Nr. 2/2015 · 38. Jahrgang

www.behindertemenschen.at

behinderte menschen

Zeitschrift für gemeinsames Leben, Lernen und Arbeiten

Partizipation von schwerbehinderten Menschen

zum Thema

Ursula Haupt, Andreas Fröhlich, Michael Schwager, Heinz Becker, Wolfgang Jantzen

im Magazin

„Hei!" heißt: „Ich will zu meinen Freunden." – von der Suche nach dem richtigen Kindergarten

Meine Tochter Johanna – Tod eines behinderten Kindes aus der Sicht des Vaters

Allein im tibetischen Hochland – Abenteuerreise im Rollstuhl

Ohne Beine fällst du nicht mehr um – Deutschlands schnellster Sprinter David Behre will Gold

We just want the right to be different – Finnlands Song-Contest-Vertreter im Porträt

P.b.b. · GZ 14Z040023 M · Erscheinungsort Graz · Verlagspostamt 8020 Graz · ISSN 1561-2791 · Preis pro Nummer 12 Euro inkl. MWSt.

Heinz Becker

Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung

Der Auffassung, Teilhabe oder Inklusion beziehe sich auf alle Lebensbereiche und sei nicht an Voraussetzungen gebunden, wird gern zugestimmt. Wenn es aber konkret um die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit schwersten Behinderungen geht, stößt man auch bei „Inklusionsbefürwortern" auf Ablehnung. Dabei hat sich die Entwicklung von Teilhabe gerade an diesen Menschen zu erweisen, die erneut aus den Prozessen von scheinbar inklusiven Strukturen herauszufallen drohen. Das Arbeitsleben ist ein zentraler gesellschaftlicher Bereich und die Teilhabe daran ist für alle Menschen möglich, wenn man das kapitalistische Dogma von der Unverzichtbarkeit der wirtschaftlichen Verwertbarkeit des Menschen im Arbeitsleben überwindet. Dazu muss nicht zunächst das Wirtschaftssystem geändert werden, im Kleinen können viele Möglichkeiten der Teilhabe erschlossen werden. Man muss nur anfangen.

In einem Bericht des Medizinaldirektors Dr. K. über eine Frau, die seit ihrem dritten Lebensjahr 1931 in Anstalten lebte, ist zu lesen:

„…kann die nervenärztliche Beurteilung nur lauten, dass Frau P. auch weiterhin auf einer psychiatrischen Klinik-Wachstation untergebracht bleiben muss. Eine Verlegung in ein offenes Pflegeheim kommt ebenso wenig in Frage wie etwa eine Entlassung in freie Verhältnisse. Frau P. würde alsbald gesundheitlich und sozial verwahrlosen. Mit der Umwelt würde es Konflikte geben. So bleibt nur die Betreuung in dem beschützenden Milieu einer Klinik. Aller Wahrscheinlichkeit muss sie dort auch dauerhaft untergebracht bleiben."

Dieser Medizinaldirektor dachte 1978 im Rahmen des ihm zu seiner Zeit Möglichen und Denkbaren. Der Gedanke, Frau P. würde zehn Jahre später im Alter von über 60 Jahren in eine ambulant begleitete Wohngemeinschaft umziehen, wo sie noch über 20 Jahre bis zu ihrem Tod 2014 gut lebte, wäre ihm 1978 völlig utopisch erschienen.

Jetzt erscheint es vielen unvorstellbar, dass Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen außerhalb unserer beschützenden Milieus am normalen Arbeitsleben teilhaben.

In der Tat stellt das Paradigma des Menschen mit Behinderung als gleichberechtigtem Bürger die oft noch unterschwellig in alten Modellen verhaftete Fachwelt vor viele Probleme. So kann sich zwar kaum jemand dem mit dem Schlagwort „Inklusion" nur ungenügend beschriebenen neuen Paradigma verweigern. Man beschränkt sich aber meist darauf, einen leichten „Duft von Inklusion auf alle politischen Handlungsfelder" zu wedeln (*Becker, U.* 2013, 16) und dahinter alles beim Alten zu belassen.

Auch heutige Werk- und Tagesstätten tragen noch Merkmale Totaler Institutionen (*Goffman* 1973) in sich. Sie müssen weiter überwunden werden. Ein Paradigmenwechsel ist kein Zustand, sondern ein Prozess, und wir müssen uns entscheiden, in welcher Rolle wir an diesem Prozess beteiligt sein wollen.

Es geht im Folgenden um „Teilhabe am Arbeitsleben, die sich im Sinne von Inklusion nicht durch eine große Werkstatt für behinderte Menschen bestimmen lässt. Stattdessen geht es um soziale Systeme, in denen behinderte und nichtbehinderte Menschen zusammen arbeiten, gemeinsam Arbeiten verrichten oder arbeitsteilig tätig sind und miteinander kooperieren" (*Theunissen, Schwalb* 2009, 21).

Gedanken über Arbeit

Die Formen und Inhalte dessen, was jeweils als „Arbeit" bezeichnet wird, sind abhängig von geschichtlichen Entwicklungen und gesellschaftlichen Faktoren.

Im europäischen Mittelalter war das, was wir heute Arbeit nennen, nicht erstrebenswert oder ehrenhaft. Die Aufwertung von „Arbeit" vollzog sich erst in Folge der Reformation. „Luther verankert Arbeit, und sei sie

In der Tonwerkstatt

auch eine reine Qual, in der Natur des Menschen" (*Negt* 1987, 42). Arbeit wandelte sich von der göttlichen Strafe nach der Vertreibung aus dem arbeitsfreien Paradies zu einer Pflicht für Jedermann, beruflicher Erfolg zu einem Indikator für göttliches Wohlgefallen. Es entstand die protestantische Arbeitsethik mit den „Arbeitstugenden" wie Disziplin und Fleiß (vgl. *Grampp et al.* 2010, *Weber* 2006, *Pracht* 1993).

Diese Einstellungen und Normen, die bis in unsere heutigen Alltagsvorstellungen Bestand haben, sind weder ewig noch natürlich und verändern sich weiter.

Wir nutzen den Begriff Arbeit in verschiedenen Kontexten, wenn es uns betrifft. Wir leisten Hausarbeit, Beziehungsarbeit, Betreuungsarbeit, Regenerationsarbeit, Trauerarbeit, Körper- und Erholungsarbeit, arbeiten an uns selbst und an unseren Gefühlen (*Liessmann* 2000, *Krafeld* 2000).

Wir gehen sehr locker mit dem Wort „Arbeit" um, wenn es uns betrifft. Über einen Menschen mit schwerster Behinderung würden wir nicht sagen, er macht Regenerationsarbeit, wenn er schaukelt, oder er macht Beziehungsarbeit, wenn er sich mit seinem Kollegen streitet.

„Durch Arbeit erhält das Leben einen Rhythmus, der Tagesablauf wird sinnvoll gegliedert. Eine Unterscheidung von Arbeit und Urlaub, von Wochentag und Feiertag/ Wochenende wird erfahrbar" (BeB 2010, 5).

Die häufige Gleichsetzung von Arbeit mit Erwerbstätigkeit greift hingegen zu kurz. Wir müssen uns vom Alltagsverständnis von Arbeit lösen, das im Kern meint, dass Arbeit ist, was wirtschaftlich verwertbar, d.h. profitabel und ausbeutbar ist.

Die Trennung zwischen Arbeit als Kategorie der kapitalistischen Ökonomie von Arbeit als persönlichkeitstheoretischer Kategorie führt zu einem anthropologischen Verständnis von Arbeit, was unabhängig von der jeweiligen menschlichen Gesellschaft ist (vgl. *Jantzen* 1978, 120f.).

Arbeit ist aus dieser Sicht die „spezifisch menschliche Grundlage des Lebens, um sich mit der Umwelt auseinandersetzen zu können" (*Terfloth*, *Lamers* 2011, 19), ist „das innerste Wesen des Lebendigseins" (*Jahoda* 1983, 24).

Theunissen (1992, 151) beschreibt es so: Es gibt eine „bewußte, planmäßige Tätigkeit, die mit Anstrengung, Ernst oder Gewissenhaftigkeit verbunden ist und sich auf die Verwirklichung eines Ergebnisses durch den Gebrauch von Werkzeugen richtet, welches sich der Mensch gedanklich vorwegnimmt". Jantzen (2011, 162) beschreibt die individuelle menschliche Entwicklung als die „schrittweise Realisierung ‚einfacher Momente' ... des Arbeitsprozesses". Alle höheren psychischen Prozesse der Menschen haben die allgemeine Struktur der anthropologischen Naturalform menschlicher Arbeit, „ohne damit in jedem Falle Arbeit zu sein" (ebd. 161).

Teilhabe am Arbeitsleben oder wirtschaftlich verwertbar arbeiten

In Artikel 27 der Behindertenrechtskonvention (BRK) wird „das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit“ in einem „offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld“ anerkannt.

Außerdem sind die Staaten aufgefordert, „das Sammeln von Arbeitserfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderung zu fördern“ (Abs. 1j) (vgl. *Kreutz et al.* 2012).

Es geht in der BRK „nicht um die dogmatische Verordnung einer Arbeit unter inklusiven gesellschaftlichen Bedingungen, wohl aber … um das Recht jeder behinderten Person, ungehindert am allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben zu können“ (*Theunissen* 2013, 15). Das geht auch, wenn man nicht in der Lage ist, ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeit zu leisten. Teilhaben heißt ja nicht alles können, was die anderen können, sondern am Leben teilzunehmen. Selbstverständlich können alle Menschen am gesellschaftlichen Großereignis „public viewing“ einer Fußball-WM teilhaben, auch diejenigen, die nicht wissen, was Abseits ist. Selbst wer nicht weiß, wer gerade gegen wen spielt und warum, darf daran teil- und seinen Spaß haben.

Menschen mit Behinderung müssen nicht alles verstehen um teilzuhaben, das tun wir selbst auch nicht und verlangen es auch nicht von unseren Mitbürgern.

Teilhabe ist voraussetzungslos und nicht an Fähigkeiten geknüpft. Teilhabe am Arbeitsleben muss nicht wirtschaftlich verwertbar sein. Die „Arbeitsfähigkeit“ oder das „Mindestmaß wirtschaftlicher Verwertbarkeit“ sind ideologische Begriffe, die im Kern die „Relativierung des Menschen auf seine Verfügbarkeit für den Markt“ (*Negt* 2010, 48) ausdrücken. Das Ende der konsequenten Fortsetzung des Prinzips der wirtschaftlichen Verwertbarkeit der Tätigkeit von Menschen liegt in Hadamar oder Hartheim.

Das Blumenpflücken eines Kindes ist hier keine Arbeit, auf den afrikanischen Rosenplantagen schon. Wenn Herr S. mit der Cerebralparese versucht, die Tasse vom Rollstuhltisch zu schieben und sich über das Geräusch freut, wenn sie zerbricht, hat diese Tätigkeit die Struktur von Arbeit, wir würden es aber kaum als Arbeit bezeichnen. Wenn er in der Tonwerkstatt einen Klumpen Ton mit der gleichen Bewegung und Intention in einen Eimer Wasser schiebt, ist er in einen Arbeitsprozess eingebunden.

Für den Industriearbeiter aus der Mitte des letzten Jahrhunderts war Arbeit, was zwischen den beiden Stempeln auf seiner Stempelkarte passierte. Heute warten zu Hause Beziehungsarbeit und Erziehungs-, Küchen- und Freizeitarbeit auf die Menschen nach Feierabend (*Krempl* 2011, 19).

Was gesellschaftlich als Arbeit bezeichnet wird und was nicht, ist nicht so sehr von persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten des einzelnen Menschen abhängig, sondern von gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Faktoren.

Den Gemeindebrief verteilen

Es macht natürlich wenig Sinn, jede menschliche Tätigkeit als Arbeit zu bezeichnen, auch wenn „alle menschlichen Tätigkeiten in anthropologischer Hinsicht die Struktur von Arbeit haben“ (*Jantzen* 2011, 169).

Darum geht es uns auch nicht. Es geht aber schon um einen erweiterten Begriff von Arbeit, ohne den die Teilhabe an Arbeit für Menschen mit schwersten Behinderungen nicht möglich ist.

Natürlich entspricht bei Menschen mit schwersten Behinderungen die dominierende Tätigkeitsform „erfahrungsgemäß eher den entwicklungspsychologisch ‚früheren‘ Tätigkeitsniveaus … Den Spagat zwischen den biographisch anstehenden Lebensaufgaben, wie der Wechsel in die Arbeitswelt und den entwicklungslogisch möglichen Formen der Aneignung, gilt es methodisch-didaktisch zu bearbeiten“ (*Terfloth, Lamers* 2011, 20) und nicht durch Ausschluss zu umgehen.

Diese Anforderung illustrieren Terfloth und Lamers, indem sie vorschlagen, „basal-perzeptive oder gegenständliche Tätigkeiten inhaltlich an arbeitsweltbezogene Themenfelder zu koppeln, so dass die angebotenen Tätigkeiten für die betreute Person in einem Sinnkontext von ‚Arbeit‘ stehen“, also Werkstoffe sinnlich erfahrbar machen oder die Möglichkeit zur gegenständlichen Auseinandersetzung und Erfahrung bieten (ebd. 21).

Das wesentliche Ziel ist nicht mehr die Förderung und Weiterentwicklung in den vier Wänden der Sondereinrichtung, um „eingliederungsfähig“ zu werden. Es geht vielmehr darum, Lebens- und Lernumfelder zu organisieren, in denen die Menschen sich gut entfalten und am gesellschaftlichen Leben teilhaben können.

Inklusion und Teilhabe können nur außerhalb von Sondereinrichtungen im Gemeinwesen stattfinden.

Sozialraumorientierung bei Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung

Aus der BRK (Artikel 26/1) ist abzuleiten, dass Menschen mit Behinderungen „ein Recht auf ein tragfähiges, gut strukturiertes, soziales Gemeinwesen“ (*Nicklas-Faust* 2011, 105), also einen inklusiven Sozialraum haben.

In der Gärtnerei

In Sondereinrichtungen wie Tagesstätten oder Werkstätten Arbeitstätigkeiten verrichten, deren Produkte dann der Gesellschaft „draußen" zur Verfügung stehen, ist besser als „entwicklungsförderliches Zusammenleben" von Menschen mit schwersten Behinderungen als Kern der Tagesstätten-Konzeption. Aber es genügt noch nicht den Anforderungen der BRK und ist auch nicht Inklusion.

Inklusion ist Teilhabe am ganz normalen Arbeitsmarkt, am regulären Funktionssystem, dort arbeiten, wo alle arbeiten, gemeinsam mit Menschen ohne Behinderung.

Man kann mit den Strukturen und Mitteln der Aussonderung keine Teilhabe erstellen. Teilhabe und sozialräumliche Orientierung stehen in engem Zusammenhang. Sozialraumorientierung ist „eine Form sozialer Arbeit, in der nicht nur das Individuum, sondern auch das Gemeinwesen im Mittelpunkt der Bemühungen steht" (*Franz et al.* 2011, 105). Das heißt nicht, dass der einzelne Mensch (der „Fall") aus den Augen verloren wird. Fallspezifische, fallübergreifende und fallunspezifische Arbeit müssen sich gegenseitig ergänzen „und die Qualität einer individualisierten, aber nicht individualistischen Arbeit erst ausmachen" (*Trees* 2008, 68).

Aber wo ist der Sozialraum von Menschen mit schwersten Behinderungen, an dem wir uns orientieren wollen?

Die Definition von Franz, der Sozialraum sei „der Raum, in dem Menschen ihre sozialen Kontakte haben" (*Franz* 2008, 25) ist für Menschen mit schwersten Behinderungen nur sehr eingeschränkt nutzbar. Sie haben in der Regel kaum ein soziales Umfeld außer andere Menschen mit Behinderung und Mitarbeiter.

Wir müssen also soziale Prozesse für und mit jedem einzelnen Menschen mit schwersten Behinderungen initiieren, mit Menschen, die uns helfen, die mit uns kommunizieren. Dazu brauchen wir ein gemeinsames Drittes, das kann die Arbeitswelt sein.

Mit dieser Erkenntnis verbindet sich Sozialraumorientierung mit Personzentrierten Prinzipien. Der Sozialraum jedes einzelnen Menschen mit schwerster Behinderung muss personzentriert betrachtet werden, aus der Perspektive der Einrichtung erschließt er sich nicht.

Daraus ergeben sich neue fachliche Anforderungen, zum Beispiel die Frage, wie sich Menschen Räume aneignen und wie dieser Prozess bei Menschen mit schwersten Behinderungen verlaufen kann.

Hinweise dafür finden sich bei Piaget und Inhelder (1975), die aufzeigen, dass Räume dadurch entstehen, dass „sie aktiv durch Menschen verknüpft werden" (*Löw* 2001, 158). So entsteht unser Bild vom Raum. Er ist nicht etwas Äußeres, was wir betreten und dann gestalten. „Raum" ist immer nur in Bezug auf soziale Praxen und Prozesse relevant (*Belina* 2013, 78).

Aus der Praxis

Der alte Gedanke der Behindertenhilfe, Menschen mit schwersten Behinderungen so lange zu fördern, bis sie in die Werkstätte eingegliedert werden können, die weiterfördert bis zur Eingliederungsfähigkeit in den allgemeinen Arbeitsmarkt, hat nie funktioniert und widerspricht den Grundgedanken der Teilhabe. Arbeitsweltbezogene Teilhabe kann eine Eingliederung in die Werkstatt sein, muss es aber nicht. In vielen Fällen kann sie „an der Werkstatt vorbei" mit den Mitteln und Möglichkeiten der Tagesstätten gelingen. Das beginnen wir in der Tagesförderstätte des Arbeiter-Samariter-Bundes (ASB) in Bremen.

Die Einrichtung wird zurzeit von 51 Beschäftigten besucht, denen amtlich bescheinigt wurde, dass sie den Anforderungen der Werkstätten nicht nachkommen können.

Im konzeptionellen Mittelpunkt unserer Einrichtung stand vom Beginn an das tätigkeitsorientierte Selbstverständnis als Arbeitsplatz für die Beschäftigten. Das primäre Ziel ist nicht die Förderung von Eigenschaften oder Fähigkeiten nach unseren Vorstellungen oder „geselliger Zeitvertreib", sondern „Tätigkeit im Sinne von Arbeit, die dem Tag in der Tages(förder)stätte einen Sinn und eine Struktur gibt" (*Westecker* 2004, 273). Wir bieten verschiedenste Tätigkeitsmöglichkeiten in kleinen Arbeitsgruppen und Werkstätten und versuchen, für jeden Beschäftigten ein passendes Arbeitsangebot zu finden.

Der Lebensraum Arbeit bietet zeitliche und räumliche, aber auch inhaltliche Strukturen durch den Arbeits-

prozess. Die müssen geschaffen und stets neu angepasst werden. Immer wieder stehen wir vor Fragen,

- welche Arbeitsprozesse wir finden und initiieren,
- wo, womit, wie und wie lange ein Mensch sich daran beteiligen kann,
- wie Arbeitsprozesse so aufgefächert werden können, dass auch Menschen mit schwersten Behinderungen daran teilhaben können,
- wie weit die Mitarbeiter diese Arbeitsabläufe selber durchführen sollten, um zu dem Punkt zu kommen, an dem die Beschäftigten daran beteiligt werden können,
- welche Produkte wir neu entwickeln können.

Die Anforderungen an die Mitarbeiter sind hoch. Sie müssen Arbeitsabläufe (er)finden, ausarbeiten, individuelle Hilfsmittel ausdenken und bauen, sicherstellen, dass die Produkte einen Gebrauchswert haben und nebenbei auch noch für ein in jeder Hinsicht gutes Befinden der Beschäftigten sorgen, was u.a. die Pflege, die gesamte lebenspraktische Begleitung und Unterstützung, aber auch Beistand und Hilfe in Krisen der Beschäftigten und manchmal auch deren Eltern umfasst.

Aber eigentlich ist das noch nicht die wirkliche Teilhabe am Arbeitsleben. Wir inszenieren in unserer Sondereinrichtung Arbeit und gestalten diese Abläufe so, dass die Menschen mit Behinderung, die zu uns kommen, daran teilhaben können. In einer Sonderwelt das gleiche zu tun wie die Menschen „draußen“, ist aber noch nicht Teilhabe an der Arbeitswelt.

Warum, so haben wir uns seit 2011 gefragt, gehen wir nicht mit unseren Mitteln und Möglichkeiten in die „reale“ Arbeitswelt. Natürlich nicht alle auf einmal, vielleicht auch gar nicht alle. Aber wir haben begonnen, neben den Arbeitsangeboten im Haus „Arbeit-Geber“ in unserer Umgebung zu suchen: Firmen und Organisationen, in denen wir mitarbeiten können.

Dazu müssen wir umdenken:

Frau Metz hat in ihrer Kindheit viel Gewalt und Missbrauch erfahren. Sie ist jetzt 24 Jahre alt und erscheint als autistisch. Schnell verliert sie den Boden unter den Füßen. Sie schreit dann sehr laut, schlägt gegen Türen und Wände und verletzt sich selbst. Kurze Zeit war sie in einer Werkstatt, aber beide Parteien waren mit dieser Situation völlig überfordert. Es kam zu extremen Krisen bei Frau Metz und handgreiflichen Auseinandersetzungen mit den Mitarbeitern. Seit über zwei Jahren besucht sie die Tagesförderstätte, bemalt dort Seidentücher und hilft bei der Pflege der Meerschweinchen.

In einer Zukunftsplanung sagte sie, dass sie gern in einem Restaurant arbeiten würde. Vor zwei Jahren hätten die Mitarbeiter überlegt, dass Frau Metz den Tisch im Gruppenraum decken oder das Geschirr abwaschen könnte. Vielleicht hätte man auch die Kolleginnen unserer Verteilküche gefragt, ob Frau Metz dort mittags bei der Essenausgabe helfen kann. Jetzt haben wir überlegt, dass wir Kontakt zum benachbarten Altenheim aufnehmen, um mit ihr dort zu arbeiten. Sicher nicht jeden Tag, aber wir könnten vielleicht zunächst einmal in der Woche für eine Stunde mit Frau Metz dorthin gehen und im Tagesraum den Tisch mit eindecken helfen.

Wir haben uns in regionale Gremien eingebracht, sind Vereinen beigetreten, haben uns mit einem Flyer an Unternehmen und Organisationen der Umgebung gewandt und Gespräche mit Menschen gesucht.

Daraus haben sich Kontakte entwickelt. Inzwischen arbeiten wir fast täglich in einer Gärtnerei. Dort werden Folien entsorgt, Blumen umgetopft, Deko sortiert. Monatlich verteilen wir in unserer Umgebung den Gemeindebrief der Kirchengemeinde. Zweimal in der Woche gehen wir in den Fahrradladen und zerreißen dort die großen Pappen und einmal wöchentlich holen wir das Altpapier aus der Zahnarztpraxis. Wir decken den Tisch im Arbeitslosencafé und arbeiten zweimal in der Woche in einer Firma, die Blinklampen für Windräder herstellt. Dort werden Kabel auf Länge geschnitten und Stecker auf Kabel gesteckt (vgl. *Grotemeyer* 2015, *Becker, H.* 2012).

Auf verschiedenen Ebenen zeigen sich Resultate:

1. Bei den Beschäftigten: Wir haben (noch) nicht die Zeit und die Mittel für eine gründliche Evaluation, aber es gibt Veränderungen in den Fähigkeiten, im Verhalten, im Selbstbewusstsein, in der Lebensqualität.
2. Bei den Mitarbeitern: Die Praxis verändert sich, der Blick verändert sich; auf den Sozialraum, man sieht sich anders um. Man muss mehr die Kompetenzen der Beschäftigten in den Blick nehmen. Nur die Frage, was die Person kann, hilft, wenn man nach passender Arbeit sucht.
3. Wir verändern den Sozialraum. In der Gärtnerei freuen sich die Mitarbeiterinnen wenn wir kommen, auch Kunden kennen uns, es entstehen neue Kontakte,

Natürlich gibt es auch Grenzen, Probleme, Hindernisse auf verschiedenen Ebenen: personell natürlich, aber auch auf solchen, von denen wir vorher gar nicht gedacht haben, dass es sie gibt. Sie müssen nach und nach gelöst werden, manche sind jetzt nicht zu lösen.

Die Rolle der Mitarbeiter

Wenn wir nicht nur Exklusionsverwaltung machen wollen, müssen wir uns auf vielen Bereichen ändern: die Gesellschaft, unsere Einrichtung und jeder von uns persönlich. Und damit fängt es an.

Den Mitarbeitern kommt in diesem Prozess eine zentrale Rolle zu. Ohne sie geht es nicht, gegen sie auch nicht.

Die jetzt schon hohen Anforderungen werden noch höher. Die meisten Mitarbeiter haben die Sozialisation und Berufsausbildung in einem segregierenden System genossen und in der Regel von Teilhabe in der Ausbildung nicht viel gehört. Sie sind institutionell ausgebildet und denken institutionell. Wir müssen umdenken, brauchen eine veränderte Fachlichkeit.

Die Mitarbeiter müssen über den Gedanken der Sozialraumorientierung informiert werden, diskutieren, über Vorbehalte sprechen, Ideen entwickeln. Betriebsintern

muss ein Klima herrschen, in dem Mitarbeiter eingefahrene Wege verlassen und neue Wege ausprobieren dürfen. Einzelne Mitarbeiter müssen ermutigt werden, kleine Pilotprojekte durchzuführen, die dann als Vorbild für andere wirken können.

Der Anfang ist es, sich überhaupt im Sozialraum auszukennen und zu bewegen.

Wir müssen Kontakte knüpfen zu Kollegen aus Schulen und sozialen Dienstleistern, zur Bibliothek, zu Gewerbeverbänden, zum Bäcker und Gemüseladen. Mitarbeiter müssen es als ihre zusätzliche Aufgabe verstehen, solche „Kontakt-Rhizome" (*Deleuze*, *Guattari* 1992) aufzubauen.

Die Mitarbeiter, die die Beschäftigten begleiten, berichten, dass sie das Gefühl haben, in der Öffentlichkeit anders wahrgenommen zu werden. Es ist nicht mehr die Gruppe von Menschen mit Behinderung, die mit ihren Betreuern spazieren gehen, sondern es sind die beiden Damen, die den Gemeindebrief bringen, die Frau, die mit ihrer Assistentin die Blumen sortiert, der junge Mann, der das Altpapier abholt.

Auch berichten Mitarbeiter, dass sich ihr Blick ändert:

„Man läuft anders durch die Gegend, beobachtet anders, hat andere Gedanken: ‚Wo können wir hier mitarbeiten?' denke ich oft."

Das Bild von der Tagesförderstätte ändert sich. Bisher ist sie das Gebäude gewesen, langsam wird sie zur Maßnahme, eine Ressource zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Es hat sich gezeigt, dass die Kontaktpflege zu den Betrieben nicht beendet ist, wenn wir eine Arbeit bekommen haben. Es ist wichtig, sich auch Zeit für Gespräche mit den Mitarbeitern der Betriebe zu nehmen. Unsere begleitenden Mitarbeiter müssen immer wieder erklären, Fragen beantworten, über Zweifel sprechen. Diese Aufgabe muss neben der Begleitung der Beschäftigten wahrgenommen werden.

Aber nicht nur die Mitarbeiter müssen sich umstellen, auch die Institutionen und Einrichtungen. Ein inklusives System ist ohne massive strukturelle Veränderungen nicht möglich.

Das verlangt auch für die Einrichtungen auf allen Ebenen die Bereitschaft zur Veränderung von Strukturen, Regeln und Maßnahmen.

Fazit, Ausblick

Aus alledem ergeben sich Anforderungen an uns auf verschiedenen Ebenen:

Auf der „Fallebene" müssen wir vom „Fall" zum „Feld" kommen, oftmals zunächst ein Feld organisieren, brauchen neue Aspekte von Fachlichkeit im Hinblick auf Sozialraumorientierung und Personzentrierung. Es gibt noch viel zu tun.

Zygmunt Bauman schreibt, dass es eine wirklich inklusive Gesellschaft nicht geben wird, ohne dass „die Herrschaft der Schnellsten, Klügsten und Skrupellosesten beendet und durch die Herrschaft des Rechtes" ersetzt wird. (*Bauman* 2005, 124). Tony Booth, der Mit-Verfasser des Index für Inklusion, stellt fest: „Wenn wir es mit der Inklusion ernst meinen, werden wir eine andere Wirtschaftsform finden müssen, die nicht so einen starken exkludierenden Druck ausübt" (in Aktion Mensch 2013, 44).

Aber um mit Franco Basaglia zu erwidern: „Es kommt darauf an, das Andere nicht nur zu denken, sondern es zu *machen*" (*Basaglia* 1980, 39). Wenn wir auf den großen gesellschaftlichen Entwurf warten nach dem Motto: „Wenn die Inklusion fertig ist, dann gehen wir auch dahin", wird es nicht gelingen.

Natürlich warten die Bürger nicht darauf, Menschen mit schwersten Behinderungen zu assistieren. Aber wenn wir unsere Einrichtungen verlassen, verändern wir die Welt schon ein bisschen. Unsere Arbeit als Fachkräfte verändert sich, so verändern wir uns. Die Menschen mit Behinderung verändern sich, und durch sie verändert sich der Sozialraum selbst. Wenn „Räume ... keine absoluten Einheiten, sondern ständig (re)produzierte Gewebe sozialer Praktiken" sind (*Kessl*, *Reutlinger* 2007, 19), dann verändern auch wir sie durch unsere „sozialen Praktiken". Eine Frau mit schwerster Behinderung, die mit ihrer Assistentin einmal in der Woche in der Gärtnerei mitarbeitet, verändert diese Gärtnerei. Ein schwerstbehinderter junger Mann, der im Fahrradladen Kartons zerreißt, verändert diesen Sozialraum.

Es wird nicht schnell gehen. Uns erwartet ein mehrjähriger Prozess, der zwar einzelne Leuchtturmprojekte nicht ausschließt, Verlässlichkeit und Kontinuität sind aber wichtiger als kurzfristige Maßnahmen.

Alle kriegen zwar „rote Backen und feuchte Augen", wenn sie Inklusion sagen, aber es erfordert „die Mühsal der Umsteuerung und die Bereitschaft, sich auf einen zehn- bis 20-jährigen Prozess mit nicht unbedingt sicherem Ausgang einzulassen" (*Hinte* 2011, 105f.).

Die Fachlichkeit, diese Aufgabe zu bewältigen, kann entwickelt werden, ist teilweise schon vorhanden. Sie liegt in der Regel bei den Mitarbeitern in den Fördergruppen, den Tagesstätten und Förder- und Betreuungsbereichen. Sie haben Erfahrung und Wissen über den Umgang mit dem Personenkreis. Wir müssen diese Fachlichkeit nur ergänzen und hier und da vom Kopf auf die Füße stellen, wenn sie sich in „Beruhigungs- und Beglückungspädagogik" mit Bällchenbad und Klangschalentherapie verliert (*Rödler* 1993, 61). Dann können wir diese Aufgabe auch bewältigen. Wer soll es denn sonst machen?

Quellen

Basaglia, F.; Basaglia-Ongaro, F. (Hrsg.) (1980): Befriedungsverbrechen. Frankfurt/M.: EVA

Bauman, Z. (2005): Verworfenes Leben. Hamburg: Hamburger Edition

BeB (Bundesverband evangelische Behindertenhilfe) (2010): Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit hohem Hilfebedarf. Berlin: BeB URL: http://www.beb-ev.de/files/pdf/stellungnahmen/2010-02_handlungsempfehlung_taa_hoher_unterstuetzungsbedarf.pdf (21.3.2015)

Beck, U. (1999): Schöne neue Arbeitswelt. Frankfurt/M.: Campus

Becker, H. (2012): Arbeit, Inklusion und der Sozialraum von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. In: Teilhabe 51(2012)3, 127–133

Becker, H. (2014): Sozialraumorientierung – personzentriert: Inklusion auch für Menschen mit schwersten Behinderungen. In: Gesprächspsychotherapie und Personzentrierte Beratung 4/2014, 217–224

Becker, U. (2013): Behindert oder fördert Inklusion? Diakonie Rheinland Westfalen Lippe. Düsseldorf

Belina, B. (2013): Raum. Münster: Westfälisches Dampfboot

Booth, T. (2013): „Um Inklusion muss man dauernd kämpfen". In: Aktion Mensch (Hrsg.): Wissen Inklusion. Bonn: Aktion Mensch, 44–45

Deleuze, G.; Guattari, F. (1992): Tausend Plateaus. Kapitalismus und Schizophrenie. Berlin: Merve

Doose, S. (2008): Schwerpunkt Sozialraumorientierung. In: Impulse 2+3/2008, 3

Franz, D. (2008): Umfeld- und Sozialraumorientierung in der Behindertenhilfe. In: Deutsche Heilpädagogische Gesellschaft: Sozialraumorientierung in der Behindertenhilfe. DHG-Schriften Nr. 14, Bonn, Jülich: DHG, 23–31

Franz, D.; Lindmeier, B.; Ling, K. (2011): Personorientierte Hilfen, Soziale Netzwerkförderung, Umfeldkonzepte. In: Beck, I.; Greving, H.: Gemeindeorientierte pädagogische Dienstleistungen. Enzyklopädisches Handbuch der Behindertenpädagogik Band 6. Stuttgart: Kohlhammer, 100–109

Goffman, E. (1973): Asyle. Frankfurt / Main: Suhrkamp.

Gorz, A. (1989): Kritik der ökonomischen Vernunft. Berlin: Rotbuch

Grampp, G.; Hirsch, S.; Kasper, C.; Scheibner, U.; Schlummer, W. (2010): Arbeit. Herausforderung und Verantwortung der Heilpädagogik. Stuttgart: Kohlhammer

Grotemeyer, G. (2015): „Draußen arbeiten kann mit allen klappen". Tagesförderstätte des ASB Bremen. In: Klarer Kurs. Magazin für berufliche Teilhabe, 8(2015)1, 24–29

Hacker, W. (1986): Arbeitspsychologie. Berlin/DDR: Deutscher Verlag der Wissenschaften

Hinte, W. (2011): Sozialräume gestalten statt Sondersysteme befördern. In: Teilhabe 50(2011)3, 100–106

Hublow, C. (1978): Übergang schwer geistig Behinderter von der Schule zur Werkstatt. In: Bundesvereinigung Lebenshilfe für geistig Behinderte (Hrsg.): Hilfen für schwer geistig Behinderte – Eingliederung statt Isolation. Marburg: Lebenshilfe. 80–83

Jahoda, M. (1983): Wieviel Arbeit braucht der Mensch, Weinheim: Beltz

Jantzen, W. (1978): Behindertenpädagogik, Persönlichkeitstheorie, Therapie. Köln: Pahl-Rugenstein

Jantzen, W. (2011): Arbeit und Persönlichkeitsentwicklung. In: Dederich, M.; Jantzen, W.; Walthes, R. (Hrsg.): Sinne, Körper und Bewegung. Enzyklopädisches Handbuch der Behindertenpädagogik Band 9. Stuttgart: Kohlhammer. 161–170

Kessl, F.; Reutlinger, C. (2007): Sozialraum. Eine Einführung. Wiesbaden: VS

Krafeld, F. (2000): Die überflüssige Jugend der Arbeitsgesellschaft. Opladen: Leske + Budrich

Krempl, S. (2011): Paradoxien der Arbeit – oder: Sinn und Zweck des Subjekts im Kapitalismus. Bielefeld: transcript

Kreutz, M.; Lachwitz, K.; Trenk-Hinterberger, P. (2012): Die UN-Behindertenrechtskonvention in der Praxis. München: Luchterhand

Liessmann, K. (2000): Im Schweiße deines Angesichtes. In: Beck, U. (Hrsg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frankfurt/M: Suhrkamp. 85–107

Löw, M. (2001): Raumsoziologie. Frankfurt/M: Suhrkamp

Negt, O. (1987): Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Frankfurt: Campus

Negt, O. (2010): Was heißt Schaffung eines ‚friedfertigen Gemeinwesens'? In: Behindertenpädagogik 49(2010)1, 41–52

Nicklas-Faust, J. (2011): Erster Staatenbericht zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention beschlossen. In: Rechtsdienst der Lebenshilfe 3/2011, 103–108

Piaget, J.; Inhelder, B. u.a.(1975): Die Entwicklung des räumlichen Denkens beim Kinde. Stuttgart: Klett

Pitsch, H. (2011): Tätigkeit und Arbeit, Handeln und Lernen. In: Kaiser, A.; Schmetz, D.; Wachtel, P.; Werner, B. (Hrsg.) (2011): Didaktik und Unterricht. Enzyklopädisches Handbuch der Behindertenpädagogik Band 4. Stuttgart: Kohlhammer, 67–76

Pörtner, M. (2008): Ernstnehmen – Zutrauen – Verstehen. Stuttgart: Kett-Cotta

Pracht, A. (1993): Persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung in Werkstätten für Behinderte. Pfaffenweiler: Centaurus

Rödler, P. (1993): Menschen, lebenslang auf Hilfe anderer angewiesen. Frankfurt/M: Afra

Seifert, M. (2012): Lebensqualität als Orientierungsrahmen für die Gestaltung des Wohnens von Menschen mit schwersten Behinderungen. In: Maier-Michalitsch, N.; Grunick, G. (Hrsg.): Leben pur: Wohnen. Düsseldorf: verlag selbstbestimmtes leben, 108–121

Speck, O. (1988): System Heilpädagogik. München: Reinhardt

Terfloth, K.; Lamers, W. (2011): Arbeitsweltbezogen tätig sein. In: Orientierung 2/2011, S. 19–21

Theunissen, G. (1992): Förderung Schwergeistig- und Mehrfachbehinderter in Werkstätten für Behinderte. In: Behindertenpädagogik 31(1992)2, 150–162

Theunissen, G. (2013): Inklusion – Entwicklung und Diskussionsstand eines praxisgestaltenden Paradigmas in Europa. In: Schwalb, H.; Theunissen, G. (Hrsg.): Unbehindert arbeiten, unbehindert leben. Stuttgart: Kohlhammer, 9–23

Theunissen, G.; Schwalb, H. (2009): Von der Integration zur Inklusion im Sinne von Empowerment. In: Schwalb, H.; Theunissen, G. (Hrsg.): Inklusion, Partizipation und Empowerment in der Behindertenarbeit. Stuttgart: Kohlhammer, 11–36

Trees, H. (2008): Netzwerkarbeit in der Praxis. In: Deutsche Heilpädagogische Gesellschaft: Sozialraumorientierung in der Behindertenhilfe. Bonn, Jülich: DHG, 67–75

Weber, M. (2006): Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus. Erftstadt: area

Westecker, M. (2004): Wir wollen im Arbeitsleben mehr als nur dabei sein! In: Geistige Behinderung 43(2004)3, 270–283

Heinz Becker

Heinz Becker, geb. 1953, Dipl.-Sozialpädagoge, ist seit 1989 Bereichsleiter der ASB-Tagesförderstätte in Bremen. Zuvor hat er ein Jahr bei der Auflösung der Klinik Kloster Blankenburg mitgearbeitet, davor war er neun Jahre in der Tagesstätte der Spastikerhilfe Bremen tätig. Seit 1992 ist er Lehrbeauftragter Hochschule Bremen im Fachbereich Soziale Arbeit. Er hat diverse Beiträge in Büchern und Zeitschriften veröffentlicht, Schwerpunkt ist die Teilhabe von Menschen mit schwersten und mehrfachen Behinderungen.

h.becker@asb-bremen.de