen Aufgaben setzten sich häufig aus verschiedenen Tätigkeitsfeldern zusammen und entziehen sich damit einer eindeutigen Zuordnung zu Branchen oder Wirtschaftsbereichen.

### 4. Ergebnisse der Kategorie „soziales Wohlbefinden“ als Teildimension des Konzepts der Lebensqualität

Die Interviews wurden in Bezug auf die Dimension des sozialen Wohlbefindens entlang der Bereiche „Interaktionen am Arbeitsplatz“, „Kommunikation mit Kollegen“, „Beziehungen zu Kollegen“ und „Wertschätzung des Arbeitnehmers mit Behinderung“ ausgewertet. Obwohl sich diese Punkte als Facetten der gleichen



Das individuelle Wohlbefinden ist auch eine Frage des Betriebsklimas

Foto: Stephanie Hofschläger, pixelio.de

Dimension in einigen Beschreibungen überschneiden und in Wechselwirkung zu den weiteren Dimensionen des Konzepts der Lebensqualität stehen, sollen sie im Folgenden aus analytischen Gründen separat betrachtet und dargestellt werden.

#### 4.1 Interaktionen

Unter diesem Code wurden Aussagen zu der Frage zusammengefasst, in welcher Form die Arbeitnehmer vor dem Hintergrund ihres spezifischen Unterstützungsbedarfs ihre Aufgaben verrichten. Dabei gab es sowohl Personen, die während des ganzen Arbeitstages allein beschäftigt waren, andere die mit Kollegen kooperierten und wieder andere, die parallel zu Kollegen die gleiche Tätigkeit ausführten, wie bspw. am Fließband. Daneben gab es auch einige Personen, die zwar von Kollegen angewiesen werden, aber ihre Arbeit allein durchführten. Dies liegt vor allem daran, dass sie Nischenarbeitsplätze besetzen, deren Tätigkeitsprofil mit niemandem geteilt wird. So ist einer der Arbeitnehmer dafür zuständig, Informationen zwischen verschiedenen Abteilungen zu übermitteln. Er hat daher mit seinen Kollegen nur punktuell Kontakt:

*„Ja gut, ich mach ja meine Botengänge allein. Geh' in verschiedene Räume halt rein so. (.) Sonst hab ich mit Kollegen so nix zu tun so.“*

Interviewer: *„Aber du bist alleine unterwegs dann auf dem Botengang?“*

*„Ja, auf den Gängen ja. Gängen bevor ich in ‚s Büro ‚reingeh‘, ja. Bin ich allein, ja.“ (Interview 12)*

Die Art und Häufigkeit der Interaktion war in zahlreichen Fällen vom Unterstützungsbedarf des Arbeitnehmers abhängig. So beschrieben viele Arbeitnehmer, sich regelmäßig mit Fragen an ihre Kollegen zu wenden und Hilfe von diesen zu erhalten. Diese Unterstützungsanfragen waren entweder auf eine bestimmte Person beschränkt, zu der der Arbeitnehmer ein besonderes Vertrauensverhältnis aufgebaut hat oder bezogen sich situationsabhängig auf unterschiedliche Ansprechpartner. Während dies von den meisten Gesprächspartnern nicht problematisiert wurde, beschrieben einige Arbeitnehmer, dies als unangenehm.

*„Das ist dann auch manchmal bisschen komisch, wenn ich das dann immer wieder fragen muss (--) als kapiert ich nichts mehr oder als krieg ich gar nichts mehr (--) in der Reihe. (--) Dass ich dauernd ständig mein Kollegen fragen muss.“ (Interview 22)*

Andere beschrieben wiederum, dass sich dieser Hilfebedarf nicht einseitig auf sie als Arbeitnehmer bezieht, sondern dass, sie sich auch selbst als Unterstützungsleistende sehen.

*„Da machen wir auch Witze, also machen Scherzle, wonach wir Lust haben, lachen auch, erklären uns gegenseitig, helfen uns ge-“*

*gegenseitig... So wie's in der Filiale einfach sein soll. Einfach ein perfektes Team sind wir.“ (Interview 2)*

Die Interaktionsstrukturen ergaben sich in einigen Fällen weniger aus dem Hilfebedarf des Arbeitnehmers als aus den Anforderungen der Tätigkeit. So müssen schwere Gegenstände gemeinsam getragen oder Geräte zu zweit bedient werden. Solche aktivitätsgebundenen Kooperationen schaffen gleichzeitig die Möglichkeit für eine niedrigschwellige Unterstützung und Fehlerkontrolle durch Kollegen. Die beschriebenen Situationen sind also stark individualisiert: Ihre Ausgestaltung hängt von den arbeitsplatzspezifischen Bedingungen und dem Unterstützungsbedarf des Arbeitnehmers ab. Diese Interaktionsräume bilden den Möglichkeitsraum für die individuelle Ansprache und persönliche Beziehungen.

#### 4.2 Kommunikation mit Kollegen

Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz wird in hohem Maße vom herrschenden Betriebsklima beeinflusst. Die Probanden berichteten, wie sie die Atmosphäre an ihrem Arbeitsort wahrnehmen und mitgestalten. Im Mittelpunkt stand dabei die Frage, ob die Mitarbeiter anders angesprochen werden als ihre Kollegen ohne Behinderung.

Einige Arbeitnehmer sind in Familienbetrieben beschäftigt, in denen sie sich als vollständiger Teil des Teams fühlen und fröhliche Momente auch aktiv von den Arbeitnehmern initiiert werden. An vielen Arbeitsstätten herrscht ein gutes Betriebsklima, in das die Arbeitnehmer mit Behinderung einbezogen werden. Viele berichteten von einem unbeschwernten, fröhlichen Umgang miteinander:

*„...machen schon Witze. Sehr viel. Fast jeden Tag. ((lacht))“ (Interview 1),*

Gleichzeitig zeigten die Arbeitnehmer ein Bewusstsein für den Kontext und konnten ihre Rollen angemessen einschätzen, indem sie beispielsweise auf die Notwendigkeit ruhiger Konzentrationspausen verwiesen. An anderen Arbeitsstellen hingegen herrschte ein rauer Umgangston, der jedoch nicht auf den Arbeitnehmer beschränkt ist, sondern das gesamte Kollegium betrifft. Aber auch angespannte Situationen wurden kritisch reflektiert und mit dem Verweis auf ähnliche Zustände an anderen Arbeitsstätten relativiert. Einige der Probanden gaben zu, auch selbst mitunter unfreundlich auf Anfragen von Kollegen zu reagieren. Das folgende Beispiel eines Arbeitnehmers, der seit 30 Jahren in seinem Betrieb beschäftigt ist, zeigt, dass solche Beschreibungen auch Veränderungen unterworfen sind.

*I12: Dürfen keine Musik hören. Dürfen wir nicht. (.) Früher durften wir das früher mal. (.) Nur flüstern. Der Chef will das so haben. Der neue Chef auch.*

*A: Mhm. Und wenn du dann aber die Briefe verteilst, darfst du dich dann mit den Kollegen auch ein bisschen unterhalten?*

*I12: Nee, nee. Gar nicht. Sowas dürfen wir nicht. Nee. Das ist schon störend dann.*

*A: Ja. (--) Also sprichst du gar nicht so viel mit deinen Kollegen? I12: Eher Friedhofsruhe ist da eher. ((lacht))“ (Interview 12)*

Viele Schwierigkeiten im Umgang miteinander beziehen sich dabei offensichtlich auf das gesamte Kollegium, weniger einseitig auf den einzelnen Mitarbeiter mit Behinderung. So berichtete ein Arbeitnehmer von einem Kollegen, der sich unsolidarisch gegenüber anderen verhält. Ein älterer Arbeitnehmer wiederum beschrieb einen Kollegen, der sehr hektisch arbeite und dadurch die Kollegen unter Druck setze:

*„Das ist halt blöd, der Vorarbeiter ist sehr hektischer Mann. ... Er macht alles durcheinander selber. ((schniefen)) ... Ja, er kommt immer kurz vor Feierabend, gibt er einen noch Arbeit auf und wird dann noch nicht weggemacht. Und (.) kurz vor sieben teilt er schon Leute ein. (.) Mhm. Wir fangen erst um sieben an. ... Und das Arbeitsklima ist durch ihn (.) sehr schlecht.“ (Interview 29)*

Während an vielen Arbeitsorten also eine positive Grundstimmung herrscht, beschrieben einige Arbeitnehmer angespannte Situationen. Verbindend erscheint hierbei die Wahrnehmung, dass diese Kommunikationsstrukturen in Bezug auf den Arbeitnehmer mit Behinderung nicht vom allgemeinen Umgang abweichen.

#### 4.3 Persönliche Beziehungen zu Kollegen

Das betriebliche Miteinander wird maßgeblich durch persönliche Beziehungen geprägt. In Abhängigkeit davon, wie intensiv die Arbeitnehmer mit ihren Kollegen zusammenarbeiten und inwiefern sie in das Kollegium integriert sind, können auch enge persönliche Kontakte entstehen. Hinter diesem Komplex stand die Frage, inwiefern die Arbeitnehmer trotz ihrer formalen Zugehörigkeit zum Kollegium von persönlichen Beziehungen zwischen den Kollegen ausgeschlossen werden. Eine interessante Rolle spielt dabei die Zeit, die jenseits der eigentlichen Tätigkeit miteinander verbracht wird. Obwohl bestimmte Settings gemeinsame Pausen nicht zulassen, bzw. dies von einzelnen Personen nicht gewünscht wird, ist es für viele Arbeitnehmer selbstverständlich, die Pausenzeit gemeinsam mit ihren Kollegen zu verbringen und für Gespräche zu nutzen:

*„Meistens wenn (.) ... oder in der Arbeitszeit (.) komm (.) kriegt der mir (.) gibt der mir 'n halbes Brötchen oder... Oder geb' ich 'n Kaffee aus. ... Der U. [Name] (.) der mir auch öfters. ... 'S geht Hand in Hand.“ (Interview 3)*

Viele Probanden beschreiben ihre Kollegen als sehr zugewandt und hilfsbereit, wobei einzelne zu bestimmten Personen ein besonderes Vertrauensverhältnis hegen. Eine Arbeitnehmerin sprach in diesem Zusammenhang sogar von einem „Mutterersatz“ (Interview 7). Einige kennen ihre Kollegen schon seit vielen Jahren und fühlen sich von diesen gut verstanden. Sympathieträger sind vor allem solche Personen, mit denen man ungezwungen sprechen kann – auch über den engeren berufsbezogenen Kontext

hinaus. An vielen Arbeitsorten werden neben beruflichen Themen auch private Ereignisse besprochen, dazu gehörten beispielsweise Gespräche über die Familie und Partnerschaft, Hobbies, das Wochenende oder das Fernsehprogramm. Eine junge Frau zog diesbezüglich die Parallele zu Gesprächen im Freundeskreis:

„Och (.) verschiedenes. Mal bissl ‘n Privates, wenn man was erlebt hat oder so. Oder im Arbeiten, wenn man was unternommen hat und es einem gefallen hat. Dann spricht man einfach so darüber, wie’s halt so gute Freunde auch tun, ne.“ (Interview 2)

Für einige Personen beschränkte sich der persönliche Kontakt zu Kollegen auf den Arbeitsort oder auf zufällige Begegnungen in der Freizeit. Dies wird z. B. mit weit entfernten Wohnorten oder abweichenden Arbeitszeiten erklärt. Während sich einige Arbeitnehmer diesen Kontakt trotzdem wünschen, besteht in anderen Fällen kein Bedarf an privaten Beziehungen zu Kollegen, da der Arbeitnehmer über ein erfüllendes soziales Netzwerk verfügt:

B: Oder sehen Sie Ihre Kollegen auch außerhalb der Arbeitszeit?  
I14: Nee, also nur auf der Arbeit.

B: Nur auf der Arbeit. [Unterbrechung] Vermissen Sie das manchmal? Also hätten Sie gern bisschen (.) Anschluss?

I14: (-) Ich hab ja hier Anschluss.

B: Also Sie fühlen sich nicht allein?

I14: Nein.“ (Interview 14)

Viele Arbeitnehmer beschrieben, dass sie ihre Kollegen beispielsweise im Rahmen von gemeinsamen Betriebsessen, -festen oder -ausflügen sehen. Andere treffen sich auch ohne besonderen Anlass in ihrer Freizeit, gehen mit Kollegen aus und werden zu privaten Feiern oder Ausflügen eingeladen.

Von Auseinandersetzungen mit Kollegen berichteten hingegen wenige Arbeitnehmer, deren Ursachen unterschiedlich verortet sind. Ein junger Mann gab an, dass schwierige Arbeitssituationen gelegentlich für Streitigkeiten zwischen ihm und Kollegen verantwortlich sind. Während einige Probanden Überforderungssituationen dank ihrer Kollegen gut bewältigen konnten, führten solche Belastungen in Einzelfällen jedoch zu extremen Konfrontationen. Einer der Arbeitnehmer erzählte von einer überspannten Lage, in der er seinen Arbeitsort nach einem Schlagabtausch mit einem Kollegen im Affekt verließ. Auslöser des Konflikts war die Kritik an der Qualität einer von ihm verrichteten Arbeit:

„(2s) Also, (.) wenn’s is’ was ganz Dummes ... (.) passiert, (.) dass ich dann auch schon von der Arbeit abgehauen bin. S- is’ schon ganz Dummes passiert. (-) Es war auch wegen Streit und dann hab ich am liebsten gesagt: “Mich kotzt das Alles an, (.) ich gehe! Und mir wird das zu viel!” (2s) Und dann hat er mich irgendwann so unter Druck gesetzt, dass ich gesagt hab: (.) “Weißt du, ich gehe. (.) Mir reicht das!” Dann hat er gesagt: “Ja, geh doch, verpiss dich, hau doch ab. Geh nach Haus!” (Interview 22)

Dabei kann es besonders problematisch sein, wenn sich die Tätigkeitsbereiche der Arbeitnehmer mit denen anderer Kollegen überschneiden. An solchen Stellen wird deutlich, inwiefern der Person die Entscheidungsbefugnis für Situationen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit übertragen wird.

Andere Arbeitnehmer erklärten, dass ihre Abneigung gegenüber bestimmten Kollegen aus deren mangelhafter Anstrengung resultiert:

„Weil (.) er halt immer (.) ja, wie soll man sagen? Halt immer groß Sprüche geklopft hat und irgendwas gemacht hat und dann hat’s hinten und vorne nicht gepasst oder so.“ (Interview 20)

Dieser Ärger ist möglicherweise vor dem Hintergrund der erhöhten Anstrengung des Arbeitnehmers um gute Leistungen erklärbar. Ein Arbeitnehmer erinnerte sich ungern an einen ehemaligen Kollegen, der oft krank war und dadurch Zusatzarbeiten für die übrigen Kollegen verursacht hat. Nur wenige gaben an, sich von Kollegen systematisch diskriminiert oder ausgenutzt zu fühlen. Die Einschätzung solcher Situationen ist zusätzlich schwierig, da die Motive des Gegenübers in den Gesprächen nicht offenbar wurden. Ein junger Mann beschrieb, gegen die ungerechte Behandlung durch Kollegen von seinem Vorgesetzten verteidigt werden zu müssen, ohne den Hintergrund für die Situation zu benennen:

I21: „Ab und zu nimmt mich der Meister auch ein bisschen in Schutz. (.) ... Wenn nicht stimmen soll, was derjenige sagen tut.“

A: ... „Was macht er dann? (.) Geht er dann zu Ihren Kollegen und erklärt das noch mal?“

I21: „Ja, der sagt: >Lass ihn einfach in Ruh!<“ (Interview 21)

Neben vielen Berichten von positiven Beziehungen zu Kollegen am Arbeitsort und in der Freizeit, wurden also in einigen Gesprächen auch soziale Distanz und belastende Situationen beschrieben.

#### 4.4 Wertschätzung des Arbeitnehmers mit Behinderung

Die Arbeitnehmer sollten in den Gesprächen eine Einschätzung dessen vornehmen, inwiefern sie sich durch ihre Kollegen und/oder Vorgesetzten wertgeschätzt und anerkannt empfinden. Hierzu gehörten beispielsweise der Umgang mit Fehlern und Missverständnissen sowie die Würdigung positiver Leistung und Anstrengung. Im Fokus stand die Frage, inwiefern sich die Probanden als gleichwertige Mitarbeiter empfinden.

Viele Arbeitnehmer beschrieben, dass sie für bestimmte Aufgaben gelobt werden und Bestätigung von ihren Kollegen erfahren. So wird einem Arbeitnehmer von seinen Kollegen bescheinigt, wie wichtig seine Arbeit für einen reibungslosen Ablauf sei:

„Wenn ich weg bin, gibt’s Chaos, sagen die zu mir. (lacht)“ (Interview 12)

Ein angeführtes Beispiel für den wertschätzenden Umgang miteinander ist das Beglückwünschen und Verleihen von Urkunden zu Dienstjubiläen. Eine junge Frau erzählte, dass der Abschluss ihres





Soziale Begegnung im betrieblichen Rahmen

Foto: Stephanie Hofschläger, pixelio.de

Arbeitsvertrags nach längerem Praktikum mit einem Fest begangen wurde, zu dem alle an dem Prozess beteiligten (IFD-Berater, Familie, Freunde, Mentoren usw.) eingeladen wurden. Es zeigte sich, dass mit Fehlern je nach Firmenkultur und Betriebsklima unterschiedlich umgegangen wird. Viele Arbeitnehmer beschrieben eine sanktionsfreie Atmosphäre, während in anderen Betrieben bei größeren Fehlern zwar geschimpft werde, dies aber nicht prinzipiell als abwertend, sondern als berechnete Konsequenz empfunden wurde:

*„Wenn mal (.) wenn man jetzt einfach sich keine Mühe gegeben hat und irgendwas funktioniert halt nicht und man hat halt (.) ewig lang dran rumgemacht, dann gibt's schon mal Ärger, aber das ist ja klar.“ (Interview 20)*

Ein weiterer Arbeitnehmer, der von einem Kollegen zuweilen sehr harsch zurechtgewiesen wurde, weil er Aufgaben nicht angemessen verrichtet hatte, brachte ebenfalls Verständnis für die Zurechtweisungen auf:

*„Es ist (---) halt nur dann, wenn die Arbeiter dann, wenn er mir die Arbeit dann gibt und ich kapier 's dann halt nicht und (.) er*

*sieht das dann, dass ich das nicht so richtig mach und dann muss er halt mal 'n Brüller loslassen. (2s) Weil er hat ja, (--) er macht das nicht gern, (.) er macht das nicht gern, andere anzubrüllen, aber wenn er das dann sieht, dass ich das dann dauernd immer wieder so mach, wo er's nicht so haben will, wo das so sein soll, (---) dann sind halt mal so, (.) dann das er dann halt mal die Wut rauslassen muss.“ (Interview 22)*

Die Frage nach einer eventuellen „Sonderrolle“ kann anhand verschiedener Aspekte beurteilt werden: So kann zum einen der Tätigkeitsbereich der Person mit den Aufgaben der übrigen Kollegen verglichen werden. Dabei ist in vielen Fällen durch die fehlende Qualifikation der Arbeitnehmer mit Behinderung oder ein großes Alters- und Erfahrungsgefälle eine klare Hierarchie vorgegeben, welche auch in abweichenden Tätigkeitsprofilen und Befugnissen offenbar werden. Vielerorts fungieren Kollegen als Kontrollinstanz, um zu prüfen, ob Aufgaben durch die Arbeitnehmer in angemessener Weise erledigt werden. Einer solchen Funktion ist eine Über- bzw. Unterordnung der Rollen immanent.

Das Arbeitsverhältnis einer jungen Frau ist stark dadurch geprägt, dass ihre aktuellen Kollegen gleichzeitig ihre ehemaligen



Anerkennung unabhängig vom Unterstützungsbedarf

Foto: Stephanie Hofschläger, pixelio.de

Lehrer sind. Sie sei zwar sehr beliebt, allerdings blieb unklar, wie gut es den Beteiligten gelingt, das ursprünglich ungleiche Rollenverhältnis aufzubrechen und ein gleichberechtigtes Arbeitsverhältnis aufzubauen. Dass dies im Fall dieser Arbeitnehmerin schwierig ist, zeigt bspw. der Umstand, dass sie von Kollegen ungefragt auf persönliche Probleme angesprochen und diesbezüglich zurechtgewiesen wird. In einigen Fällen werden auf Grundlage oben beschriebener Schwierigkeiten Unterschiede wahrgenommen. Eine Arbeitnehmerin nannte in diesem Zusammenhang ihren Unterstützungsbedarf, der sie besondere:

*A: Was meinen Sie denn, sind Sie da im Kollegium eine ganz normale Kollegin oder sind Sie ein bisschen besonders?*

*I30: Mm, ich (2s) sie sagen halt... Ja, (-) ich bin so Typ, der der immer so die Kontrolle braucht, so den Anstoß braucht“ (Interview 30).*

Eine der Arbeitnehmerinnen erklärte, ihr Behindertenstatus sei ein wichtiger Faktor für ihre Einstellung gewesen und nahm hierfür eine dichotome Aufteilung der Kollegen in „Behinderte“ und „Normale“ vor:

*„... weil ich eingestellt worden bin (.) ... für (.) die tun einstellen: Behinderte und Normale. ...“ (Interview 10)*

Andere Arbeitnehmer empfanden sich trotz solcher Unterschiede als „normale“ Kollegen, denen keine „Sonderbehandlung“ zuteilwerde. Ein junger Mann berichtete von wöchentlichen Briefings, in denen die Aufgaben und Verantwortlichkeiten innerhalb des Kollegiums verteilt werden. Er erhält seine Instruktionen in diesem allgemeinen Rahmen und wird nicht separat angeleitet, d. h. der Chef muss sich um ihn nicht intensiver kümmern als um andere Kollegen im Betrieb. Ein weiterer Arbeitnehmer fasste seine Rolle prägnant zusammen:

*B: „Würden Sie sagen, Sie sind ein ganz normaler Mitarbeiter, wie alle andern?“*

*AA 1: „Ganz normaler Mitarbeiter, deswegen ( ) weil ich auch (-) 'n ganz normaler Mensch behandelt werden möchte. ....“ (Interview 1)*

## 5. Fazit

Es zeigt sich, dass die positiven Ergebnisse früherer quantitativer Erhebungen durch die qualitativen Daten zu großen Teilen bestätigt werden können. Die Arbeitnehmer beschrieben, wie sie sich, ungeachtet ihres Unterstützungsbedarfs als wertvolle Kollegen anerkannt fühlen und am sozialen Austausch am Arbeitsplatz teilhaben und diesen auch aktiv mitgestalten. Viele Inter-

viewpartner berichteten von engen, teilweise freundschaftlichen Beziehungen zu Kollegen, die auch über den betrieblichen Rahmen hinauswirken. Schwierige Situationen beziehen sich in den meisten Fällen auf das gesamte Kollegium und nicht einseitig auf den Arbeitnehmer mit Behinderung. In Einzelfällen wurden problematische Situationen beschrieben, in denen Überforderungen oder Anspannungen zu Konflikten zwischen dem Arbeitnehmer und bestimmten Kollegen führten.

Einschränkend ist anzumerken, dass die Integration im Betrieb zwar einen bedeutsamen Gradmesser für die gesellschaftliche Teilhabe darstellt, aus einer gelungenen Eingliederung am Arbeitsort jedoch keine „automatisch“ sich realisierende() soziale() Integration in anderen Lebensbezügen sowie eine() Verselbstständigung“ abgeleitet werden kann (Fischer/ Heger 2011, S. 363). Im Rahmen des Projekts wurde daher in einem weiteren Schritt auch der Blick auf die außerbetriebliche Lebenssituation der Arbeitnehmer gerichtet.

#### Dr. Christina Kießling

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Pädagogik bei Geistiger Behinderung der Universität Würzburg.



#### Kontakt und nähere Informationen

Universität Würzburg,  
Lehrstuhl für Sonderpädagogik IV  
Wittelsbacherplatz 1, 97074 Würzburg  
christina.kiessling@uni-wuerzburg.de  
www.megbaa.uni-wuerzburg.de

#### Tina Molnár-Gebert (M.A.)

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Pädagogik bei Geistiger Behinderung der Universität Würzburg.



#### Kontakt und nähere Informationen

Universität Würzburg  
Lehrstuhl für Sonderpädagogik IV  
Wittelsbacherplatz 1, 97074 Würzburg  
tina.gebert@uni-wuerzburg.de  
www.megbaa.uni-wuerzburg.de

#### LITERATUR:

- Bauer, S., 2006, Nischenarbeitsplätze. Was unterscheidet so genannte Nischenarbeitsplätze von regulären Arbeitsplätzen?, in: IMPULSE 39/2006, S. 13-14., verfügbar unter <http://bidok.uibk.ac.at/library/imp-39-06-bauer-nischenarbeitsplatz.html> (14.02.2015).
- Buchner, T., 2008, Das qualitative Interview mit Menschen mit so genannter geistiger Behinderung - Ethische, methodologische und praktische Aspekte, in: Biewer G., (Hrsg.), Begegnung und Differenz: Menschen - Länder - Kulturen. Dokumentation der 43. Arbeitstagung der DozentInnen der Sonderpädagogik deutschsprachiger Länder, S. 516-528, Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Doose, S., 2012, Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie, Lebenshilfe-Verlag, Marburg.
- Fischer, E.; Gebert, T.; Kießling C., 2013, Studie zu Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, in: TEILHABE (52) 4, S.191-192.
- Fischer, E.; Gebert, T.; Kießling C., 2014, Rahmenbedingungen der Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: Erste Ergebnisse einer Fragebogenerhebung als Teilfragestellung der empirischen Studie "MEGBAA", in: ZEITSCHRIFT FÜR HEILPÄDAGOGIK (65) 6, S. 212-217.
- Fischer, E.; Heger, M., 2011, Berufliche Teilhabe und Integration von Menschen mit geistiger Behinderung. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Projekt "Übergang Förderschule-Beruf", Oberhausen: ATHENA-Verlag (Bd. 3).
- Gebert, T.; Kießling, C., 2015: Allgemeiner Arbeitsmarkt und Lebensqualität, in: lernen konkret, im Druck.
- Hagen, J., 2007, Und es geht doch! Menschen mit einer geistigen Behinderung als Untersuchungspersonen in qualitativen Forschungszusammenhängen, in: VIERTELJAHRRESSCHRIFT FÜR HEILPÄDAGOGIK UND IHRE NACHBARGEBIETE (VHN) 76 (1), S. 22-34.
- Kaßelmann, O.; Rüttgers, J., 2005, 8 Jahre danach. Verbleib- und Verlaufsstudie der von Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe von 1994 bis 1997 auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten schwerbehinderten Menschen mit Lernschwierigkeiten, Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) (Hrsg.), [http://www.lwl.org/abt61-download/PDF/broschueren/Verbleibstudie\\_Endbericht.pdf](http://www.lwl.org/abt61-download/PDF/broschueren/Verbleibstudie_Endbericht.pdf) (19.02.2015)
- Schäfers, M., 2012, Lebensqualität – ein Überblick über sozialwissenschaftliche Forschungsansätze, in: SCHWEIZERISCHE ZEITSCHRIFT FÜR HEILPÄDAGOGIK 18 (3), S. 5-12.
- Seifert, M., 2003, Das Menschenbild der Geistigbehindertenpädagogik unter besonderer Berücksichtigung der Personen mit geistiger Behinderung und hohem Hilfebedarf, <http://www.gib-ev.eu/material/seifert03.pdf> (19.02.2015).
- Seifert, M., 2005, Teilhabe von Menschen mit schwerer Behinderung im Bereich des Wohnens - ein kritische Bestandsaufnahme, in: Wacker, E. et al. (Hrsg.), Teilhabe. Wir wollen mehr als nur dabei sein, 1. Auflage, S. 173-184, Lebenshilfe-Verlag, Marburg.

# Arbeit, die Spaß macht: Zusammen Musik machen

Das wäre toll: leben wie ein Pop-Star!  
Aber wie leben Pop-Stars?  
Und: wie sieht ihre Arbeit aus?  
Musik-Machen ist nicht einfach.  
Man muss lernen, ein Instrument zu spielen.  
Man muss auch lernen, mit anderen  
zusammen zu spielen.  
Aber es macht auch viel Spaß!



Zur Jahrestagung der BAG UB kommen immer  
viele unterstützte Arbeit-Nehmer.  
Es gibt jedes Jahr Workshops für  
unterstützte Arbeit-Nehmer.  
Es gibt auch einen Musik-Workshop.  
Dieses Jahr haben 15 unterstützte  
Arbeit-Nehmer beim Musikworkshop  
mitgemacht.



Und so lief der Musik-Workshop:  
Zur Begrüßung wurde ein Lied von ABBA  
vorgespielt.  
ABBA ist eine Musik-Gruppe aus Schweden.  
Sie waren vor 30 Jahren sehr bekannt.  
Das Lied von ABBA war auf Englisch.  
Auf Deutsch heißt es: "Danke für die Musik!"



Einige Teilnehmer hatten keine Erfahrung mit Musik-Machen.

Andere Teilnehmer konnten ein Instrument spielen.

Diese Instrumente gab es: Gitarre, Trommel, Horn, Dudelsack oder Geige.

Aber alle Teilnehmer konnten singen.



Deshalb haben wir überlegt:

Die BAG UB ist 20 Jahre alt geworden.

Wir machen für die BAG UB ein Geburtstags-Ständchen.

Wir singen für alle „Häppi Borsdee“ beim Abendessen.

Und dazu wird Geige und Dudelsack gespielt.



Am letzten Tag der Tagung sollte die Arbeit der Workshops gezeigt werden.

Die Teilnehmer vom Musik-Workshop wollten da auch etwas singen.

Das Thema der Jahrestagung war „Gute Arbeit!“

Wir haben überlegt:

Gute Arbeit ist, wenn man keinen Stress hat bei der Arbeit.

Also singen wir:

„Probiers mal mit Gemütlichkeit!“

Das ist ein Lied aus dem „Dschungel-Buch“.

Dann haben wir zusammen geübt.

Das war nicht leicht!.

Alle müssen gleich schnell sein.

Und alle müssen den Ton treffen.

Wir haben auch über unsere Lieblings-Musik gesprochen.

Einige hatten Musik auf ihrem Händi dabei und haben ein Lied vorgespielt.

Am Donnerstag Abend waren wir dann sehr aufgeregt.

Das Geburtstags-Lied hat aber gut geklappt.

Und viele im Saal haben mitgesungen.



Am nächsten Tag waren wir dann auf einer großen Bühne.

Wir haben das Dschungel-Buch-Lied gesungen.

Und noch ein Lied von Hannes Wader:

„Heute hier, morgen dort“.

Es hat großen Spaß gemacht.

Nächstes Jahr ist wieder eine Jahrestagung.

Da gibt es sicher wieder einen Musik-Workshop!



Den Artikel haben Doris Haake und Claus Sasse geschrieben.

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](mailto:info@inreha.net), Internet: [www.inreha.net](http://www.inreha.net)

FACHTAGUNG IN WÜRZBURG

## „Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“

Die im Artikel von Christina Kießling und Tina Molnár-Gebert (Seite 28 - 35) vorgestellten Aspekte stellen nur einen Ausschnitt des Projekts MEGBAA dar. Anlässlich des Abschlusses des Projekts im Herbst 2015 wird am 17.09.2015 die Fachtagung „Menschen mit geistiger Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Praxis, Forschung, Perspektiven“ an der Universität Würzburg stattfinden, auf der auch die weiteren Ergebnisse des Projekts im Überblick präsentiert werden. Nach dem Hauptvortrag von Dr. Stefan Doose werden Workshops aus verschiedenen Bereichen vorgestellt. Zu den Themen zählen beispielsweise Aktion 1000, Übergang-Förderschule Beruf, Netzwerkarbeit oder Persönliche Zukunftsplanung. Diese Tagung soll Gelegenheit zu fachlichem Austausch bieten und wichtige Akteure dieser Thematik zusammenbringen. Eingeladen sind insbesondere Fachkräfte aus der Praxis der beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Behinderung sowie Vertreter aus Wissenschaft und Entscheidungsträger aus Politik und Verwaltung. Gern erwarten wir auch Betroffene, Angehörige und andere Personen, die Interesse an diesem Thema haben.

Sie können sich auf unserer Webseite [www.megbaa.uni-wuerzburg.de](http://www.megbaa.uni-wuerzburg.de) für die Veranstaltung anmelden. Dort finden Sie auch das detaillierte Programm sowie Informationen zur Anreise. Bei Fragen zur Veranstaltung oder zum Projekt stehen wir Ihnen unter [megbaa@uni-wuerzburg.de](mailto:megbaa@uni-wuerzburg.de) zur Verfügung.

JAHRESTAGUNG BAG UB

## Versteigerungserlös an Deutsche Tafel e.V. gespendet

Während der Abschlussveranstaltung der BAG UB-Jahrestagung 2014 wurden Arbeiten von TeilnehmerInnen des Kreativ-Workshops präsentiert und an das Publikum versteigert. Insgesamt erbrachte die Versteigerung einen Erlös von 128 Euro. Nach gemeinsamen Entschluss der Workshop-TeilnehmerInnen wurde dieser Betrag an den Bundesverband Deutsche Tafel e.V. gespendet..

## Filmprojekt „Arbeit möglich machen!“

Im Rahmen der Initiative „Arbeit möglich machen!“ von verschiedenen Verbänden und der Aktion Mensch wurden jetzt drei Filmspots zu beispielhaften Projekten aus dem Bereich Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf gedreht. Zu finden sind die Filme und weitere Informationen zur Kampagne hier: <https://www.aktion-mensch.de/arbeit>

FACHBÜCHER

## Handbuch Behindertenrechtskonvention veröffentlicht

die Bundeszentrale für politische Bildung hat das „Handbuch Behindertenrechtskonvention“ von Theresia Degener und Elke Diehl veröffentlicht. Essoll Wegweiser sein, zur Aufklärung beitragen und die weitere Diskussion bereichern. Neben der Vermittlung von Grundlagenwissen werden die Instanzen der innerstaatlichen Durchsetzung der Konvention vorgestellt und zentrale Themenfelder beleuchtet. Damit soll auch ein Beitrag geleistet werden, um die Inhalte der Konvention in der Mitte der Gesellschaft ankommen zu lassen. Dem Band ist eine DVD beigelegt. Dies enthält neben der barrierefreien Version des Handbuchs als PDF (4 MB) die Zusammenfassungen aller Beiträge in Leichter Sprache und Gebärdensprache.

Das Handbuch kann unter folgendem Link eingesehen bzw. heruntergeladen werden:

<http://www.bpb.de/shop/buecher/schriftenreihe/202216/handbuch-behindertenrechtskonvention>

## Impressum impulse

Nr. 72, 01.2015  
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](mailto:info@bag-ub.de),  
Mail Redaktion: [impulse@bag-ub.de](mailto:impulse@bag-ub.de)  
Internet: [www.bag-ub.de](http://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 30,- € / 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](http://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.



