

## **PANORAMA**

### **AGORA XII**

**Ausbildung geistig Behinderter  
und ihrer Ausbilder: Wie kann man  
Menschen mit geistigen  
Behinderungen eine echte  
und behindertengerechte Ausübung  
ihrer Rechte ermöglichen?**

Thessaloniki, 5. und 6. Juli, 2001



## Agora XII

Ausbildung geistig Behinderter und ihrer Ausbilder:  
Wie kann man Menschen mit geistigen  
Behinderungen eine echte und behindertengerechte  
Ausübung ihrer Rechte ermöglichen?

Thessaloniki,  
5. und 6. Juli 2001

Cedefop Panorama series; 69

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2003

---

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union können im Internet über den Server Europa (<http://europa.eu.int>) abgerufen werden.

Bibliografische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2003

ISBN 92-896-0163-9

ISSN 1562-6180

© Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2003  
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

*Printed in Belgium*

Das **Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung** (Cedefop) ist das Referenzzentrum der Europäischen Union für Fragen der beruflichen Bildung. Es stellt Informationen und Analysen zu Berufsbildungssystemen sowie Politik, Forschung und Praxis bereit.

Das Cedefop wurde 1975 durch die Verordnung (EWG) Nr. 337/75 des Rates errichtet.

Europe 123  
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)

Postanschrift:  
PO Box 22427  
GR-55102 Thessaloniki

Tel. (30) 23 10 49 01 11  
Fax (30) 23 10 49 00 20  
E-Mail: [info@cedefop.eu.int](mailto:info@cedefop.eu.int)  
Homepage: [www.cedefop.eu.int](http://www.cedefop.eu.int)  
Interaktive Website: [www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr)

**Herausgegeben von:**

**Cedefop**

Éric Fries Guggenheim, Projektleiter

Veröffentlicht unter der Verantwortung von:

Johan van Rens, Direktor

Stavros Stavrou, stellvertretender Direktor



# Vorwort

Betrachtet man die von den westlichen entwickelten Ländern im Allgemeinen vertretenen fundamentalen Grundsätze, so scheint das Motto der französischen Revolution – „Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit“ – in allen EU-Staaten sowie in der Mehrheit der OECD-Staaten zumindest in symbolischer Hinsicht befürwortet zu werden.

In der Realität sehen die Dinge jedoch etwas anders aus. So ergibt sich die Umsetzung dieser Grundsätze nicht von alleine, denn Bedingung für Handlungsfreiheit und die freie Gestaltung des Privat- und Berufslebens nach eigenen Vorstellungen ist die Flexibilität der Arbeit. Diese leidvolle Erfahrung mussten schon die französischen Arbeiter des ausgehenden 18. bzw. des 19. Jahrhunderts machen, als ihnen die Bildung von Gewerkschaften durch das sogenannte Le Chapelier-Gesetz von 1791 verboten und die Abschaffung der Innungen im Namen der Freiheit der Arbeit durchgesetzt wurde. Dabei stellt die Flexibilität der Arbeit nur dann einen echten Vorteil dar, wenn sie auf freien Entscheidungen und einer gewollten Mobilität beruht. Und in dieser Hinsicht sind wir nur bei für uns günstigen Kräfteverhältnissen frei. In der Praxis beschränkt sich Freiheit allzu oft auf die Handlungsfreiheit der Stärkeren und der Bessergestellten. In der Realität ist Freiheit ohne Gleichheit gleichbedeutend mit der Fähigkeit der Stärkeren und Wohlhabenderen, sich die sozial lohnendsten und ergiebigsten Funktionen auf Kosten derjenigen anzueignen, die ärmer, schwächer, ungeschickter oder schlichtweg nur weniger aggressiv sind.

Der Grundsatz der Freiheit lässt sich folglich nicht losgelöst vom Grundsatz der Gleichheit betrachten.

Aber der Grundsatz der Gleichheit wird seinerseits zu oft bloß als Notwendigkeit verstanden, alle Menschen gleich zu behandeln und ihnen formal die gleichen Chancen für die Entfaltung ihrer Persönlichkeit und die Gestaltung ihrer Zukunft unter bestmöglichen Voraussetzungen einzuräumen. So gibt es also unter der Annahme, dass wir alle gleich sind, keinen Grund, irgendwem „Sonderrechte“ zu gewähren. Aber auch wenn wir unzweifelhaft alle ähnlich sind, so ist doch unbestritten, dass wir uns alle voneinander unterscheiden und dass wir somit nicht wirklich gleich sind. In welcher geographischen und kulturellen Gemeinschaft auch immer, bei den Ausgangsvoraussetzungen ihrer Bürger (Stadtviertel, Gemeinde, Region, Staat usw.) gibt es keine Gleichheit. Alle Bürger verfügen nicht über die gleichen finanziellen, kulturellen, körperlichen oder geistigen Ausgangsfähigkeiten... Und die formale Gleichbehandlung von an sich unterschiedlichen Menschen, sprich ihre Gleichstellung bzgl. der verfügbaren Chancen und Mittel, führt letztendlich nur zu einer Festigung bzw. sogar zu einer Verschärfung der Anfangsunterschiede. Der Gleichheitsgrundsatz sollte folglich nicht als Grundsatz der Gleichbehandlung unter Wahrung der Ausgangsvoraussetzungen (wir wollen dies als statische bzw. formale Gleichheit bezeichnen) verstanden werden, sondern als Grundsatz einer dynamisch entwickelten Gleichheit, sprich als Idealzustand, den es schrittweise zu erreichen gilt: die Angleichung der Ausgangsvoraussetzungen.

Daraus folgt zwingend die Berücksichtigung des dritten Grundsatzes, die Brüderlichkeit, dessen Grundgedanke eine aktive Solidarität zwischen den Mitgliedern des Sozialgefüges ist und der es uns ermöglichen sollte, die statische Konzeption von Freiheit und Gleichheit zu überwinden:

- (a) Inwieweit sind wir bereit, Teile unserer Handlungsfreiheit zu opfern bzw. einzuschränken, um den Abbau der Unterschiede voranzutreiben?
- (b) Welche Maßnahmen für eine positive Diskriminierung sind wir bereit im Namen des Brüderlichkeitsgrundsatzes umzusetzen, um ein wirkliches und nicht nur formales Gleichgewicht Zwischen mitunter sehr unterschiedlichen Bürgern herzustellen?

Diese offenbar sehr idealistische und philosophische Problematik, die manche sicher als sehr naiv bezeichnen werden, möchten wir zum Thema dieser Agora über die Ausbildung der Behinderten und ihrer Ausbilder machen.

Was ist eigentlich ein Mensch mit Behinderungen (people with disabilities, personnes handicapées, discapitados...)?

Nach unserer Definition handelt es sich um einen Menschen, der das Hindernisrennen, als das sich das ständige Bestreben nach besseren Existenzbedingungen darstellt, mit einem gewissen Rückstand bzw. im Vergleich zu seinen durchschnittlichen Mitbewerbern mit einer zusätzlichen Last aufnimmt.

Zum Abbau von Diskriminierungen und zur Erreichung der sozialen Integration reichen die Schulpflicht sowie für jedermann offene und gebührenfreie Schulen, das Verbot von beruflichen Diskriminierungen, Behindertenparkplätze, reservierte Sitzplätze in öffentlichen Verkehrsmitteln und Quotenregelungen am Arbeitsplatz nicht aus.

Zu den Behinderungen, die uns bei dem Wettrennen um einen Platz an der Sonne belasten, gehören auch einige, die folgenschwerer und unwiderruflicher sind als andere. Eine gewisse Behinderung muss sicher jeder von uns mit sich tragen:

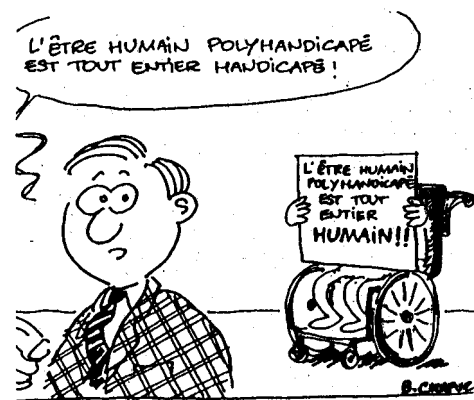
- (a) Geschlecht: Denken wir nur an Frauen in einer männerdominierten Welt, an Mütter mit mehreren Kindern, die gegen Singles antreten müssen, und dies in einer Welt, in der Verfügbarkeit zu einer zwingenden Voraussetzung für Arbeit und sozialen Aufstieg wird;
- (b) Hautfarbe, ausländisch klingende Vor- oder Nachnamen, starker Dialekt usw.: Welche Folgen Rassismus für die persönliche Entfaltung haben kann, muss hier nicht ausdrücklich erwähnt werden. Dies gilt auch und gerade für unsere wohlhabenden und liberalen Gesellschaften, die jedoch leicht zu Ausländerfeindlichkeit neigen;
- (c) kulturelle Besonderheiten: fehlende Bildung/Kultur (Flasche), Vorortkultur (Prolo), ländlich geprägte Kultur (Dorftrottel), Ausstieg aus der Schule (Versager), Schwierigkeiten in der Lehre (Dummkopf) bilden gewissermaßen ein Aushängeschild, bei dem die täglichen Unannehmlichkeiten und Frustrationen auf dem Weg zu mehr Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit – die selbsterklärten Grundlagen der postindustriellen Gesellschaft – vorgezeichnet sind;



- (d) unattraktives Äußeres oder ganz einfach unangepasstes Auftreten: Wir leben in einer Welt, in der bereits kleinste Abweichungen von den Schönheitsidealen der Modezeitschriften und der Boulevardpresse auch unmittelbare Konsequenzen auf die beruflichen Perspektiven und Chancen haben.

Allerdings haben nicht alle Behinderungen das gleiche Gewicht. Für einige von uns ist das Rennen ungleich schwerer und schon allein die Teilnahme stellt eine derart große Anstrengung dar, dass sie ohne fremde Hilfe nicht denkbar wäre. Dies gilt für viele motorisch Behinderte (z.B. mit Querschnittslähmung, Kinderlähmung), Wahrnehmungsbehinderte (z.B. Gehörlose, Blinde oder Sehbehinderte), geistig Behinderte (z.B. mit Trisomie 21 bzw. Down-Syndrom, Autismus) sowie für Mehrfachbehinderte. Mit unserem Beitrag wollen wir ein nach unserer Auffassung entscheidendes Prinzip vertreten und vertiefen, nämlich die Tatsache, dass Behinderungen die Betroffenen sei es in ihren Bewegungsfreiheit, beim Lernen, in ihrer Konzentration und in ihren emotionalen und sozialen Beziehungen zwar objektiv beeinträchtigen und bremsen, aber keineswegs jegliche Handlungsfreiheit ausschließen.

Bei nahezu jeder Form der Behinderung ist es möglich, einen der menschlichen Natur angemessenen Freiraum für eigenständige Entscheidungen und Handlungen zu schaffen, so wie es Bernard Chapue in seinem Cartoon fordert („Der mehrfach behinderte Mensch ist gänzlich behindert“ – „Der mehrfach Behinderte Mensch ist gänzlich Mensch!!“)



Wie alle anderen Bürger haben Menschen mit Behinderungen ihre Schwächen und Stärken und es wird höchste Zeit, sich nicht mehr nur auf ihre Defizite zu beschränken, sondern sich verstärkt für ihre Stärken, Kompetenzen und Potenziale zu interessieren. Wir sind der Auffassung, dass Behinderte einen vollwertigen Platz in der Gesellschaft einnehmen, und dies nicht nur auf Grund von ethischen Überlegungen, die uns veranlassen, alles zu unternehmen, um jeden einzelnen Mitbürger ungeachtet seiner körperlichen und geistigen Fähigkeiten in eine von uns angestrebte gerechtere und solidarischere Gesellschaft zu integrieren, sondern auch aus wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Gründen. In einer Welt, in der mit Technik, Technologie, Elektronik usw. körperlich schwere Tätigkeiten weitgehend überflüssig werden, werden körperliche Behinderungen allzu oft nur als Vorwand angeführt, um Behinderte nicht ausbilden oder einstellen zu müssen. In der postmodernen Gesellschaft von heute wird es, ob wir es wollen oder nicht, wegen der Beschränkungen dieser hochheiligen Entwicklungen in Technik, Technologie und Elektronik vermutlich noch lange Beschäftigungsfelder für geistig wenig anspruchsvolle Tätigkeiten, die sich noch nicht automatisieren lassen, geben. Es gibt somit noch Möglichkeiten für eine sinnvolle und rentable Beschäftigung von geistig Behinderten. Es kommt also darauf an, alles zu unternehmen, um Menschen mit Behinderungen zu beraten und entsprechend ausbilden, und zwar weil wir sie mindestens genau so brauchen wie sie uns.

Jede Form der Behinderung schafft ihre eigenen spezifischen Probleme und die drei halben Tage einer Agora reichen selbstverständlich nicht aus, um alle Arten der Behinderung und ihre jeweiligen Probleme umfassend zu behandeln. Im Rahmen dieser Agora werden wir uns daher auf die Erörterung einer einzigen Form der Behinderung beschränken und wir haben uns hierbei für eine Untersuchung der Situationen von geistig Behinderten entschieden. Wir werden uns damit befassen, wie die berufliche Bildung geistig Behinderten – und ihren Ausbildern – die behindertenge-rechte Ausübung ihrer Rechte ermöglichen kann. Grund dafür, dass wir uns hier auf geistige Behinderungen, die an sich bereits sehr komplex sind und unterschiedlichste Ausprägungen aufweisen, konzentrieren wollen, ist die Tatsache, dass das soziale Umfeld bei der Frage der Eigenständigkeit und der Rechte von geistig Behinderten ausgesprochen empfindlich, mitunter sogar misstrauisch reagiert. Die Frage der beruflichen Ausbildung von geistig Behinderten und der Förderung ihrer Eigenständigkeit ist insofern ein gleichermaßen komplexes und umstrittenes Thema, als es sich genau in das allgemeine Konzept der Agoras einfügt: die Annäherung von sehr unterschiedlichen Standpunkten der verschiedenen Sozialakteure zu schwierigen aber entscheidenden Fragen, mit denen sich unsere Gesellschaft bezüglich der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung sowie der sozialen Integration konfrontiert sieht. So wird die erste Sitzung dieser Agora uns ermöglichen, einerseits das Ausmaß der Unterschiede in unseren Auffassungen festzustellen und andererseits eine gemeinsame Sprache zu finden.

**So wird „Soziale Solidarität und geistige Behinderung“ Thema dieser ersten Sitzung sein.**

- (a) Zunächst werden wir uns mit der Frage der Behinderung selbst befassen müssen:
  - (i) Wer spricht von Behinderung?
  - (ii) Ab wann spricht man von Behinderung?
  - (iii) Ist geistige Behinderung eine medizinische oder eine soziale Tatsache?
- (b) Wir werden uns dann mit der Berechtigung von Berufsausbildung beschäftigen:
  - (i) Kann sich insbesondere das Cedefop für die berufliche Ausbildung von Behinderten interessieren oder handelt es sich da nicht um einen Bereich, der Spezialisten überlassen werden sollte?
  - (ii) Und wenn sich das Cedefop dieser Frage annimmt, sollte es sich dann nur auf die berufliche Ausbildung von beschäftigungsfähigen (wirtschaftlich rentablen) Menschen beschränken?
  - (iii) Beschränkt sich berufliche Ausbildung auf eine „technische“ Ausbildung (Vermittlung von Wissen und Know-how) oder ist sie nicht auch unmittelbar mit der Frage der Eigenständigkeit und der Verbesserung von grundlegenden Fähigkeiten (Lernen zu lernen, Hilfe bei der Lebensgestaltung) verbunden?
- (c) Dies wird uns dazu führen, uns mit der Bedeutung und der Rolle von geschützter Arbeit zu befassen:
  - (i) Ist die Schaffung von geschützten Arbeitsplätzen eine unvermeidbare Notwendigkeit?

- (ii) Sind geistig Behinderte wirklich inkompetent, ineffizient und unproduktiv? Wie lassen sich ihre Fähigkeiten optimal einsetzen? Welche Rolle spielt bei diesem Qualifizierungsprozess die berufliche Erstausbildung und Weiterbildung?
- (iii) Sind Unternehmen, die geistig Behinderte beschäftigen, wirtschaftlich tragfähig und unter welchen Voraussetzungen?
- (iv) Welchen arbeitsrechtlichen Status erhalten geistig Behinderte?

Als öffentliche europäische Einrichtung, die sich auf Untersuchungen der beruflichen Bildung und der Weiterbildung, ihrer Ziele, ihrer sozialen Bedeutung und ihrer Umsetzung spezialisiert hat und die für die Förderung der beruflichen Bildung in den Staaten der Europäischen Union und in den mit der EU assoziierten Staaten eintritt, neigt das Cedefop

natürlich dazu, die geistige Behinderung eher als ein gesellschaftliches als ein medizinisches Problem zu betrachten. Die Hindernisse bei der beruflichen Ausbildung von Behinderten, bei ihrer Integration und der Förderung ihrer Eigenständigkeit haben mindestens in genauso starkem Maße externe Gründe (Widerstände des sozialen Umfelds) wie interne Gründe (die Behinderung an sich). Dennoch käme es niemandem in den Sinn, die Schwierigkeiten und die vielfältigen Besonderheiten der jeweiligen Lebensbedingungen der geistig Behinderten in Frage zu stellen. Ihrer beruflichen Beratung und Ausbildung kommt somit eine ganz besondere Dimension zu. Sicher unterscheiden sich die Grundprinzipien der schulischen und beruflichen Bildung geistig Behinderter in ihren Zielen und Einschränkungen nicht wesentlich von denen der ganz allgemeinen Bildung. Sie setzen allerdings spezielle und genaue Kenntnisse über die Beschäftigungsmöglichkeiten bei den unterschiedlichen Arten der Behinderung, über Gesetze, die sich vorteilhaft oder nachteilig für Behinderte auswirken, sowie über Subventionen zum Ausgleich von möglichen Produktivitäts- oder Rentabilitätsdefiziten voraus. Es geht nicht darum, Menschen in berufliche Sackgassen mit traumatischen Konsequenzen zu schicken. Bei der Ausbildung, deren Ziel im Rahmen des Machbaren die Eingliederung der Behinderten in die sogenannte normale Gesellschaft ist, werden wir uns mit den Ausbildungsmodalitäten beschäftigen, mit denen sich am ehesten Eigenständigkeit und Unabhängigkeit verwirklichen lassen, und insbesondere mit den integrierten Ansätzen für Allgemeinbildung und Berufsbildung. So scheint es wünschenswert, die Ausbildung der Behinderten in einem normalen schulischen Rahmen erfolgen zu lassen, um deren Integration in einem offenen Umfeld zu erleichtern und die Schüler, Auszubildenden und Studenten mit denen vertraut zu machen, die morgen ihre Arbeitskollegen sein werden (siehe auch Agora IX über alternative Ausbildungsformen). Jenseits der eigentlichen Behinderung und ihrer mitunter traumatischen und schwierigen Folgen für die betroffenen Personen ist nämlich die Haltung der anderen das entscheidende Kriterium für die Lebensqualität der Behinderten. Nur durch eine Eingliederung der Behinderten in die Welt der vermeintlich Nichtbehinderten ab dem frühesten Kindesalter lassen sich letztere in ihrer Haltung so prägen, dass sie sich jenseits aller Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen ihnen und den „anderen“ ihrer Gemeinsamkeiten bewusst werden und so einen Prozess der gegenseitigen Wahrnehmung und Anerkennung beginnen. So wird die Ausbildung von Behinderten auch und vielleicht vor allem zu einer Ausbildung des sozialen Umfelds, d.h. der vermeintlich normalen Menschen, die sie umgeben. Dies bringt uns zurück zur sozialen Solidarität, dem Ausgangspunkt der

ersten Sitzung, verweist aber auch schon auf die dritte Sitzung, deren Thema die Ausbildung der Ausbilder und Betreuer von behinderten Auszubildenden bzw. Beschäftigten ist.

**In der zweiten Sitzung unserer Agora werden wir uns mit dem Kern des Problems, mit der Frage „der Ausbildung der geistig bzw. psychisch Behinderten und des Übergangs von der Institution zur Integration“ befassen.**

- (a) Erörtert werden sollen unter anderem eine Reihe von Fragen bezüglich der Modalitäten der Ausbildung von geistig Behinderten:
  - (i) Muss eine berufliche Ausbildung von geistig Behinderten in speziellen Einrichtungen erfolgen oder ist sie auch in konventionellen Einrichtungen vorstellbar und wenn ja, in welchem Umfang und unter welchen Voraussetzungen?
  - (ii) Was ist eine qualitativ anspruchsvolle Berufsausbildung?
  - (iii) Welche Qualitätskriterien und Qualitätsnormen müssen für eine berufliche Ausbildung von geistig Behinderten angelegt werden?
  - (iv) Was sind in pädagogischer Hinsicht die Vorteile und Einschränkungen einer Lebenserfahrung in einem offenen Umfeld; wie wirken sich die auf diese Weise informell erworbenen Kompetenzen auf die berufliche Eignung aus?
  - (v) Welchen Anteil soll in diesem Zusammenhang die Erstausbildung und welchen Anteil die lebenslange Weiterbildung übernehmen?
- (b) Die zweite Sitzung wird uns Gelegenheit geben, uns mit der Abgrenzung zwischen der beruflichen Bildung und der Vermittlung von sozialen und grundlegenden Kompetenzen zu befassen, die heute gemeinhin als die wichtigsten Kompetenzen für alle Arten der Beschäftigung erachtet werden:
  - (i) Welchen Stellenwert hat für die Ausbildung von geistig Behinderten die technische Ausbildung, welchen Stellenwert die soziale Ausbildung?
  - (ii) Ist die berufliche Bildung nicht der beste Weg, um soziale und grundlegende Kompetenzen zu vermitteln und zu entwickeln?

Sei es in einem klassischen, für Behinderte offenen Ausbildungszentrum oder in einer Spezialeinrichtung, die Ausbilder spielen auf jeden Fall für den Erfolg der Ausbildung und für die soziale und berufliche Eingliederung der Behinderten eine entscheidende Rolle. Das notwendige Know-how bzw. die erforderlichen speziellen Fähigkeiten, mit anderen

Worten, die hierfür notwendigen beruflichen Qualifikationen sind allerdings kein Zufallsprodukt, sondern das Ergebnis einer gezielten Ausbildung.

Darüber hinaus haben neben Ausbildern und Lehrern alle Akteure im Bereich der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung – Eltern, Sozialarbeiter, innerbetriebliche Betreuer, Verwaltungsleute, leitende Angestellte – Bedarf und Interesse an einer speziell auf ihre Rolle im Bildungsprozess zugeschnittenen Ausbildung, da sie in der Praxis mit Situationen konfrontiert werden, auf die sie immer noch nicht hinreichend vorbereitet werden.

**Aus diesem Grund wird sich die dritte Sitzung dieser Agora mit der Frage der Ausbilder im weiteren Sinne beschäftigen, sprich mit den Lehrern und Verantwortlichen für die Betreuung und wirtschaftliche Eingliederung, die im Rahmen ihrer Tätigkeit auch mit geistig Behinderten arbeiten. Zudem werden wir uns mit dem Profil dieser Ausbilder, mit ihren Schwierigkeiten und Erwartungen sowie mit ihrer Ausbildung befassen.**

- (a) Schwerpunkt dieser Sitzung wird insbesondere das Profil der Ausbilder und Betreuer von Behinderten sein:
  - (i) Inwieweit unterscheiden sich Ausbilder von geistig Behinderten von anderen Lehrern bzw. Ausbildern?
  - (ii) Welche Art persönliches Engagement setzt diese Art Tätigkeit voraus?
  - (iii) Welche besonderen Kompetenzen werden von ihnen gefordert?
  - (iv) In welcher Art Einrichtung und/oder durch welche Art Ausbildung erwerben sie diese besonderen Kompetenzen; gibt es zu diesem Zweck spezielle Aus- oder Weiterbildungsgänge?
  - (v) Sind die gegenwärtig in diesem Bereich aktiven Ausbilder/Lehrer und Betreuer von geistig Behinderten auf ihre Tätigkeit vorbereitet worden und wenn ja, wie gut? Haben Sie zu diesem Thema Zugang zu Fortbildungen?
  - (vi) Welchen beruflichen Status und welche Aufstiegschancen haben sie?
- (b) In dieser Sitzung sollen darüber hinaus auch einige eher technische Aspekte der Ausbildung der Ausbilder bzw. der Betreuer erörtert werden:
  - (i) Inwieweit bereitet ihre Ausbildung sie auf ihre spezielle Tätigkeit als Ausbilder von Ausbildern und Lehrern vor und inwieweit werden sie auf die politischen und sozialen Aspekte der Tätigkeit als Ausbilder von Behinderten vorbereitet? Welchen Stellenwert nehmen in ihrer Ausbildung insbesondere besondere arbeitsrechtliche Bestimmungen für Behinderte, differenzierte Pädagogikansätze und soziale Betreuung (Sozialversicherungsrecht, Mietrecht usw.) ein?
  - (ii) Welche Bedeutung für die Vorbereitung dieser sehr speziellen Funktionsträger nimmt die Bildung von Netzwerken (Ausbilder, Ausbilder von Ausbildern) ein?
- (c) Schließlich wollen wir uns auch mit der Ausbildung von Ausbildern geistig Behinderter auf europäischer Ebene befassen:
  - (i) Unterscheiden sich die Ausbildung von Ausbildern geistig Behinderter und die Ausbildung der geistig Behinderten selbst von Land zu Land der EU deutlich voneinander oder gibt es in diesem Bereich ähnliche Ansätze von Land zu Land?
  - (ii) Was wären in diesem Zusammenhang bewährte Praktiken?

## Literaturverzeichnis

*Active employment policies and labour integration of disabled people: estimation of the net benefit* / Fundación Tomillo. Madrid: Fundación Tomillo, 1999.

Alberani, Alberto. *Cooperative sociali un modello di auto aiuto e creatore di nuovi posti di lavoro*. Relazione presentata a Dresda il 10 ottobre 1999, memo Lega delle Cooperative, 2000.

Barbier, Jean-Claude; Brygoo, Angelina. *Handicapés et emploi: une difficile comparaison des politiques en Europe*. *Le Quatre Pages*, Nr. 40. Paris: CEE – Centre d'Études de l'Emploi, 2000.

Beckers, Jean. *Accompagnement d'adultes handicapés mentaux*. Cergy-Pontoise: Éditions Dialogues, 1993.

Bernath, Karin; Ziegler, Franz. *Geistig Behinderte in der Erwachsenenbildung: eine Standortbestimmung*. Luzerne: Edition SZH, 1990.

Bertzeletou, Tina; Seyfried, Erwin. *Berufliche Rehabilitation psychisch Kranker im Büro- und Computerbereich: Theorien, Methoden und Ergebnisse der Evaluation von Trainingsmaßnahmen*. (Cedefop Dokument). Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1990.

*Bonnes pratiques sur l'emploi des handicapés* / Europäische Kommission, General Direktion Beschäftigung und soziale Angelegenheiten. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1999.

Brucher, Jean-Paul. *Formation de formateurs et responsables de formation: accueillir et accompagner les personnes handicapées vers la qualification et l'emploi*. Conseil Régional de Lorraine. Nancy: CAFOC, GIRLOR, 1994.

Büchel, Fredi. *La formation des adultes handicapés dans le monde de non-handicapés*. *Pédagogie spécialisée*, Nr. 3, 1998.

Bühler, Angelika. *Evaluation of the HORIZON community initiative in Germany: results and conclusions*. In *Evaluierung von Europäischen Ausbildungs- und Beschäftigungsprogrammen sowie Programmen zur Entwicklung der Humanressourcen*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1996, S. 153-166. (Cedefop Panorama, 62)

de Lacerda, Élise. *Les classes d'intégration scolaire et les sections d'enseignement général et professionnel adapté en 1998-1999*. *Note d'Information*. Paris: Ministère de l'éducation Nationale; 2000, Nr. 13. Nachgesehen im Internet am 8.11.2001: <ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/dpd/ni0013.pdf>

De Vroey, Annet. *Support services for inclusive education*. Contribution to Cedefop Agora 9: *Alternative Ausbildungsformen*. Thessaloniki: Cedefop, 2000.

*Du handicap aux compétences: travail protégé et stratégies d'insertion professionnelle des personnes handicapées en France et en Europe / ADAPEI du Bas-Rhin – Association départementale de parents de personnes handicapées mentales et de leurs amis. Actes du Séminaire du handicap aux compétences tenu à Strasbourg les 16, 17 et 18 novembre 1998, Straßburg: 1999.*

Dupont, M. Le rôle des syndicats dans l'insertion professionnelle des personnes avec un handicap: bilan et perspectives de la politique de l'OIT. *Éducation ouvrière*, Genève: OIT – Bureau International du travail, Nr. 4, 1998.

*Formation professionnelle en alternance d'ouvriers du secteur de travail protégé / Les Genêts d'Or. Morlaix: Les Genêts d'Or, 1994.*

*HandiCapables de travailler: Entreprises, emplois et personnes handicapées. Initiatives communautaires ADAPT et EMPLOI / Europäische Kommission, General Direktion Beschäftigung und soziale Angelegenheiten. (Innovation, 3). Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1998.*

*Implementing Inclusive Education / OECD. Paris: OECD, 1997.*

*L'enseignement post-obligatoire pour les personnes handicapées / OCDE. Paris: OCDE, 1997.*

La formation des enseignants et formateurs en Europe: dossier. *Actualité de la formation permanente*. Paris: Centre Inffo, 1999, Nr. 160, S. 33-94.

*La formation des travailleurs handicapés: des pratiques innovantes, regard sur la formation / Centre Inffo. Paris: Centre Inffo, 1993.*

*La formation professionnelle des personnes handicapées / AFPA – Association pour la formation professionnelle des adultes. Dossier professionnel, Nr. 4, supplément au Flash-Information handicap Nr. 19, 11 mai, Paris: CTNERHI, 1999.*

Labropoulou, Koula; Soumeli, Eva. *Workers with disabilities: law, bargaining and the social partners: comparative study*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2001. Nachgesehen im Internet am 8.11.2001: <http://www.euro.eurofound.ie/2001/02/study/index.html>

*Les soutiens en Centre d'Aide par le Travail: un élément de la formation continue des personnes handicapées mentales / Union Nationale des Association de parents et Amis de Personnes Handicapées Mentales. Paris: UNAPEI, 1998.*

*Networking for equality: networks changing attitudes and supporting the job integration of people with disabilities: ADAPT and EMPLOYMENT community initiatives / Europäische Kommission. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2000.*

*Partners for progress: employers and people with disabilities: seminar report / Danish Ministry of Social Affairs. HORIZON seminar, Kopenhagen 4-5 Dezember 1998. Kopenhagen: Danish Ministry of Social Affairs, 1999.*

Pitsch, Hans-Jürgen. *Zur Didaktik und Methodik des Unterrichts mit Geistigbehinderten*. Oberhausen: Athena Verlag, 1999.

*Projet de mise en œuvre et d'évaluation d'actions d'intégration économique et sociale de personnes psychiquement et mentalement handicapées / APEMH – Association des Parents d'Enfants Mentalement Handicapés. Luxemburg: APEMH, 1992.*

Russel, Clemens. Education, employment and training policies and programmes for youth with disabilities in four European countries: active programme on youth unemployment [Denmark, Germany, Spain and United Kingdom]. *Employment and training papers*. Geneva: ILO, Nr. 21, 1998. Nachgesehen im Internet am 8.11.2001: <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/publ/etp21.htm>

Sarfaty, Jacques; Zribi, Gérard. *Construction de soi et handicap mental: l'enfant et l'adulte dans leur environnement familial, social et institutionnel*. Rennes: Éditions de l'École Nationale de la Santé Publique, 2000.

Schaeffer, Marc. Héraclès, ein Vereinsprojekt für die soziale und berufliche Integration von behinderten Arbeitnehmern. *Europäische Zeitschrift Berufsbildung*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2000, Nr. 21, S. 70-78.

Seyfried, Erwin. *Requirements for the successful integration of disabled people into working life*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1992. (Dokument Cedefop)

Seyfried, Erwin. *Neue Wege zur beruflichen Integration Behinderter: Europäische Modelle teilgeschützter Beschäftigung und ihre Bedeutung für die Rehabilitationspsychologie*. Heidelberg: Edition Schindele, 1990.

Travailleurs handicapés et formation: dossier. *Actualité de la formation permanente*. Paris: Centre Inffo, 1995, Nr. 135, S. 33-80.

Velche, Dominique. *Le citoyen avec un handicap mental*. Habitat et vie sociale, 1994.

Vilarasau, Katia. Ouvrir l'école à la différence. *Valeurs Mutualistes*. MGEN, 2001, Nr. 210, S. 19-23

Zribi, Gérard. *L'avenir du travail protégé: Centres d'aide par le travail et intégration*. Rennes: Éditions ENSP, 1998.



# Tagesordnung

**Donnerstag, 5. Juli 2001**

- 9.00 Eröffnungsrede: die Diskussionsthemen der Agora, Johan van Rens, Direktor des Cedefop
- 9.20 Vorstellung der elektronischen Umfrage des Cedefop zu den Zukunftsaussichten der neuen Ausbildungs- und Kommunikationstechnologien für geistig behinderte Menschen, Colin Mc Cullough, Cedefop

## **Teil I: Soziale Solidarität und geistige Behinderung**

- 9.30 Geistige Gesundheit: medizinische Tatsache oder soziales Konstrukt, Gaye Hutchison, *Self Direction Community Project*, Penryn, Cornwall (UK)
- 9.45 Behinderung und Selbstbestimmung: Verbesserung der Lebensqualität von Behinderten, Carmen Duarte, *Centro de Educação para o Cidadão Deficiente – CECD*, Mira Sintra (Portugal)
- 10.00 Die berufliche Qualifizierung von geistig behinderten Menschen in Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Helmut Heinen, Dienststelle für Personen mit Behinderungen, deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens, St. Vith
- 10.15 Diskussion
- 11.00 Job-Creation für (geistig) behinderte Menschen: Neue Ansätze in Deutschland durch Integrationsfirmen und Beschäftigungsbetriebe, Rainer Dolle, Arbeit und Bildung, Marburg (Deutschland)
- 11.15 Die Auswirkungen der Globalisierung auf Menschen mit geistigen Behinderungen, Alberto Alberani, Legacoop, Bologna (Italien)
- 11.30 Kosten und wirtschaftlicher Nutzen der Integration behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt. Ein Blick auf die Situation in Europa, Juan Carlos Collado, Direktor des Zentrums für wirtschaftliche Studien, Fundación Tomillo, Madrid (Spanien)
- 11.45 Diskussion

## **Teil II: Die Ausbildung von Menschen mit geistigen und psychischen Behinderungen und der Weg von der Anstalt zur Eingliederung**

- 14.00 Geistig behinderten Menschen eine angemessene Wahrnehmung ihrer Rechte ermöglichen, Annet De Vroey, *Katholieke Hogeschool Leuven*, VOBO (teacher training for special education) – *Gezin & Handicap, Parent Association*, Antwerp (Belgien)
- 14.15 Erstausbildung und Weiterbildung von Menschen mit geistigen Behinderungen im Rahmen des lebenslangen Lernens, Christian Robert, *Centre de formation continuée spécialisée de Mons Borinage* (Belgien)

- 14.30 Von der Anstalt zur offenen Beschäftigung, Geoff Warner, SPAC-ES (Griechenland)
- 14.45 Diskussion
- 16.00 Allgemeine und berufliche Bildungsangebote für Personen mit Lernbehinderungen in den verschiedenen europäischen Ländern, Victoria Soriano, *European Agency for Development in Special Needs Education* (Dänemark)
- 16.15 Berufliche Selbstbestimmung und/oder persönliche Selbstbestimmung – Rolle und Bedeutung der geschützten Beschäftigung im Prozess der Emanzipation, Gérard Zribi, *Association des familles et amis pour l'accueil, le soutien, l'éducation et la recherche en faveur des personnes handicapées mentales* – AFASER (Frankreich), Vorsitzender der *Association Nationale des Directeurs et Cadres de CAT* - ANDICAT
- 16.30 Héraclès: ein Gemeindeprojekt für die soziale und berufliche Eingliederung von Arbeitnehmern mit Behinderungen, Jean-Pierre Marois, ADAPEI (Bas-Rhin): *Association d'aide et de soutien aux personnes handicapées mentales et à leur famille*.
- 16.45 Diskussion
- 18.00 Abschluss des ersten Tages. Zusätzlich zum Sitzungsprogramm und ohne Verdolmetschung: Vorführung des ersten Teils des Films „*Where I would go, if I could be...*“, Italienisch-französische Koproduktion von Alain Casanova und Monique Saladin, Produzent: Star-film-International.

Der zweiteilige Film setzt sich mit dem Problem der Eingliederung geistig behinderter Erwachsener in eine normale Arbeitsumgebung in Genua auseinander. In dem hier gezeigten ersten Teil wird anhand von Beispielen deutlich gemacht, welcher Ansatz der Eingliederung von mehr als 350 Menschen mit geistigen Behinderungen im Verlauf von zehn Jahren zugrunde lag.

## Freitag, 6. Juli 2001

### **Teil III: Die Ausbildung von Sonderpädagogen und anderen Personengruppen, die Menschen mit geistigen Behinderungen betreuen und ihre Eingliederung in das Wirtschaftsleben unterstützen**

- 9.00 Wie unterscheidet sich ein Ausbilder von geistig Behinderten von anderen Lehrern oder Ausbildern? Hans-Jürgen Pitsch, *Institut d'Études Éducatives et Sociales* – IEES, Fentange-Livange, (Luxemburg).
- 9.15 Ausbildung von Ausbildern für Menschen mit Lernbehinderungen – ist das Lernen oder die Behinderung das zentrale Problem?, Paul Twynam, *Training manager, the Home Farm Trust*, Bristol (UK).
- 9.30 Ausbildung von Ausbildern für Personen mit geistiger Behinderung in Europa, Angelika Bühler, Forschungsstelle für Berufsbildung, Arbeitsmarkt und Evaluation an der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege, Berlin (Deutschland).

- 9.45 Welche Bedeutung kommt bei der Ausbildung dieser besonderen Akteure der Vernetzung der Ausbilder und der Ausbilder der Ausbilder zu? Raymond Ceccotto, Vorsitzender der *Association de recherche et de formation sur l'insertion en Europe* – ARFIE, Direktor der *Association de Parents d'Enfants Handicapés Mentaux* – APEHM, Bettange-sur-Mess (Grand Duché du Luxembourg)
- 10.00 Diskussion
- 11.00 Rundtischgespräch: Akteure der beruflichen Erst- und Weiterbildung – Thema: die Eingliederung von Menschen mit geistigen Behinderungen in Unternehmen und die anschließenden Folgemaßnahmen
- Stefan Trömel, Europäisches Behindertenforum (Europäische Union)
  - Martin Hubers, Ontwikkelings Maatschappij IJsselmonde - OMIJ (Niederlande)
  - Josette Dixneuf, *Confédération Française Démocratique du Travail* – CFDT (Frankreich)
  - Katharine Davenport, Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe (UEAPME)
  - Henry Lourdelle, Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)
  - Ioannis Koukiadis, Mitglied der „Disability Intergroup“ des Europäischen Parlaments (Griechenland)
- 12.00 Diskussion
- 13.00 Ende der Agora



# Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	1
Tagesordnung .....	11
Inhaltsverzeichnis .....	15
1. Geistige Gesundheit: medizinische Tatsache oder soziales Konstrukt <b>Gaye Hutchison</b> .....	17
2. Behinderung und Selbstbestimmung: Verbesserung der Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen <b>Carmen Duarte</b> .....	25
3. Die berufliche Qualifizierung von geistig behinderten Menschen in Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt <b>Helmut Heinen</b> .....	31
4. Job-Creation für (geistig)behinderte Menschen: Neue Ansätze in Deutschland durch Integrationsfirmen und Beschäftigungsbetriebe <b>Rainer Dolle</b> .....	39
5. Die Auswirkungen der Globalisierung auf Menschen mit geistigen Behinderungen <b>Alberto Alberani</b> .....	43
6. Kosten und wirtschaftlicher Nutzen der Integration behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt. Ein Blick auf die Situation in Europa <b>Juan Carlos Collado</b> .....	49
7. Geistig behinderten Menschen eine angemessene Wahrnehmung ihrer Rechte ermöglichen <b>Annet De Vroey</b> .....	73
8. Erstausbildung und Weiterbildung von Menschen mit geistigen Behinderungen im Rahmen des lebenslangen Lernens <b>Christian Robert</b> .....	89
9. Allgemeine und berufliche Bildungsangebote für Personen mit Lernbehinderungen in den verschiedenen europäischen Ländern <b>Victoria Soriano</b> .....	109
10. Berufliche Selbstbestimmung und/oder persönliche Selbstbestimmung – Rolle und Bedeutung der geschützten Beschäftigung im Prozess der Emanzipation <b>Gérard Zribi</b> .....	121
11. Das normale Umfeld: ein Lernort, an dem sich das Potenzial behinderter Arbeitskräfte und ihrer Erzieher zeigt <b>Yvonne Schaeffer</b> .....	129

12. Wie unterscheidet sich ein Ausbilder von geistig Behinderten von anderen Lehrern oder Ausbildern? <i>Hans-Jürgen Pitsch</i> .....	135
13. Ausbildung von Ausbildern für Menschen mit Lernbehinderungen – ist das Lernen oder die Behinderung das zentrale Problem? <i>Paul Twynam</i> .....	149
14. Ausbildung von Ausbildern für Personen mit geistiger Behinderung in Europa <i>Angelika Bühler</i> .....	157
15. Welche Bedeutung kommt bei der Ausbildung dieser besonderen Akteure der Vernetzung der Ausbilder und der Ausbilder der Ausbilder zu? <i>Raymond Ceccotto</i> .....	165
16. Zusammenfassung der Diskussionsbeiträge <i>Victoria Koukouma</i> .....	171
17. Teilnehmerliste.....	177

# 1. Geistige Gesundheit: medizinische Tatsache oder soziales Konstrukt

*Gaye Hutchison <sup>(1)</sup>*

Ich möchte Ihnen danken, dass Sie mich eingeladen haben, auf dieser Agora zu sprechen, was ich als sehr große Ehre betrachte. Ich hoffe, dass ich hier einen konstruktiven Beitrag leisten kann und dass wir im Verlauf dieser Tagung Bereiche ermitteln können, die offen für Veränderungen sind, sowie Möglichkeiten, diese Veränderungen auf unsere eigenen Arbeitsmethoden zu übertragen.

Vor 15 Jahren verwandte ich kaum einen Gedanken darauf, was es bedeutet, behindert zu sein, und hatte auch generell kaum etwas mit behinderten Menschen zu tun.

Während des Besuchs einer Landwirtschaftsschau im Jahre 1986 spürte ich, dass etwas in mein Auge flog. Ich dachte, es handele sich um einen Grassamen, und begab mich sofort in das Ambulanzzelt, um mich medizinisch versorgen zu lassen. Nach drei Tagen hatte sich meine Netzhaut abgelöst, und Professor Bird vom Morefield's Eye Hospital in London teilte mir mit, dass ich ein Opfer chemischer Kampfstoffe geworden sei, die damals im Krieg in der Golfregion eingesetzt wurden. Die Schädigung wurde als okuläre Histoplasmose bezeichnet.

Offenbar hatten Forscher eine durch die Luft transportierbare Chemikalie entwickelt, die sich ähnlich wie Pilzsporen fortbewegt, und ein winziger Partikel dieses Stoffes war mit dem Wind aus der Golfregion nach Europa gelangt und unglücklicherweise in meinem Auge gelandet.

Meine Netzhaut wurde mit Laser wieder angeschweißt, doch sechs Monate später erklärte mir ein Spezialist, dass ich mich darauf einstellen müsse, nach und nach völlig blind zu werden, und dass ich nur noch etwa fünf Jahre zu leben hätte. Das war vor 15 Jahren!

Obwohl heute amtlich als blind anerkannt, bin ich, wie Sie sehen, mit dem mir noch verbliebenen eingeschränkten Sehvermögen immer noch in der Lage, Dokumente in Großdruck zu lesen.

Eine Möglichkeit für mich hätte darin bestanden, um eine Entschädigung zu kämpfen, was all meine Zeit in Anspruch genommen hätte und möglicherweise erfolglos geblieben wäre. Daher entschied ich mich für etwas Positiveres, was ich Ihnen später schildern werde.

Natürlich geriet mein Leben durch diesen Schicksalsschlag völlig aus den Fugen, und ich verbrachte fünf Jahre buchstäblich damit, auf den Tod zu warten. Dadurch zerbrach meine langjährige Beziehung zu meinem Lebenspartner, denn er war unfähig, diese furchtbare

---

<sup>(1)</sup> Projektmanagerin des Gemeinnützigen Projekts für Selbstausrichtung (Self Direction Community Project)

medizinische Prognose zu verkraften, und wollte nicht mit ansehen müssen, wie sich mein Gesundheitszustand verschlechterte.

Eine andere Auswirkung dieses unglücklichen Ereignisses auf mein Leben bestand darin, dass mein Arbeitgeber meinen Arbeitsvertrag nicht verlängerte, so dass meine finanziellen Rücklagen rasch dahinschmolzen und ich in einer Armutsfalle saß. Die Ungewissheit im Hinblick auf meine Zukunft und die Frage, ob ich noch in Lage sein würde, mich selbst zu versorgen, wenn mein Gesundheitszustand sich weiter verschlechterte, führte zu einer massiven Beeinträchtigung meiner seelischen Verfassung und meines Selbstvertrauens.

Schließlich beschloss ich, mich von einem Homöopathen behandeln zu lassen, woraufhin sich mein Zustand stabilisierte. Ich fühlte mich allmählich besser, begann regelmäßig zu meditieren, und 1992 hatte sich mein Befinden so weit zum Positiven gewendet, dass ich täglich zur staatlichen Arbeitsvermittlung ging, um nach einer Stelle zu suchen und um die Vermittlung von Bewerbungsgesprächen zu verlangen.

Eines Tages nahm mich eine der Mitarbeiterinnen der Arbeitsvermittlung zur Seite und meinte zu mir: „Warum kommen Sie immer wieder hierher, um eine Arbeit zu suchen? Sie beziehen doch besondere zusätzliche Sozialleistungen. Warum bleiben Sie also nicht einfach zu Hause? Es gibt so viele nicht-behinderte Menschen, die arbeitslos sind, da haben Sie wirklich keinerlei Chance, einen Arbeitsplatz zu finden.“

Ich war so empört über ihre Schlussfolgerung, dass meine Fähigkeiten aufgrund meiner Behinderung auf dem Arbeitsmarkt nichts mehr wert seien, dass ich an die staatliche Arbeitsverwaltung schrieb und erläuterte, inwiefern ihr Service meiner Meinung nach verbessert werden könnte. Ich machte den Vorschlag, selbst einen Beratungsdienst für Menschen wie mich anzubieten, die ihre Behinderung akzeptiert hatten, aber glaubten, dass sie immer noch Kompetenzen und Fähigkeiten zu bieten hätten, die ihnen ein Erwerbseinkommen verschaffen könnten, durch das sie nicht mehr auf staatliche Sozialleistungen angewiesen wären.

Die Arbeitsverwaltung erklärte sich bereit, ein einjähriges Pilotprojekt mit GBP 13 000 zu finanzieren, unter der Bedingung, dass ihr die Rechte auf das Gesamtkonzept des Projekts übertragen wurden, was bedeutete, dass sie einen Bericht erwarteten, der aufzeigte, wie eine effektivere Arbeit mit behinderten Menschen gestaltet sein müsste.

Der Bericht, den ich wie vereinbart erstellte, erläuterte, warum das Projekt erfolgreich war und dass dies darauf zurückzuführen war, dass alle Ratsuchenden eine ihrer individuellen Situation entsprechende Beratung und Betreuung erhielten.

Heute, neun Jahre später, haben die Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung, die diesen Ansatz damals für unrealistisch hielten, erkannt, dass diese Methode sich als sehr wertvoll erwiesen hat und haben sich kürzlich erneut an mich gewandt, um mehr Information darüber zu erhalten, warum das Gemeinnützige Projekt für Selbstausrichtung (*Self Direction Community Project*) so erfolgreich zur Wiedereingliederung von Behinderten ins Erwerbsleben beiträgt. Gegenwärtig versucht die Arbeitsverwaltung selbst, einen derartigen Ansatz einzuführen.



Das Gemeinnützige Projekt für Selbstausrichtung, das ich initiiert habe und für das anfangs nur ich selbst als unbezahlte ehrenamtliche Kraft tätig war, beschäftigt heute sieben Mitarbeiter, bei denen es sich ausnahmslos um Menschen mit verschiedenen Behinderungen handelt. Anfangs boten wir lediglich einen Beratungsservice an und bauten dann später eine Ausbildungseinrichtung für den informationstechnologischen und gewerblich-kaufmännischen Bereich auf, die als vom City & Guilds of London Institute <sup>(2)</sup> anerkanntes Aus- und Fortbildungszentrum Lehrgänge anbot, welche Qualifikationen bis einschließlich der Stufe 3 vermittelten.

1995 stellten wir fest, dass Personen, die an dem Projekt teilnahmen und berufliche Qualifikationen erwarben, dennoch kaum weniger Probleme hatten, einen Arbeitsplatz zu finden. Deshalb begannen wir eingehender zu untersuchen, welche Hürden hier noch für Behinderte bestanden.

Häufig berichteten uns behinderte Menschen von ihren bitteren Erfahrungen mit anderen Ausbildungsanbietern, wo es an speziell ausgebildeten Mitarbeitern und angemessener Betreuung fehlte. Während diese Menschen oft in dem Glauben zu uns kamen, dass sie einen vollständigen Nationalen beruflichen Befähigungsnachweis (NVQ) erworben hatten, mussten wir häufig feststellen, dass sie lediglich eine zu einem NVQ führende Teileinheit absolviert hatten, die leider ihre Beschäftigungsfähigkeit nicht verbesserte.

Viele Ausbildungsanbieter standen unter ungeheurem finanziellen Druck, weil sie messbare Resultate vorweisen mussten, und versuchten häufig, Menschen mit Behinderungen in ungeeignete Lehrgänge zu schleusen, ohne daran zu denken, welche Folgen dies für die betreffende Person und ihre künftigen Beschäftigungsaussichten haben würde.

Da Ausbildungsanbieter für behinderte Lehrgangsteilnehmer zusätzliche Beihilfen erhielten, richtete plötzlich jeder Anbieter seine Akquisitionsbemühungen auf „die Behinderten“, ungeachtet dessen, ob er über ausgebildete Mitarbeiter mit Wissen und Erfahrung auf diesem Gebiet verfügte oder nicht.

Dieses Vorgehen führte oftmals zu einer Entrechtung der Lehrgangsteilnehmer, weil es bei ihnen eine generell negative und hinderliche Einstellung gegenüber Ausbildungsmaßnahmen hervorrief und ihnen das Gefühl vermittelte, sie seien Versager.

Es wurde offensichtlich, dass viele Finanzierungsquellen, der Europäische Sozialfonds (zum damaligen Zeitpunkt) mit eingeschlossen, kein flexibles Ausbildungsangebot für Menschen ermöglichten, denen es nicht gelang, als messbares Resultat einen vollständigen beruflichen Befähigungsnachweis oder eine Teileinheit davon erfolgreich abzuschließen. Das im Rahmen des individuellen Leistungsvermögens Erreichte und die dadurch bewirkte Steigerung von Selbstachtung und Lebensqualität wurden nicht anerkannt.

Die Folge dieser Situation war, dass die Arbeitgeber recht schnell feststellten, dass das Vorhandensein eines Nationalen beruflichen Befähigungsnachweises nicht immer sicherstellte,

---

<sup>(2)</sup> Zeugnisausstellendes Gremium (Anm. d. Ü.)

dass die betreffende Person tatsächlich in der Lage war, die Arbeit zu bewältigen, für die sie qualifiziert zu sein schien, was eine große Skepsis gegenüber diesem Qualifizierungssystem hervorrief.

Viele Ausbildungsanbieter haben dies erkannt und gehen das Problem nun an, indem sie sicherstellen, dass Erwerbslose, die berufliche Weiterbildungsmaßnahmen absolvieren, tatsächlich auch gleichzeitig praktische Erfahrung am Arbeitsplatz sammeln können.

Aber noch andere Hindernisse wurden ermittelt. Vor allem hatte es den Anschein, dass die Arbeitgeber es nicht wagten, behinderten Menschen eine Chance zu geben. Viele Arbeitgeber glaubten, dass ein Mitarbeiter mit einer Behinderung häufiger am Arbeitsplatz fehlen würde als nicht-behinderte Kollegen, oder sie befürchteten hohe Aufwendungen für eine behindertengerechte Umgestaltung der Betriebe und dass sie eventuell zusätzliche Ausstattungsgegenstände anschaffen müssten.

Eine weitere Sorge der Arbeitgeber bezog sich schlicht auf die Kommunikation mit Behinderten, die sie als potenziell problematisch fürchteten – die einfachste Lösung bestand für sie daher darin, keine Personen mit Behinderung einzustellen, ungeachtet ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen.

Laut der Königlichen Vereinigung für Behinderung und Rehabilitation (*Royal Association for Disability and Rehabilitation*, RADAR) versäumen Menschen mit Behinderungen nur 8 % ihrer Arbeitszeit durch Fernbleiben vom Arbeitsplatz, während die krankheitsbedingten Ausfälle nicht behinderter Arbeitnehmer im Durchschnitt 19-35% der Arbeitszeit betragen sollen.

RADAR berichtet außerdem, dass ein behinderter Arbeitnehmer sich mit 95 %iger Aufmerksamkeit seiner Arbeit widmet, um seine Gleichwertigkeit mit anderen Beschäftigten unter Beweis zu stellen, die für ihre Arbeit in der Regel nur 40% ihrer Anstrengungen und ihres Engagements aufwenden.

1995 wurde im Vereinigten Königreich das Gesetz zur Förderung von Menschen mit Behinderungen (Disability Discrimination Act) verabschiedet, das in Stufen umgesetzt werden sollte. Zunächst erschien dies aus Sicht behinderter Menschen wirklich als Fortschritt, doch faktisch wirkt sich das Gesetz für uns insofern nachteilig aus, als es noch mehr Arbeitgeber abschreckt, behinderten Menschen eine Chance zu geben, weil sie nun befürchten, dass sie teure Ausstattungsgegenstände anschaffen sowie kostspielige Veränderungen am Arbeitsplatz vornehmen müssen und einen behinderten Arbeitnehmer nicht mehr entlassen dürfen, weil sie sonst wegen Diskriminierung belangt werden können.

Vor drei Jahren wurden uns Mittel bewilligt, mithilfe derer das Gemeinnützige Projekt für Selbstausrichtung Schulungsmaßnahmen für Personen mit unterschiedlichen Behinderungen durchführen konnte, die als „Förderer der Bewusstseinsbildung für Behinderungen“ wirken wollten, um vorgefasste Meinungen zu verändern sowie einige der in Unternehmen und in der Gesellschaft immer noch vorhandenen Vorurteile über Behinderungen abzubauen.

Aus den bereits genannten Gründen erwies es sich als äußerst schwierig, die örtlichen Arbeitgeber zu überzeugen, dass es für sie tatsächlich von Nutzen war, wenn ihre Mitarbeiter ein Bewusstseinsbildungstraining für Behinderungen absolvierten. Zudem trafen wir auf zahlreiche Arbeitgeber, die bereits Erfahrungen mit einem so genannten Training zur Förderung der Chancengleichheit von Behinderten gemacht hatten. Dieses wurde damals von Behinderten abgehalten, die zutiefst enttäuscht über den Mangel an ihnen offen stehenden Möglichkeiten waren und das einforderten, was sie als ihr gutes Recht ansahen, wobei sie sich einer Einschüchterungstaktik bedienten, um die im Bereich von Ausbildung und Beschäftigung herrschende Einstellung zu Behinderten zu ändern.

Wir gehen nach einem sehr viel positiveren Ansatz vor. Generell scheint Chancengleichheit nur durch ein größeres Bewusstsein für alle damit verbundenen Fragen erreichbar zu sein. Daher konzentrieren wir uns immer noch darauf, in allen Bereichen zur Bewusstseinsbildung beizutragen, in der Hoffnung, dass dadurch endlich eine echte Chancengleichheit verwirklicht wird.

Die von uns angebotene Schulung befähigt Personen, die dies wünschen, als Förderer der Bewusstseinsbildung tätig zu werden, indem sie ihnen durch Selbst- und Peerfeedback sowie Unterstützung hilft, Vertrauen aufzubauen. Durch den Einsatz technologischer Mittel können wir zeigen, dass wir Fachleute beim Thema Behinderung sind, da wir ja schließlich am besten über Fragen der Behinderung Bescheid wissen. Durch dieses Vorgehen tragen wir dazu bei, dass die Gesellschaft ein positives Bild von den Behinderten entwickelt. Das Angebot eines Bewusstseinsbildungstrainings für Behinderung stellt eine einzigartige Möglichkeit dar, die wir als Mittel zur Schaffung von „echter Arbeit“ für behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt entdeckt haben.

Bisher habe ich den Begriff „Behinderung“ im weitesten Sinne verwendet, doch möchte ich mich nun speziell dem Thema der „geistigen Behinderung“ zuwenden, wobei auch dieser Begriff wiederum selbst sehr vage ist. Um meine Argumente klar herauszuarbeiten, hielt ich Rücksprache mit der Nutzerlenkungsgruppe des Gemeinnützigen Projekts für Selbstausrichtung, wobei ich mich mit der Aufgabe, auf dieser Agora zu sprechen, befasste.

Der erste Gegenstand der Erörterung war die Frage, wie der Begriff „geistige Behinderung“ zu definieren wäre. Dabei wurden die folgenden beiden Definitionen erarbeitet:

Zum einen der Begriff „psychische Erkrankung“, womit Krankheitsbilder wie Depression, Schizophrenie, Paranoia, Zwangsstörungen, Agoraphobie gemeint sind – die Zahl der psychiatrischen Kategorien ist unbegrenzt. Oftmals sind diese Erkrankungen auf Traumata, Stress oder physiologisch bedingte biochemische Störungen zurückzuführen. Die Auswirkungen einer psychischen Erkrankung zeigen sich häufig im Verhalten einer Person, doch in der Regel liegt keine physische Schädigung des Gehirns vor. Die meisten Krankheitsbilder können durch die Verschreibung von Medikamenten kontrolliert werden, die jedoch wiederum eine Reihe ganz anderer Probleme für die betroffene Person mit sich bringen können.

Zum anderen wurde der Begriff „geistige Behinderung“ definiert – hiervon existieren vielfältige Formen, die durch eine physische Schädigung des Gehirns bedingt sein können:

Ein Unfall, bei dem es zu einer heftigen Gewalteinwirkung auf den Kopf kommt, Sauerstoffmangel bei der Geburt, chemische Schadstoffe oder Geburtsfehler können eine geistige Behinderung verursachen.

Beide Zustände beeinträchtigen die betroffenen Personen in mehr oder weniger ähnlicher Weise. Häufig äußert sich dies in:

- (a) einer Beeinträchtigung des Urteilsvermögens
- (b) einer Beeinträchtigung des logischen Denkens
- (c) unklaren evaluativen Prozessen
- (d) Aufmerksamkeitsdefiziten und Störungen der Gedächtnisleistung
- (e) einem Verlust der Körper- und Affektkontrolle
- (f) einem Mangel an sozialen Kompetenzen und/oder sozialer Mündigkeit

Oft wird fälschlicherweise davon ausgegangen, dass Menschen, die mit Gehirnlähmung, Down-Syndrom und Autismus (um nur einige Beispiele zu nennen) geboren werden, eine geistige Behinderung haben. Das trifft jedoch nicht immer zu. Es ist daher wichtig, sich bewusst zu machen, dass eine Person nur aufgrund ihrer äußeren Erscheinung noch lange nicht alle Merkmale dieser oder anderer Erkrankungen/Behinderungen aufweisen muss.

Die Lenkungsgruppe gelangte einhellig zu dem Schluss, dass die verschiedenen Krankheiten/Behinderungen, die unter dem Oberbegriff „geistige Behinderungen“ zusammengefasst werden, alle jeweils insofern individuell betrachtet werden müssen, als jede Erkrankung/ Behinderung eigene, spezifische Erfordernisse bezüglich Behandlung und Unterstützung mit sich bringt und jede Person ein unterschiedliches Maß an fachmännischer Betreuung benötigt.

Im Laufe meiner Tätigkeit für das Gemeinnützige Projekt für Selbstausrichtung habe ich festgestellt, dass vielen Menschen, bei denen eine bestimmte psychische Erkrankung diagnostiziert worden war, suggeriert wurde, dass sie unfähig seien, eine berufliche Tätigkeit auszuüben. Außerdem waren diese Menschen überzeugt, dass sie niemals in der Lage sein würden, in ihrem sozialen Umfeld ein halbwegs normales Leben zu führen, weil die „Fachleute“ ihnen dieses Hindernis in den Weg gelegt hatten.

In vielen Gesellschaften wird Behinderung nur aus der Perspektive eines „medizinischen Modells“ betrachtet, das sich immer insofern auf die negativen Aspekte der Behinderung konzentriert, als der behinderte Mensch als Ursprung des Problems angesehen wird, da man glaubt, dass er ständig medizinischer Behandlung bedürfe und unfähig zur Selbstständigkeit sei. Diese patriarchalische und unterdrückerische Einstellung führt zu Entmündigung, Isolation und Ausgrenzung.

Aus Perspektive des „sozialen Modells“ hingegen trägt nicht die Person mit Behinderungen die Schuld an ihrer Situation, sondern es ist unser gesellschaftliches Umfeld, dass die Integration verhindert.

So kann zum Beispiel eine Person im Laufe der Jahre angesichts der Umweltverschmutzung und des sozialen und wirtschaftlichen Verfalls in ihrem Umfeld eine Depression entwickeln, zu deren Behandlung ihr eine Psychotherapie angeboten wird, die in diesem Fall auch nach jahrelanger Behandlung keine Besserung ihres Befindens bewirken würde. Wenn die betreffende Person mithilfe eines personenzentrierten Counselling den Grund für ihre Depression herausfinden kann, dann kann sie auf Umweltgruppen und –aktivitäten hingewiesen werden, die sich mit der Ursache ihres Befindens befassen, und indem sie in diesen Gruppen aktiv wird, kann sie selbst ihre eigene Heilung einleiten.

Personenzentriertes Counselling und der Einsatz eines nicht-direktiven Ansatzes werden weitgehend unterschätzt als Instrumente, die Menschen dabei helfen können, festgefügte, doktrinäre, negative Vorstellungen über ihre Person zu erkennen, die ihnen von „den Medien“ und „den Fachleuten“ aufgezwungen wurden.

Manchmal reicht es aus, zu ermitteln, aus welchem Grund sich eine Person deprimiert fühlt, und sie danach zu fragen, wie sie das Problem angehen möchte.

Im Rahmen unseres Projekts bemühen wir uns mittels eines „personenzentrierten, nicht-direktiven Ansatzes“, solche Barrieren zu beseitigen und die Integration zu fördern. Diese Methodik wurde von dem amerikanischen Psychotherapeuten und Psychologen Dr. Carl Rogers konzipiert und Anfang der sechziger Jahre aktiv fortentwickelt und gefördert. Mit eben diesen Instrumenten bemühen sich unsere Mitarbeiter, jeder Person einen Schlüssel in die Hand zu geben, mithilfe dessen sie zu sich selbst finden und ihr volles Potenzial erkennen kann, wenn sie die Hilfe des Projekts in Anspruch nimmt.

Um die Nutzung dieser Methode im Berufsbildungsbereich weiter fördern zu können, könnte es erforderlich sein, zunächst die Ausbilder „umzuschulen“ und ihnen zu helfen, die Menschen, mit denen sie arbeiten, mit anderen Augen zu sehen, so dass jeder Einzelne als Individuum Gehör findet und nicht nach einem leicht handhabbaren, bequemen Muster kategorisiert, diagnostiziert und behandelt wird, das ihn jedoch entmündigt und es eher dem Zufall überlässt, ob die betreffende Person eine berufliche Qualifikation erhält oder nicht.

Stattdessen sollte unkonventionelles Denken zum integralen Bestandteil der Arbeit in diesem Bereich werden. Auf diese Weise kann der Wert der Fähigkeiten jeder Person ermittelt werden; sie wird in die Lage versetzt, sich selbst zu betrachten und einzuschätzen; und ihr wird geholfen, ihre Chancen wahrzunehmen, so dass sie ihre Lebensqualität und das Niveau ihrer Leistungen selbst bestimmen kann.

Ich werde immer wieder gefragt, worauf der Erfolg unseres Projekts zurückzuführen ist, und sage jedem, der fragt, das Gleiche – wir behandeln jeden mit Respekt und genau so, wie wir selbst behandelt werden möchten. Warum hat sich diese Erkenntnis immer noch nicht durchgesetzt, obwohl sie die Grundverhaltensregel jedes Menschen darstellen sollte, der ein guter Staatsbürger sein will?

Meiner persönlichen Überzeugung nach verfügt jeder Mensch, ungeachtet jedweder Beeinträchtigungen, von denen er betroffen ist, über das Recht auf die Freiheit, alle sich ihm bietenden Chancen wahrzunehmen, und auf der Grundlage dessen, was er gelernt hat, eine Wahl zu treffen. Wenn dies schlicht bedeutet, dass die Chancen der Menschen auf Integration und Teilhabe zu verbessern sind, dann ist es von entscheidender Bedeutung, dass hierfür weiterhin die entsprechenden Einrichtungen und finanziellen Mittel zur Verfügung stehen.

Wenn wir als Gesellschaft die gegenwärtig bestehenden technischen Hindernisse beseitigen können, wie sie zum Beispiel noch bei der Gestaltung von Gebäuden und Verkehrsmitteln bestehen; wenn wir als Gesellschaft neue Wege erschließen können, um Informationen zugänglich zu machen und Vorurteile zu widerlegen, die die Integration von Menschen mit Behinderungen verhindern; und wenn wir als Gesellschaft eine Veränderung der Perspektive weg vom „medizinischen Modell“ und hin zum „sozialen Modell“ bewirken können, dann werden wir wirklich für alle Betroffenen eine gesündere und positivere Welt schaffen.

## 2. Behinderung und Selbstbestimmung: Verbesserung der Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen

*Carmen Duarte* <sup>(3)</sup>

Es sind bereits diverse Grundsatzdokumente über die Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen veröffentlicht worden.

So besagen die 1994 von den Vereinten Nationen veröffentlichten *Standardregeln für die Chancengleichheit von Personen mit Behinderungen*, dass die Mitgliedstaaten nicht nur die dort beschlossenen Leitlinien in die Politiken ihrer Länder einbeziehen sollen, sondern darüber hinaus auch finanzielle Mittel zur Verfügung stellen sollen, um die Umsetzung dieser Richtlinien zu fördern und sie im gesellschaftlichen Leben der Menschen mit Behinderungen Wirklichkeit werden zu lassen und somit deren soziale Eingliederung zu verbessern.

Auch die Europäische Union hat sich mit diesen Fragen beschäftigt, denn in der am 7. Dezember 2000 in Nizza beschlossenen Grundrechtecharta der Europäischen Union heißt es in Artikel 26: „Die Europäische Union anerkennt und achtet den Anspruch von Menschen mit Behinderungen auf Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Eigenständigkeit, ihrer sozialen und beruflichen Eingliederung und ihrer Teilnahme am Leben der Gemeinschaft.“

Bereits im Jahr 1996 legte die Europäische Kommission eine Reihe von Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit für Behinderte vor.

Darin werden auch Aspekte der Achtung der Autonomie und der Unabhängigkeit sowie der Anpassung der Bildungs- und Ausbildungssysteme berücksichtigt, um die Teilnahme dieser Bevölkerungsgruppe zu erleichtern.

Und es wird hinzugefügt, dass es notwendig sei, die sozialen Leistungen anzupassen und weitere Unterstützungsmaßnahmen zu fördern, um die Teilnahme behinderter Menschen zu erleichtern.

Sie gehen von einer Perspektive aus, in deren Mittelpunkt die Person sowie die Gestaltung und die Funktionsweise der Hilfsdienste steht.

Sie übernehmen das Prinzip der Integration und betonen die Notwendigkeit, für eine Kontinuität der Dienstleistungen zu sorgen, damit die Unterstützung für die Betroffenen ihren tatsächlichen Lebenszyklen entspricht.

---

<sup>(3)</sup> Fenacerci, C.E.C.D., Mira Sintra

Die Richtlinien vermitteln auch Anhaltspunkte, was das Prinzip der Partizipation anbelangt, gleich, ob die Behinderten es selbst oder vertreten durch Nichtregierungsorganisationen wahrnehmen.

Ebenfalls wird dort die Untersuchung der Probleme des Zugangs zu Beschäftigung und Ausbildung aus der Perspektive des Prinzips der Chancengleichheit und des Rechts auf Teilnahme nahegelegt.

Es ist wichtig, dieses Thema für die unterschiedlichen Bereiche der Gesellschaft zu öffnen, um die Gleichheit der Bürgerrechte sowie die Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen als wesentliche Voraussetzung für ihre Integration zu gewährleisten.

Auch fehlt es nicht an Leitgedanken bezüglich der öffentlichen Meinungsbildung zugunsten der Chancengleichheit von Behinderten.

Viele der Mitgliedstaaten der Europäischen Union haben bereits einige dieser Prinzipien und Leitlinien, die ihr Handeln in Bezug auf die Gruppe der Behinderten bestimmen sollen, in ihrer nationalen Gesetzgebung umgesetzt.

Dennoch, auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass entsprechende Gesetze vorbereitet oder schon in die Praxis umgesetzt werden, sind wir uns bewusst, dass noch ein langer Weg vor uns liegt....

Wir erkennen an, dass sich einiges geändert hat, und dank vieler der durchgeführten Projekte wurden Beispiele bewährter Verfahrensweisen aufgestellt und sonstige positive Entwicklungen begünstigt. Dennoch klafft nach wie vor eine große Kluft zwischen dem, was wir anstreben und eines Tages auch erreichen wollen, und den Situationen der Ungleichheit und Diskriminierung, die wir noch immer überall erleben....

Um wieder auf mein eigentliches Thema zurückzukommen, nämlich „Behinderung und Selbstbestimmung - Verbesserung der Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen“, so glaube ich, dass es wichtig ist, die Reflexion aus einer globalen Sicht – einem „Makro-Blickwinkel“ sozusagen – zu beginnen, die als Bezugsrahmen die persönliche Lebensplanung eines Menschen nimmt.

Die Selbstbestimmung ist, wie wir alle wissen, ein wesentlicher Faktor für die Bestätigung eines jeden Menschen. Und dieser Grundsatz ist nicht weniger richtig, wenn wir von Menschen mit Behinderungen und vor allem geistigen Behinderung sprechen. Daher sollte die Sorge der im Bildungsbereich Tätigen vornehmlich der Entwicklung von Strategien gelten, die bereits zum frühest möglichen Zeitpunkt die Selbstbestimmung der behinderten Kinder, Jugendlichen oder Erwachsenen fördern, und zwar unter Berücksichtigung der verschiedenen Phasen, die diese umfassen kann.

Es kann keine Selbstbestimmung ohne die systematische und wirksame Ausbildung der sozialen Kompetenzen der Behinderten geben, denn über die Ausbildung dieser Kompetenzen



erwerben diese Menschen die erforderlichen Kompetenzen für eine Verbesserung ihrer Lebensqualität und somit eine bessere Eingliederung in die Gesellschaft, der sie angehören.

Was die Arbeitswelt betrifft, so ist es von wesentlicher Bedeutung, die Grundkenntnisse zu vermitteln, die es den Menschen mit Lernschwierigkeiten ermöglichen, einen dauerhaften Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten.

Lernbehinderte Menschen sind nur in beschränkter Weise in der Lage, sich den Erfordernissen des sich ständig verändernden Arbeitsmarktes anzupassen.

Somit ist es unerlässlich, ihnen eine besondere Ausbildung zukommen zu lassen, damit diese Menschen ein angemessenes Sozialverhalten entwickeln können und flexibel genug werden, um die sich ergebenden Veränderungen zu meistern.

Die Ausbildung von Personen mit Lernschwierigkeiten entspricht voll und ganz dem Prinzip, dass jeder Mensch das Recht haben soll, sein Leben so zu gestalten, dass er sich selbst verwirklichen kann.

Die Arbeit ist in diesem Zusammenhang ein Schlüsselfaktor, der es uns ermöglicht, unsere ökonomischen Bedürfnisse zu erfüllen. Darüber hinaus bauen wir zwischenmenschliche Beziehungen auf und entwickeln ein gesünderes und positiveres Selbstbild.

In diesem Sinne und gemäß den vorherigen Ausführungen muss die Ausbildung ihre Ziele dahingehend ausrichten, dass sie zu einer größtmöglichen aktiven Teilnahme dieser Menschen an der Gemeinschaft führt, indem es ihnen ermöglicht wird, selbst über Fragen der Freizeitgestaltung und Erholung sowie der Beschäftigung zu entscheiden. Der Zugang zu Ausbildung hat befriedigende Lebensoptionen zur Folge und erleichtert eine größtmögliche Unabhängigkeit und Selbstbestimmung.

Darüber hinaus dürfen wir nicht vergessen, dass der dominierende Faktor für Erfolg oder Misserfolg im Berufsleben die sozialen Kompetenzen sind, genauso wie bei nicht behinderten Menschen. In 75 Prozent der Fälle geht der Verlust einer Arbeitsstelle auf eine schwach ausgeprägte Sozialisationsfähigkeit am Arbeitsplatz zurück.

Eine Umfrage unter Arbeitgebern von lernbehinderten Beschäftigten zeigte klar und deutlich, dass diese sich bei ihren Mitarbeitern die folgenden persönlichen und sozialen Eigenschaften wünschen:

- (a) Pünktlichkeit
- (b) Vertrauenswürdigkeit
- (c) Fähigkeit, Anweisungen zu befolgen
- (d) Teamfähigkeit

Noch bis vor kurzem wurde der Schwerpunkt eher auf praktische (d. h. technische) Ausbildungen gelegt, welche die Integration der Jugendlichen in die Arbeitswelt erleichtern

sollten. Dies entsprang der Theorie des „savoir faire“. Heute wissen wir, wie bereits oben erwähnt wurde, dass es ungeheuer wichtig ist, eher die persönlichen und sozialen Kompetenzen herauszubilden, also das „savoir être“.

Dank der Durchführung einiger vom Europäischen Sozialfonds unterstützter Projekte gibt es einige Beispiele bewährter Verfahrensweisen, die den Schwerpunkt auf die Entwicklung der persönlichen und sozialen Kompetenzen legen, denn auf diese Weise verbessern die behinderten Menschen ihre gesellschaftliche Interaktions- und Interventionsfähigkeit, insbesondere ihre Fähigkeit, eine Arbeitsstelle zu finden und zu behalten.

Mit der Entwicklung dieser Kompetenzen sollen lernbehinderte Personen insbesondere in die Lage versetzt werden,

- (a) an Dienstleistungen innerhalb ihrer Gemeinde oder ihres Landes wie jeder andere mündige Bürger teilzuhaben oder diese zu nutzen;
- (b) ein den existierenden Regeln und Wertvorstellungen entsprechendes Verhalten zu entwickeln und diese den ihnen übertragenen Funktionen anzupassen;
- (c) kommunikative Kompetenzen zu entwickeln und auf andere Personen eingehen zu können;
- (d) persönliche und soziale Unabhängigkeit zu entwickeln.

Daher ist es – wie oben erwähnt – so wichtig, den gesamten Lebensentwurf eines Menschen als Bezugsrahmen zu nehmen und die unterschiedlichen Bereiche der sozialen Kompetenzen einzufassen, die rückwirkend wiederum von Bedeutung für die verschiedenen Bereiche der persönlichen Autonomie sind.

Was den persönlichen Bereich betrifft, erwähnten wir die Bedeutung der Unabhängigkeit für das soziale Leben. Hierzu gehören Aspekte wie das Zurechtkommen mit Verkehrsmitteln, dem Geld, dem Einkaufen, dem Telefon, den Sicherheitsregeln im Hause, der Hausarbeit und bestimmten Haushaltsgeräten oder die Fähigkeit, seine Zeit einzuteilen, usw. ...

Auf der Kommunikationsebene ist es wichtig, die Entwicklung der Verständnis- und Ausdrucksfähigkeit zu beobachten, und erforderlichenfalls alternative Kommunikationssysteme zu benutzen.

Auch auf der Arbeitsebene sind die persönlichen Kompetenzen von großer Bedeutung, insbesondere Aspekte, die mit der Motorik, dem Arbeitsrhythmus, den körperlichen Fähigkeiten usw. zu tun haben.

Ferner muss an den mit den kognitiven Fähigkeiten verbundenen Aspekten, insbesondere Konzentration, Aufmerksamkeit, Erinnerungs- und Beobachtungsvermögen, gearbeitet werden.

Die am Arbeitsplatz erwarteten Einstellungen, etwa in Bezug auf Arbeitssicherheit und Hygiene, müssen entfaltet werden, wobei das Lernpotenzial eines jeden Einzelnen zu berücksichtigen ist.

Ebenso ist es von Bedeutung, dass Menschen mit Behinderungen ihre Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer kennen lernen, vor allem in Bezug auf Arbeitsverträge, Gehälter, Arbeitszeiten, Vorgesetzte und Hierarchien, Fehlen, Feiertage, usw.

Was aber in keinem Fall vergessen werden darf, ist das Sozialverhalten, das so früh wie irgend möglich entwickelt werden muss.

Ich meine damit Erziehung, Respekt, Anstand, Sympathie, Freundlichkeit, Spontaneität, Bescheidenheit, Verantwortungsgefühl, Toleranz, Höflichkeit, Vertrauen, Selbstsicherheit, emotionale Stabilität, Flexibilität ...

Man muss in der Lage sein, zuzuhören, sich zu entschuldigen, um Hilfe oder um Erlaubnis zu bitten, Regeln zu befolgen, zu kooperieren, Kontakte herzustellen, Kritik anzunehmen und darauf zu reagieren, Ratschläge zu befolgen und zu erteilen ...

Im Zusammenhang mit den sozialen Fähigkeiten muss auch dem Bereich des Sexualverhaltens Beachtung geschenkt werden.

Aspekte wie Erhalt der Intimsphäre, Selbstbeherrschung, Familienplanung, Gefühle, Freundschafts- und Paarbeziehungen und auch das Wissen um das adäquate Verhalten in den eigenen Räumen sind von enormer Bedeutung.

Alle hier erwähnten Bereiche müssen auf der Grundlage des sozioökonomischen Umfeldes entwickelt werden, d. h. innerhalb des sozialen Netzes, in dem die entsprechende Person lebt, und in begreifbaren, ihren täglichen Lebensgewohnheiten entsprechenden Situationen.

Im Hinblick auf die Selbstbestimmung sollte auf die Bedeutung der Self-Advocacy („sich selbst vertreten“) hingewiesen werden, die schon einen bedeutsamen Schritt vorangekommen ist und uns mit Sicherheit veranlassen wird, unsere bisherige Handlungsweise in Frage zu stellen und einer Vielzahl von Fragen nachzugehen, die durch diese Art von Initiativen aufgeworfen werden.

Es gibt bereits organisierte Self-Advocacy-Gruppen, die selbständig und in mehr oder minder organisierter Weise begonnen haben, für sich selbst zu sprechen und ihre Wünsche und Gefühle, ihre Erwartungen und Lebensentwürfe zu artikulieren. Die Mitglieder solcher Gruppen sprechen darüber, wie ihr Leben verlaufen ist und was sie daran gerne ändern würden, wie sie respektiert werden wollen, sowie über ihr Recht auf Selbstbestimmung bei der Gestaltung ihrer eignen Zukunft.

Ich habe an verschiedenen Versammlungen mit Self-Advocates teilgenommen und habe viel von ihnen gelernt. Viele leben in dem Bewusstsein, ihr Leben lang diskriminiert worden zu sein, und sind darüber empört. Andere, die nachsichtiger sind oder vielleicht in ihrer sozialen Entwicklung mehr Unterstützung erfahren haben, lernen allmählich, keine Angst zu haben, laut zu sagen, was sie wollen.

Diese Bewegungen müssen beachtet, gehört und unterstützt werden.

Als Menschen, die in diesem Bereich arbeiten, müssen wir ein offenes Ohr für die Ansichten unserer Mitbürger mit Behinderungen haben. Wir müssen zuhören können und bereit sein, einige unserer Handlungsweisen zu verändern, die wir viele Jahre lang vielleicht mit den besten Absichten verfolgt haben, die sich aber am Ende als nicht adäquat erwiesen.

Wie viele Entscheidungen haben wir in ihrem Namen getroffen, die nicht die besten waren?

Wie oft haben wir uns damit beschäftigt, behinderten Menschen Zeit zu geben, damit sie auf dieser Ebene unabhängig werden? Wie oft waren wir bereit, die besten Lösungen unter Berücksichtigung der Träume eines jeden Einzelnen zu finden?

Die Lebensfreude dieser Menschen, ihre Unternehmungslust, ihr Wohlbefinden und ihre vollständige Integration sind letztlich die Kriterien, an denen sich die Qualität der Dienstleistungen, die wir ihnen bieten, messen lassen muss.

Zum Abschluss möchte ich den Satz eines Bewohners der Organisation, wo ich arbeite, zitieren, der uns vielleicht hilft, darüber nachzudenken, welche Antworten wir insgesamt finden müssen, um die Lebensqualität behinderter Menschen im Bereich der Ausbildung und der Beschäftigung zu verbessern.

„Wenn ein Behinderter den Mut hat, zu arbeiten, so sollte ein Arbeitgeber auch den Mut haben, ihn zu akzeptieren. Ich will nicht beiseite geschoben werden, sonst ist meine Zukunft gleich null. Deshalb muss ich arbeiten.“

### **3. Die berufliche Qualifizierung von geistig behinderten Menschen in Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt**

*Helmut Heinen* <sup>(4)</sup>

#### **3.1. Einleitung**

Im Zuge der Staatsreform, die sich über mehrere Phasen gegliedert hat, entwickelte sich Belgien innerhalb der letzten 30 Jahre zu einem Bundesstaat.

Bei dieser Entwicklung erhielten die Regionen und Sprachgemeinschaften ausgedehnte Autonomie.

So auch die Deutschsprachige Gemeinschaft (mit ca. 70 000 deutschsprachigen Einwohnern auf 860 km<sup>2</sup>), die heute verfassungsmäßig dieselben Aufgaben wahrnimmt wie die Flämische (mit ca. 5,5 Millionen Einwohnern) und die Französische Gemeinschaft (mit ca. 4,5 Millionen Einwohnern).

Dazu gehören mittlerweile Unterricht, Kultur, Soziale Angelegenheiten und die Beschäftigungspolitik.

Die Dienststelle für Personen mit Behinderung, der ich vorstehe, ist eine öffentlich-rechtliche Einrichtung, die den gesetzlichen Auftrag erhielt, die Belange der Menschen mit Behinderung wahrzunehmen.

Sie fördert, unterstützt und beaufsichtigt eine breite Palette von Projekten, die sich von der Frühförderung im Kleinkindalter über Information und Beratung, Wohn- und Freizeitmöglichkeiten, Mobilität und Zugänglichkeit bis hin zur Bezuschussung von Anpassungen und technischen Hilfen erstrecken.

Die meisten Einrichtungen und Dienste sind in privater Trägerschaft.

Das Projekt „Start-Service“ wurde bei der Dienststelle für Personen mit Behinderung entwickelt und wird von ihr durchgeführt.

---

<sup>(4)</sup> Direktor der Dienststelle für Personen mit Behinderung in St. Vith/Belgien

## **3.2. Der „Start-Service“**

Der Start-Service ist eine Dienstleistung zur Ausbildung bzw. Qualifizierung und Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung.

Dabei erstreckt sich das Aufgabenfeld von der Information und Beratung bis hin zur beruflichen Eingliederung.

### **3.2.1. Klientel**

- (a) Zur Klientel des Start-Service gehören insbesondere Personen mit geistiger Behinderung, körperlicher, sensorischer und/oder psychischer Behinderung.
- (b) Eine weitere Aufgabe des Start-Service ist das Werben um Ausbildungs- und Beschäftigungsplätze.  
Partner sind hier die Unternehmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die Gemeinden, Sozialbetriebe, der öffentliche Dienst oder Werkstätten für Behinderte (WfB).

### **3.2.2. Zielsetzungen**

- (a) Für die behinderte Person eine entsprechend ihren Fähigkeiten, Interessen, Neigungen ausgerichtete Ausbildung oder Qualifizierung suchen bzw. bauen.
- (b) Ein reguläres Beschäftigungsverhältnis anstreben, und zwar nach dem Grundsatz: „So normal wie möglich und nur dann besonders, wenn nötig.“

Diese Zielsetzungen basieren auf dem Konzept der „sozialen Teilnahme“ oder „social participation“, das in der letzten Version der ICDIH hervorgehoben wird, sowie auf dem Konzept der Normalisation.

Der Normalisationseffekt bei Qualifizierungen in Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist von großer Bedeutung.

Hier sind eingefahrene Grenzen des Denkens zu sprengen, da noch sehr häufig bezweifelt wird, dass auch geistig behinderte Menschen auf dem freien Arbeitsmarkt ihren Platz finden können.

Es kommt jedoch auf Verfahren und Methode an.

Dabei sind 3 Elemente von Bedeutung:

- (a) der Eingliederungsweg
- (b) die Arbeitsassistenz
- (c) maßgeschneiderte gesetzliche Rahmenbedingungen

### **3.3. Der Eingliederungsweg**

Der Eingliederungsweg ist als kontinuierlicher Prozess zu verstehen der die Orientierung, Beratung, Betreuung, berufliche Bildung, Qualifizierung, Fortbildung, aktive Stellensuche und Vermittlung in reguläre Arbeitsverträge miteinander verbindet.

Ansätze zum Eingliederungsweg wurden im vormaligen, operationellen Programm des Europäischen Sozialfonds (ESF) verankert und sind zur Richtlinie des neuen ESF-Programms geworden, genau wie die Arbeitsplatzbegleitung oder Arbeitsassistenten.

#### **3.3.1. Case Management**

Beim Eingliederungsweg übt der Arbeitsberater des Start-Service eine Art Case Management aus, in dessen Verlauf

- (a) eingeschätzt,
- (b) geplant,
- (c) umgesetzt,
- (d) koordiniert,
- (e) und überwacht wird;

d.h. kontinuierliche Kooperation und Koordination stattfindet.

#### **3.3.2. Abholen ab Schule (Verzahnung Ausbildung – Berufswelt)**

Äußerst wichtig im Eingliederungsweg ist die frühe Phase.

Der Arbeitsberater (Case Manager) steigt bereits im drittletzten oder spätestens im vorletzten Ausbildungsjahr zwecks Berufswahlvorbereitung mit ein.

In kooperativer Form arbeiten bei diesem Prozess zusätzlich zu den Lehrern und Berufsberatern auch die Eltern und Arbeitgeber mit. Alle Beteiligten bringen ihre Fachkenntnisse und Erfahrungen ein. Hier werden Ressourcen gebündelt und gemeinsam genutzt.

#### **3.3.3. Erstellen eines Lebensprojektes**

Dieser Vorgang ist ein weiterer bedeutender Schritt.

Ausgangspunkt ist der Einzelne in seiner individuellen Situation, d.h. seine Fähigkeiten, Interessen und Neigungen.

Jeder hat schließlich auch seinen eigenen Lebenslauf!

Gemeinsam mit dem Auszubildenden werden die Stärken herausgestellt <sup>(5)</sup> (Selbsteinschätzung) und der weitere Ausbildungsbedarf ermittelt (die Kompetenzergänzungen).

Die Berufsberatung wird meist von einem außenstehenden Dienst durchgeführt, beinhaltet aber in jedem Fall realitätsbezogene Orientierungspraktika.

Das Lebensprojekt wird nach ganzheitlichem Ansatz erstellt. Einerseits werden die Interessen und Vorstellungen des behinderten Menschen gehört und respektiert, andererseits wird er in den Eingliederungsprozess aktiv eingebunden und in die Pflicht genommen (Mitverantwortung).

Dabei ist die soziale Situation des Auszubildenden bzw. des zu Beschäftigenden von großer Bedeutung (PARTNER). Sie umfasst das Wohnen, die Freizeitgestaltung, die soziale Integration u.a.

Hier können möglicherweise entsprechende Dienste vermittelt werden: z.B. Begleitetes Wohnen, Freizeitvermittlung, Beratung bei Fragen über Partnerschaft/Affektivität/Sexualität.

#### **3.3.4. „Passung“ und Vermittlung**

Es beginnt die Suche nach geeigneten Qualifizierungs- bzw. Arbeitsmöglichkeiten,...

Dabei gilt es, für jeden den passenden Weg zu finden. Unterschiedliche Situationen erfordern unterschiedliche Antworten.

- (a) Die Analyse des Profils der beruflichen Fähigkeiten der Person und die Analyse des Profils der Anforderungen des Arbeitsplatzes haben zum Ziel, die funktionellen Einschränkungen so zu berücksichtigen, dass sie am Arbeitsplatz keine bzw. die geringste Behinderung darstellen.
- (b) Die Profilanalyse der Fähigkeiten der Person mit Behinderung entsteht in multidisziplinärer Zusammenarbeit. Beobachtungen und Informationen von Arbeitgeber, Berufsberater, Case Manager wie auch die Einschätzung des Antragstellers werden zusammengetragen und gemeinsam erörtert.
- (c) Bei der Stellenvermittlung ist es selten so, dass alles übereinstimmt (in punkto Fähigkeitsprofil einer behinderten Person und Anforderungsprofil einer Arbeitsstelle). Meist bestehen Lücken und Unvollkommenheiten, so dass die beiden Profile nicht vollkommen konform sind. Die Passung muss stimmen.

Hier gilt es, gezielte, ergänzende Qualifizierungen bzw. Trainingseinheiten innerhalb oder außerhalb des Betriebs vorzusehen.

---

<sup>(5)</sup> „Von den Stärken ausgehen...“ (Dietrich EGGERT, 1997): Sichtweise auf das Kind mit seinen Fähigkeiten und Möglichkeiten und nicht auf das Kind als Träger von Eigenschaften, die seine Entwicklung negativ bestimmen.



Beispiel 1: Training der körperlichen Ausdauer, Ausbildung im Gebrauch eines Gerätes, verstärkte Sicherheitsfaktoren, durch die die Aufmerksamkeit einer Person weniger gefordert wird, etc.

Beispiel 2: Wir hatten einen jungen Mann in Ausbildung in einem Rosenzuchtbetrieb. Dieser junge Mann verfügte nicht über ausreichende Kenntnisse im Lesen, um seinen Auftrag auszuführen. So wurde eine Liste mit Symbolen und Ziffern neben den Bezeichnungen erstellt, anhand derer er die verschiedenen Rosenarten erkennen konnte.

Es galt also, einen Anbieter zu finden, der ihm diese ergänzenden Kompetenzen vermitteln kann, oder selbst in der Lage zu sein, auf diesen Bedarf eingehen zu können.

Auch die Anforderungen des Arbeitsplatzes können modifiziert werden.

Dieses Beispiel zeigt die Wichtigkeit, von der individuellen Situation ausgehend Projekte zu erstellen und Lösungen à-la-carte zu suchen.

Die Vermittlung in ein Qualifizierungs- bzw. Arbeitsverhältnis kann in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens über eine praktische Ausbildungsmaßnahme (A.I.B.) am Arbeitsplatz und eine erste Einarbeitungszeit im Betrieb erfolgen, was wiederum zu einer Beschäftigungsmaßnahme (B.I.B.) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, vorzugsweise im Ausbildungsbetrieb, führen sollte.

Aufgrund der Tatsache, dass das Lernen am Arbeitsplatz durch praktische Arbeit geschieht, ist eine Ausbildungsmaßnahme sehr geeignet für Personen, die vorzugsweise und vorwiegend durch Praxis und konkrete Erfahrungen lernen.

### **3.4. Die Massnahmen zur Qualifizierung und Beschäftigung (A.I.B.; B.I.B.)**

Nachfolgend werden beide Maßnahmen in Kurzform vorgestellt.

#### **3.4.1. Ausbildung im Betrieb (A.I.B.)**

*Zielpublikum:*

- (a) Personen ab 18 Jahren
- (b) Personen mit Behinderung von 16 bis 18 Jahren über Teilzeitunterricht
- (c) Unternehmen, Gemeinden, Sozialbetriebe, öffentlicher Dienst

- (d) Sozialstatut: kein Einkommen, Schulabgänger, Arbeitslosengeld, Behindertenrente, Invalidengeld

*Ziel der Maßnahme:*

- (a) Berufsausbildung am Arbeitsplatz – erster Schritt hin zu einer effektiven Beschäftigung
- (b) gezielte Vorbereitung auf einen Beruf oder auf die Ausübung von bestimmten Aufgabebereichen (Teilqualifikation) in dem betreffenden Betrieb (z.B. Bäcker)

*Grundlagen:*

- (a) realitätsbezogene berufliche Qualifizierung (in normalisierendem Umfeld)
- (b) nach dem Prinzip „Learning by doing“ oder „Training on the job“
- (c) individuell angepasste Ausbildungsinhalte

*Begleitung durch den Start-Service:*

- (a) Beratung von Arbeitgebern, Kollegen und Auszubildenden
- (b) Festlegen von Ausbildungsinhalten, pädagogische Beratung und Begleitung (Arbeitsassistenten)
- (c) Beratung bei eventuellem Bedarf an technischen und/oder organisatorischen Arbeitsplatzanpassungen
- (d) mindestens alle 3 Monate ein Bilanzgespräch mit allen Beteiligten

*Finanzielle Aspekte für den Arbeitgeber:*

- (a) 135 EUR/Monat, 215 EUR/Monat oder 315 EUR/Monat
- (b) Die Dienststelle zahlt die Differenz zum Mindestlohn (1 150 EUR Brutto/Monat).
- (c) Der Auszubildende ist sozialversichert.

*Dauer der Maßnahme:*

- (a) 12 Monate (verlängerbar)

### **3.4.2. Beschäftigung im Betrieb (B.I.B.)**

Die B.I.B. ist eine Folgemaßnahme, bei der die Personen mit Behinderung unter Arbeitsvertrag beschäftigt werden.

Ziel der Maßnahme ist es, dem Arbeitgeber zu ermöglichen, eine Person mit Behinderung, die eine effektive Leistungsminderung vorweist, über einen regulären Arbeitsvertrag einzustellen, indem ihm eine finanzielle Beteiligung an den Löhnen und sozialen Lasten für den Betroffenen gewährt wird.

Für die Leistungsminderung wird ein Zuschuss auf den Lohn gezahlt, der durch die jeweilige Tarifkommission festgelegt wurde. Diese Intervention kann bis zu 40 % betragen.

Der Start-Service begleitet jede Maßnahme auch mit dem Ziel, dass eine Entwicklungsförderung gegeben bleibt.

### **3.5. Ausbildungs-/Arbeitsplatzbegleitung und Nachbetreuung**

Ausbildungs-, Arbeitsplatzbegleitung und Nachbetreuung gehören zum Eingliederungsweg dazu.

Die Begleitung der beruflichen Integrationsmaßnahme ist äußerst wichtig. Diese Begleitung umfasst neben der Begleitung des Betroffenen auch bzw. vor allen Dingen die Begleitung des Betriebsleiters und der direkten Kollegen/Vorarbeiter der Person mit Behinderung.

Der Auszubildende wird am Arbeitsplatz durch eine dem Betrieb außenstehende Fachperson (i.e. dem Arbeitsplatzassistenten) in seiner Ausbildung unterstützt.

Diese Maßnahme ist somit eine Entlastung für die Kollegen bzw. den Arbeitgeber, indem der Arbeitsassistent oder -begleiter einen Teil seiner Aufgaben als Ausbilder übernimmt und den Kollegen-Ausbilder (Tutor) durch relevante Informationen dazu befähigen kann, die Begleitung des Auszubildenden am Arbeitsplatz progressiv zu übernehmen.

Der Arbeitsassistent beobachtet und begleitet die verschiedenen Arbeitsschritte und hilft so dem Auszubildenden zur Optimierung seiner Kompetenzen. Durch gezielte Anweisungen oder Anpassungen kann der Arbeitsassistent den Auszubildenden dazu führen, eine qualitative und effiziente Arbeitsweise zu erlernen.

Alternierende Ausbildung: In regelmäßigen Abständen erhalten die Auszubildenden der A.I.B.-Maßnahme die Möglichkeit, sich im Rahmen einer Ausbildung außerhalb des Ausbildungsbetriebes gemeinsam zu treffen.

Ziel dieser Treffen:

- (a) gegenseitiger Erfahrungsaustausch
- (b) Verbesserung der Schlüsselqualifikation und der erforderlichen sozial-kommunikativen Fähigkeiten
- (c) Vermittlung bzw. Auffrischung von notwendigen Voraussetzungen im Zählen, Messen, Lesen, Schreiben.

Hier kann Zählen beglichen werden durch Wiegen, Lesen durch Symbole, Schreiben durch Schablonen etc.

Diese Begleitung sollte von Arbeitsassistenten durchgeführt werden, die über didaktische und methodische Kenntnisse im Bereich der Sonderpädagogik verfügen.

Nachbetreuung: Der Start-Service bleibt auch nach erfolgreicher Integration auf dem Arbeitsmarkt Ansprechpartner für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Kollegen.

Diese Disponibilität ist sowohl präventiv – z.B. bei Missverständnissen oder Kommunikationsmängeln – (über telefonischen Kontakt in abgestimmten Abständen), als auch korrektiv (über Krisenmanagement) ausgerichtet.

Zudem findet eine regelmäßige Evaluation der durchgeführten Maßnahmen statt, und zwar 3-monatlich bei einer A.I.B. und 6-monatlich bei einer B.I.B.

### **3.6. Voraussetzungen und Schlussfolgerungen**

Die Erfahrungen zeigen uns, dass für einen guten Übergang von der Schule in den Beruf und für eine erfolgreiche Integration in eine Beschäftigung mehrere Elemente zusammenpassen müssen:

- (a) die Bereitschaft zur übergreifenden Kooperation bei allen Beteiligten
- (b) der Ausgang vom individuellen Bedarf und die Erstellung von Projekten nach Maß (Kreativität/Phantasie à-la-carte)
- (c) Kontinuität in der Begleitung und regelmäßige Bewertung bzw. Anpassung der Projekte (flexible Handhabung)

Im Wesentlichen bestehen die erforderlichen Strukturen. Es gilt, sie aufeinander abzustimmen, sie zu ergänzen oder anzupassen.

## **4. Job-Creation für (geistig)behinderte Menschen: Neue Ansätze in Deutschland durch Integrationsfirmen und Beschäftigungsbetriebe**

*Rainer Dolle* <sup>(6)</sup>

Die Bundesrepublik Deutschland hat ein hervorragend ausgebautes Netz von beschützenden Werkstätten, so dass in jeder Kommune Deutschlands vor allem geistig behinderte Menschen einen solchen beschützten Arbeitsplatz bekommen können.

Seit mehr als 20 Jahren herrscht aber zunehmend mehr Unzufriedenheit mit diesen Arbeit- und Beschäftigungsplätzen: nicht nur dass hier die behinderten Menschen im Durchschnitt nur EUR 150 verdienen können, viele empfinden diese Werkstätten als Ghetto, als ein Wegsperrern vor der normalen Arbeits- und Berufswelt und in der Tat liegen auch viele solcher „beschützenden„ Einrichtungen (wer wird hier eigentlich vor wem geschützt?) außerhalb in gesonderten Industrieparks, wo die behinderten Menschen nicht so auffallen.

Auf Grund dieser langjährigen Unzufriedenheit haben vor 20 Jahren die Behinderten, ihre Eltern, vor allem aber auch unzufriedene Sozialarbeiter und Pädagogen begonnen, Alternativen für Arbeitsplätze und Beschäftigungen Behinderter zu begründen.

Zunächst gedacht für lern- und geistig behinderte Menschen oder für psychisch Kranke haben sich diese Sozialbetriebe, Beschäftigungsgesellschaften, Integrationsfirmen u.ä. Ansätze in Deutschland soweit fortentwickelt, dass sich heute auch Körperbehinderte, Sinnesbehinderte, und andere Formen von Behinderungen in diesen neuen Betrieben finden lassen.

Gleichzeitig entstanden spezielle berufliche Integrationsdienste, die über Beratung, Erfassung der Berufsbiographie und der beruflichen Qualifikationen der Behinderten, berufliche Praktika, Probebeschäftigungen u.a.m. sich ebenfalls verstärkt darum bemühten, Arbeitsplätze für die behinderten Menschen auf dem „normalen“ Arbeitsmarkt zu finden.

Zunehmend wurde hierbei zurückgegriffen auf Arbeitsplatz-Assistenten (job-coachs) die mit den Arbeitssuchenden vor Ort spezielle Unterstützung und behindertengerechte Arbeitsplätze einrichteten und als Ansprechpartner verfügbar blieben.

Als dann die Deutsche Bundesregierung das Schwerbehindertengesetz am 29.September 2000 geändert hat („Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft“), hat man diese neuen Ansätze in der Beschäftigung Behinderter erfreulicherweise in das Gesetz völlig neu aufgenommen.

---

<sup>(6)</sup> Arbeit und Bildung e.V., Marburg (Deutschland)

So werden erstmals in der deutschen Geschichte neben den beschützenden Werkstätten jetzt auch Integrationsunternehmen, Integrationsbetriebe oder Integrationsabteilungen zur Beschäftigung für Schwerbehinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gesetzlich geregelt und finanziell gefördert, wobei mindesten 25 % und höchstens 50 % der Beschäftigten Schwerbehinderte sein sollen. Ebenso sind die Integrationsfachdienste gesetzlich geregelt und flächendeckend ihre Finanzierung festgeschrieben. Ebenfalls hat jeder behinderte Mensch, der Arbeit sucht, das Rechts auf Unterstützung im Betrieb durch einen job-coach.

Zumindest annähernd wurden mit diesem Gesetz die Voraussetzungen für die Vision geschaffen:

Der behinderte Mensch soll selbst entscheiden können, ob er über das Arbeitsamt auf dem 1. Arbeitsmarkt arbeiten will und kann, ob er eine Werkstatt für Behinderte besucht, ob er in einem Integrationsbetrieb zusammen mit nichtbehinderten Menschen arbeiten möchte oder ob er versucht mit Hilfe der Beratung und Vermittlung des speziellen Integrationsfachdienstes die für ihn geeignete Beschäftigung auf dem normalen Arbeitsmarkt unter Zuhilfenahme des jobcoachs zu finden.

Wir sind zwar noch weit weg von der Verwirklichung dieser Vision, aber zumindest in meiner Stadt Marburg (in Deutschland, wo ich herkomme), existiert dieses Angebot für arbeitslose behinderte Menschen.

Ich möchte nun im zweiten Teil meiner Rede näher eingehen auf die neuen Integrationsfirmen und nehme als Beispiel eine unserer eigenen Integrationsbetriebe.

Unsere größte Beschäftigungs-GmbH betreibt ein Gebrauchtwarenkaufhaus für insbesondere gebrauchte Möbel, gebrauchte Kinderkleidung, gebrauchtes Spielzeug und ähnliches.

Wir verfügen hierbei über einen Abhol- und Zulieferdienst, der bei den Kunden die Geräte und Möbel abholt bzw. hinliefert, über mehrere Reparaturwerkstätten und verschiedene Gebrauchtwarenkaufhäuser.

Daneben betreiben wir einen Handel mit gebrauchten Baumaterialien und führen Dienstleistungsaufträge insbesondere für einzelne Städte und Gemeinden im Baubereich und im Garten- und Landschaftsbau aus.

In unserem Betrieb waren schon immer 10 % Behinderte angestellt und in Deutschland eine Modellfinanzierung aufgelegt wurde zum Ausprobieren, ob sich eigene Integrationsabteilungen oder Integrationsbetriebe für Behinderte als sinnvolle

Alternative erweisen würden, haben wir uns beworben und wurden dann zu einem der 16 deutschen Modellintegrationsfirmen ausgewählt.

In der neuen Integrationsabteilung wollen wir bis zu 16 Dauerarbeitsplätze für vor allem schwerbehinderte arbeitslose Frauen einrichten. Als Standort des neuen Gebrauchtwarenkaufhauses für Elektroaltgeräte zusammen mit Reparaturwerkstatt und Ab- und Zulieferdienst, wurde das größte Einkaufszentrum der Region gewählt.

Wir docken uns sozusagen an an den größten Multi-Media-Markt der Region und bieten somit auf großer Fläche für den interessierten Kunden gemeinsam Neugeräte, Altgeräte und Dienstleistungen.

Der Betrieb arbeitet sehr eng am Markt und unterliegt allen normalen unternehmerischen Marktentscheidungen, Schwankungen und auch entsprechender straffer Erlösorientierung.

11 Behinderte und 7 Nichtbehinderte sind bei der Firma Relectro angestellt und verdienen durchschnittlich EUR 1 500 als sozialversicherungspflichtige, normale tariflich entlohnte Beschäftigung.

Die behinderten Mitarbeiter haben ihr Handicap durch folgende Erkrankungen:

Epilepsie, Gehörlosigkeit, psychische Behinderung/Schizophrenie, Krebserkrankung mit der Folge körperlicher Einschränkungen, Sehbehinderung, Hirnaneurysma, geistige Behinderung/Lernbehinderung.

Im letzten Jahr wurden EUR 600 000 Umsatz gemacht, wobei EUR 130 000 als Verkaufserlös am Markt erwirtschaftet werden mussten.

Um diese Integrationsfirmen noch stärker aus der öffentlichen Förderung herauszunehmen und noch stärker auf eine marktwirtschaftliche Orientierung zu bringen, hat man uns die Lohnsubventionierung für die behinderten Menschen und die Übernahme der Kosten für die Pädagogik und die Verwaltung für die nächsten Jahre weiter gestrichen.

Unser Plan muss daher eine Verdoppelung des Verkaufserlöses und der Einnahmen aus Dienstleistungen auf dann mehr als die Hälfte des Gesamtumsatzes vorsehen. Dies wollen wir vor allen Dingen durch 3 Faktoren erreichen:

- (a) Ausweitung des Kerngeschäftes durch Ausweitung der Verkaufsfläche und der dafür nötigen Lagerfläche.
- (b) Sortimentserweiterung der Elektro-Altgeräte, um insbesondere Personalcomputer, Lampen und eine neu aufzubauende Ersatzteilbörse.
- (c) Internetvermarktung mit dem Ziel des späteren Verkaufs über das Internet (e-Commerce).

Die durchschnittliche Arbeitsproduktivität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt bei 40 %, der Krankenstand liegt z.T. bei über 50 %, es kommt zu erheblichen Ausfallzeiten durch berufsbegleitende und sprachliche Schulung bzw. Qualifizierung, Minderleistungen durch fehlende Fachkompetenz, Minderleistungen durch Nichtbelastbarkeit und hohe Stressanfälligkeit.

Mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern arbeiten wir ansonsten im Rahmen normaler Personalentwicklungsmöglichkeiten bzw. Motivation- und Leistungsanreizen, die in unserem Haustarifvertrag sowie im Förderplan der sozialpädagogischen Betreuung festgelegt sind.

Darüber hinaus erfolgt ständige sozialpädagogische Einzelberatung, Qualifizierung am Arbeitsplatz und Vermittlung in berufliche Praktika mit dem Ziel, jährlich mindestens 20 % der Belegschaft in den regulären Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Dies ist uns im letzten Jahr bereits mit 4 von 13 Personen gelungen.

Wichtig für ein möglicherweise erfolgreiches Verständnis dieses Ansatzes bei uns, ist vielleicht unser Betriebsprofil:

Aus unserer Sicht ist es unerheblich, welches Handicap ein Arbeitsloser hat, ob er angeblich zu alt ist (über 50), ob er zu jung ist (unter 20), ob er keine Ausbildung hat, ob er drogenabhängig ist, ob er Ausländer ist und kein Deutsch spricht, oder ob er irgendeine Form von Behinderung aufweist.

Wir haben uns in allen Fällen auszurichten an der individuellen Biographie und müssen sozusagen nur den „richtigen Deckel für den einzelnen Topf“ finden. Diese Betrachtung setzt gleichzeitig voraus, dass wir uns nicht in erster Linie mit dem jeweiligen Handicap beschäftigen, sondern vor allem mit den jeweiligen produktiven Potenzen der Arbeitslosen, der Wiedererweckung ihres Arbeitsvermögens und auch der Erkenntnis ihrer Leistungsfähigkeit.

Von großem Vorteil auch in Bezug auf das hier behandelte Thema ist die Auszahlung eines normalen sozialversicherungspflichtigen Lohnes. Viele unserer Behinderten, ehemals aus einem Wohnheim kommend, können sich erst durch dieses Lohneinkommen ein normales Wohnen und ein normales Leben in einer eigenen Wohnung ermöglichen:

Berufliche Normalität evoziert hier also auch eher normales soziales Leben.

Die wesentlichen Probleme für die Zukunft werden sein:

- (a) Wie weit kann ein marktorientierter Betrieb mit Personen, die ein Handicap mitbringen, wirtschaftlich überleben? Hier haben wir stark den Eindruck, dass die Kostenträger uns hier über Gebühr ausreizen und den Bogen überspannen im Hinblick auf unsere wirtschaftliche Rentabilitätsmöglichkeiten.
- (b) Der Normalitätsanspruch an Betriebe unserer Art hat dazu geführt, dass man keine eigene pädagogische Arbeit mehr finanzieren möchte, hierbei übersieht man, dass auch sogenannte normale Betriebe natürlich einen Sozialdienst haben und entsprechende pädagogische Fachkräfte.
- (c) Betriebspolitisch ungünstig ist, ähnlich wie in den beschützenden Werkstätten, die Erfahrung, dass die nach einiger Zeit leistungsstärkeren Arbeitnehmer, die damit auch eher unser hohes Produktivitätssoll erfüllen müssen, am ehesten auch in reguläre Betriebe des normalen Arbeitsmarktes vermittelt werden und dann unsere eigenen Umsatzerlöse somit gefährdet sind.

Insgesamt wird sich in Deutschland anhand der Modellfirmen und Integrationsabteilungen zeigen, wie rentabel solche Betriebe mit nur noch geringen Zuschüssen sein können.

Auf jeden Fall wird es einen weiteren wichtigen neuen Baustein in der beruflichen und sozialen Integration behinderter Menschen in Deutschland spielen.



## **5. Die Auswirkungen der Globalisierung auf Menschen mit geistigen Behinderungen**

*Alberto Alberani* <sup>(7)</sup>

Dieser Beitrag, der auf der Agora XII des Cedefop vorgetragen wurde, ist das Ergebnis gemeinsamer Überlegungen und Diskussionen mit vielen Personen, die im Bereich der Ausbildung und der sozialen Dienste in Bologna arbeiten. Er möchte eine Analyse anstoßen und erste Vorschläge bieten, die sich auf der Hoffnung gründen, dass dank der „Mode“ der Globalisierung auch wieder über die neuen Bedürfnisse von Menschen mit geistigen Behinderungen gesprochen wird.

Ich möchte all denjenigen ganz herzlich danken, die mich bei der Verfassung des Beitrags mit Korrekturen und Vorschlägen unterstützt haben.

### **5.1. Vorbemerkung**

Um Überlegungen über die besten Ausbildungsangebote für Menschen mit geistigen Behinderungen und ihre Ausbilder anstellen zu können, halte ich es für notwendig, sich zunächst mit den Rahmenbedingungen für diese Tätigkeit zu beschäftigen.

In der Tat gibt es eine ganze Reihe solcher Rahmenbedingungen und ein jeder wird je nach seiner eigenen Aufgabe, seiner Identität und seiner Zugehörigkeit zu einem bestimmten geographischen Gebiet bestimmte nennen und manche für wichtiger halten als andere.

Was mich betrifft, so bin ich als europäischer Bürger, der in der Stadt Bologna lebt und im Bereich der Sozialwirtschaft arbeitet, der Meinung, dass die Ausbildungswege der geistig Behinderten und ihrer Ausbilder heute in starkem Maße durch die Globalisierung beeinflusst werden, eine Entwicklung, die uns als europäische Bürger mit oder ohne geistige Behinderungen betrifft, ob wir es wollen oder nicht.

### **5.2. Die Globalisierung in Europa**

Als europäische Bürger betrifft uns die Globalisierung in starkem Maße, da die Europäische Union, so wie sie in Maastricht definiert wurde (mit Parametern der Einbeziehung und Identität, die lediglich wirtschaftlicher und finanzieller, nicht aber sozialer und kultureller Natur sind), zusammen mit der USA und Japan als eine der Einheiten betrachtet wird, die

---

<sup>(7)</sup> Zuständig für die sozialen Politiken von Legacoop Bologna

über Instrumente wie die G8-Gipfeltreffen, die OECD, die WTO, die Weltbank, den Internationalen Währungsfonds usw. die Geschicke der Welt lenken.

Wir leben in einer europäischen „Währungs-“Union, die zusammen mit diesen anderen Ländern wirtschaftspolitische Strategien festlegt, die in immer stärkerem Maße den mächtigen multinationalen Konzernen dienen, deren Interessen zumeist auf die Profitmaximierung auch auf Kosten des Abbaus sozialer und ziviler Rechte oder auf Kosten schwerwiegender Umweltzerstörungen abzielen (die jüngste Infragestellung des Abkommens von Kyoto ist hier sehr bezeichnend).

Die Tatsachen sind bekannt, und dies ist sicher kein Ort, um diese Themen zu vertiefen und ein Urteil abzugeben über dieses Phänomen, das wir vereinfachend „Globalisierung“ nennen und das natürlich positive und negative Auswirkungen hat und in Folge beeindruckender Proteste, die in Seattle, Prag, Nizza und nicht zuletzt in Genua besonders deutlich wurden, sehr aktuell geworden ist. Auch ohne näher darauf einzugehen, können wir aber zumindest einige offizielle Daten nennen, die von niemandem angezweifelt werden (Quelle: WTO).

- (a) 23 % der Weltbevölkerung, d. h. 2 800 000 000 Menschen leben von weniger als einem Euro pro Tag
- (b) das Einkommen der drei reichsten Männer der Welt (Bill Gates, Lawrence Ellison und Warren Buffet) entspricht dem BIP der 48 ärmsten Länder
- (c) Lebenserwartung: Europa: 72, Sierra Leone: 26, Afghanistan: 43, Bangladesh: 59 Jahre
- (d) Kindersterblichkeit: Europa: 5, Sierra Leone: 316, Afghanistan: 257, Bangladesh: 107 (bezogen auf 1000 Geburten)
- (e) 16 % der Weltbevölkerung verbraucht 84 % des Papiers, 58 % der Energie, 97 % der Fahrzeuge, 74 % der Telefonleitungen, 98 % der wissenschaftlichen Forschungsmittel

Ich denke, diese Zahlen sprechen für sich, und uns, die wir heute hier anwesend sind, sollte es darum gehen, zu verstehen, wie unsere Überlegungen zur Ausbildung dadurch beeinflusst werden können.

### **5.3. Die Auswirkungen der Globalisierung auf die Behinderten in den armen Ländern**

Eine erste Überlegung ist sicherlich ganz offensichtlich: es besteht eine Kluft zwischen den geistig Behinderten, die in den Industrieländern leben, und den geistig Behinderten in den armen Ländern. Wenn die Armen in den armen Ländern schlecht leben, leben die geistig Behinderten sicherlich noch schlechter. Hier braucht man nur die Kollegen zu fragen, die im Rahmen der NRO und der internationalen Kooperation arbeiten. Sie werden das bestätigen.

Ich denke, dass es bei Überlegungen zu unserem Thema nützlich ist, sich bewusst zu machen, dass in unseren Ländern für die geistig Behinderten (auch dank einiger Auswirkungen der Globalisierung) so gut wie immer der Grundbedarf (Ernährung, Gesundheit und Medikamente,

Achtung der Unterschiedlichkeit der Person) und zuweilen auch der Bedarf an anderen Dingen wie Bildung oder Arbeit gedeckt ist. Zu unserem Glück können wir Europäer heute hier sein und über Ausbildung sprechen und nicht darüber, wie wir uns Lebensmittel beschaffen können.

Wir müssen uns auch bewusst sein, dass während wir an der Deckung dieses Bedarfs arbeiten, es Millionen armer geistig Behinderter gibt, die keinen Zugang zu Medikamenten haben, weil es ihnen die Interessen der multinationalen Firmen verwehren, oder geistig Behinderter, die eine sehr niedrige Lebenserwartung haben, oder Behinderter, die in Umgebungen und Zusammenhängen leben, die das Auftreten von Krankheiten und Behinderungen begünstigen, oder Behinderter, die häufig die ersten Opfer von archaischen Kulturen sind, die sich gegenüber jeglicher Andersartigkeit intolerant zeigen.

Ich bin davon überzeugt, dass wir uns dieser Kluft bewusst sein müssen, nicht um uns von vagen religiösen oder „weltlichen“ Schuldgefühlen reinzuwaschen, sondern weil es uns bei unserer täglichen Arbeit vor Ort sehr helfen kann, einzusehen, dass wir oft unendlich viel Zeit und Kraft damit verlieren, über winzige Probleme zu diskutieren, während gleichzeitig riesengroße Probleme existieren, die wir kaum erkennen können oder wollen.

#### **5.4. Die Auswirkungen der Globalisierung auf die Behinderten in den reichen Ländern**

Dieses Wissen (das wir meistens verdrängen müssen, um vorwärts gehen zu können) kann uns helfen zu verstehen, welche Auswirkungen die Globalisierung auf das Leben von Menschen mit geistigen Behinderungen, die in den reichen Ländern leben, und insbesondere auf deren Ausbildungswege haben kann. Denn die Globalisierung wirkt sich nicht nur auf das Leben der Menschen mit geistigen Behinderungen aus, die auf der Südhalbkugel leben, sondern auch auf das Leben der Menschen mit geistigen Behinderungen in den reichen Ländern.

Diese Agora bietet eine wichtige Gelegenheit zum Austausch und zum Nachdenken über Ausbildung in Bezug auf die Ausbilder und auf behinderte Menschen, und wir werden uns in diesen Tagen über Techniken, Methoden und Inhalte austauschen, möglicherweise sogar den Versuch unternehmen, neue nützliche und aktualisierte Ausbildungsmodule zu entwerfen, die den neuen Erfordernissen entsprechen können.

Ich denke jedoch, dass wir neben den Überlegungen über Techniken und Methoden von der Feststellung ausgehen müssen, dass jenseits ihrer Ausbildungswege die Akteure der sozialen Arbeit (dieser Begriff umfasst die Erzieher, die Ausbilder, aber auch ehrenamtliche Helfer und Familienangehörige) und die Menschen mit Behinderungen, die tagtäglich zusammen leben, auch ohne sich dessen bewusst zu sein, immer „natürliche“ Ausbilder sind, nämlich Ausbilder in der Situation, die mit ihren Handlungen und Tätigkeiten nicht nur gezwungen sind, Phänomene, die vom Anderen ausgehen, zu erdulden, sondern über eigene Ausbildungsmaßnahmen diese Phänomene auch ändern können.

Die Frage, die ich mir im Hinblick auf dieses Treffen gestellt habe und die ich heute an die Teilnehmer dieser Zusammenkunft richte, ist folgende: Wäre es nicht möglich, dass (durch eine entsprechende Ausbildung und ein entsprechendes Bewusstsein bestimmte) Ausbildungsmaßnahmen, die von Menschen mit Behinderungen und ihren Begleitern durchgeführt werden, sich auch auf die negativen Effekte der Globalisierung auswirken könnten?

Die Globalisierung in Europa wirkt sich heute stark auf einige Umfelder aus, in denen Behinderte und mit ihnen Arbeitende leben und tätig sind, die sich derzeit (zumindest in Italien) in diese Entwicklung fügen. Ihnen ist nicht bewusst, dass ein Bedarf an neuen, aktualisierten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Akteure der sozialen Arbeit von den Behindertenverbänden oder Ausbildungsanbietern besteht, in denen diese lernen, die Neuaneignung und ein Bewusstsein der sozialen Rolle, die heute den Behinderten und den Akteuren zukommt, zu fördern.

Die Werte und die Grundsätze, die die magische Begegnung zwischen einem Akteur der sozialen Arbeit und einem Menschen mit Behinderung fördern, die Bedeutung ihrer Beziehung und die freundliche Aufmerksamkeit für die eigene Andersartigkeit können in Ausbildungsmaßnahmen für Menschen, die keine Behinderungen haben und nicht in der sozialen Arbeit tätig sind, eingehen und dazu beitragen, die negativen Auswirkungen der Globalisierung zu bremsen.

Es ist daher notwendig, den Behinderten und sozial Arbeitenden klar zu machen, dass sie selbst bewusst oder unbewusst in ihrem eigenen Lebensumfeld bereits Ausbilder im eigentlichen Sinne des Wortes sind.

Ich werde versuchen, in Bezug auf zwei Umfelder (soziale Dienste und Beschäftigung), in denen Menschen mit Behinderungen und soziale Akteure leben, aufzuzeigen, wie diese Bereiche durch bestimmte negative Auswirkungen der Globalisierung beeinflusst werden und wie diese negativen Auswirkungen mithilfe der Ausbildung, die Behinderte und ihre sozialen Akteure anzubieten haben, verändert werden kann.

## **5.5. Die Auswirkungen der Globalisierung auf die sozialen Dienste**

Die sozialen Dienste in den reichen Ländern werden heute immer stärker in Frage gestellt. Die Politiker sagen uns immer häufiger, dass sie gezwungen sind, aus guten Gründen Einschnitte in den Sozialstaat vorzunehmen: damit das Land in die Europäische Union aufgenommen wird, damit es wettbewerbsfähig ist, aus finanzpolitischen Gründen usw.

Die Massenmedien haben uns daran gewöhnt, dies für eine unvermeidbare Entwicklung zu halten. Doch wir Europäer könnten den Sozialstaat, genauso wie wir ihn in Zeiten, in denen weniger Geld vorhanden war, geschaffen und aufrecht erhalten haben, auch heute weiter finanzieren.

Der Sozialstaat stellt jedoch heute mehr denn je zu vor eine Bremse für die Interessen und den Profit der großen multinationalen Konzerne dar, denen sich die Politiker zunehmend sklavisch unterwerfen (man denke nur an den amerikanischen Präsidenten Bush oder an den unglaublichen

Interessenkonflikt des Ministerpräsidenten Silvio Berlusconi). Sie sehen im Sozialstaat nur unproduktive Kosten und denken, dass einige Sondereinrichtungen, einige Irrenhäuser oder ein paar Almosen mehr als genug sind, um die geistig Behinderten im Zaum zu halten.

Die sozialen Akteure und die behinderten Menschen kennen dagegen den wahren Wert des Sozialstaats und der Dienste, die ein gerechter Staat garantieren muss, und daher müssen es sie selbst sein, die Ausbildungskurse für Politiker anbieten, um ihnen begreiflich zu machen, wie wichtig es ist, die sozialen Dienste zu finanzieren, und um sie zu zwingen, diese nicht zu schließen, sondern mehr davon zu schaffen, um sie zu der Einsicht zu bewegen, dass nur das Vorhandensein eines qualitativ guten Dienstleistungsangebots den sozialen Frieden garantieren kann.

Natürlich ist es paradox und schwer zu bewerkstelligen, dass ein Politiker an einer herkömmlichen Ausbildungsmaßnahme teilnimmt, die von einem Menschen mit geistiger Behinderung angeboten wird. Wir müssen über andere Ausbildungstechniken nachdenken. Da ein Frontalunterricht schwierig sein dürfte, müsste sich die Ausbildungsmethode auf andere Aktivitäten stützen.

Ich denke, am besten wäre es, sich die von Politikern besuchten Orte wieder anzueignen, in die Gemeinderäte, zu den Parteitagungen, in die Banken, die Luxusrestaurants zu gehen und an diesen Orten zu vermitteln, welche Bedeutung dem Sozialstaat zukommt.

## **5.6. Die Auswirkungen der Globalisierung auf die Beschäftigung**

Ein weiteres sehr wichtiges Umfeld ist meiner Ansicht nach die Beschäftigung.

Im letzten Jahrzehnt haben umfangreiche technologische Innovationen die Arbeitswelt bestimmt. Durch die Globalisierung hat auch die Auslagerung industrieller Tätigkeiten zugenommen, da es für die einheimischen Unternehmen billiger und einfacher ist, ihre Produkte von Kindern in Asien oder Frauen aus Osteuropa herstellen zu lassen, die im Vergleich zu lokalen Arbeitskräften billiger und leichter erpressbar sind.

Diese Verlagerung und die technologische Innovation haben nach und nach zur Veränderung der Arbeitsmöglichkeiten vieler geistig Behinderter geführt, insbesondere für diejenigen, die Schwierigkeiten haben, die neuen, mit der New-Net-Economy verbundenen Tätigkeiten zu verstehen, und für diejenigen, die nicht mehr die klassischen manuellen/handwerklichen Arbeiten ausführen können, da die jetzt in anderen Ländern verrichtet werden.

Diese Prozesse haben (zusammen mit vielen anderen) dazu geführt, die Bedeutung der Arbeit zu entwerten, die zu einem bloßen Instrument geworden ist, das nur noch dazu dient, Profit zu erzielen und Geld zu machen (von dem wenig in die Taschen der Arbeitnehmer und viel in die Taschen der Unternehmer fließt).

Akteure der sozialen Arbeit und Menschen mit geistiger Behinderung wissen hingegen, dass Arbeit nicht nur Geld ist, sondern auch Begegnung und Beziehung zwischen Menschen,

Wissens- und Erfahrungsaustausch, Befriedigung durch das gemeinsame Tun, das auch über das Geld hinaus einen Sinn hat.

Daher sollten sie den Unternehmern, die Sklaven der Effizienz und des alleinigen Profits sind, beibringen, dass die Arbeit auch andere Bedeutungen und Nutzen hat. Behinderte und Akteure der sozialen Arbeit sollten zusammen aktiv werden und mit stark öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten deutlich machen, dass sie in der Lage sind, auch innovative Dienstleistungen und Güter zu produzieren.

Daher sollten sie aus den beschützenden Werkstätten mit ihren niederen, repetitiven Arbeiten herauskommen, um zu zeigen, dass sie auch in der Lage sind, Cafés, Hotels, Restaurants, Parkplätze, Theater, Kinos, Feriendörfer und Fußballstadien zu betreiben und dabei zu beweisen, dass es möglich ist, die Produktion von qualitativ hochwertigen Gütern oder Dienstleistungen mit der Achtung der Menschen und der Wertschätzung ihrer Fähigkeiten zu verbinden (das laufende Versuchsprojekt in Italien mit den sozialen Genossenschaften des Typs B zeigt, dass es möglich ist).

## **5.7. Schlussfolgerungen**

Dies sind nur einige Bereiche, anhand derer über die Auswirkungen der Globalisierung auf das Leben von Menschen mit geistigen Behinderungen und auf ihre Ausbildungswege nachgedacht werden kann. Natürlich wurde das Thema an dieser Stelle sehr knapp behandelt und würde sehr viel weiter- und tiefergehende Überlegungen erfordern, von denen ich hoffe, dass sie angestellt werden.

Zum Abschluss möchte ich darauf hinweisen, dass dieser Beitrag natürlich durch einige Faktoren beeinflusst wurde, wie den Ausgang der Wahlen in Italien oder die Demonstrationen in Genua gegen den G8-Gipfel. Er wurde aber, und das möchte ich betonen, stark durch die Lektüre eines Buches beeinflusst, das vor kurzem in Italien erschienen ist, und das ich allen, die sich mit Ausbildung oder sozialen Diensten beschäftigen, ans Herz legen möchte.

Es handelt sich um das neueste Buch von Edgar Morin, das in Italien unter dem Titel: *I sette saperi necessari all'educazione del futuro* (Originaltitel: *Les sept savoirs nécessaires à l'éducation du futur* – liegt in deutscher Sprache vor unter dem Titel: *Die sieben Fundamente des Wissens für eine Erziehung der Zukunft*) erschienen ist. Einige dieser fundamentalen Kenntnisse haben mich tief berührt, ebenso wie die Ratschläge Morins, die irdische Identität und Verständnis zu lehren und sich den Ungewissheiten zu stellen, Ratschläge, die mir einmal mehr geholfen haben, zu verstehen, dass wir, geistig Behinderte und Ausbilder, statt uns von anderen auferlegte Prozesse zu erdulden, wieder an dem Gedanken Geschmack finden können, wichtige Protagonisten für den gemeinsamen Aufbau einer besseren und gerechteren Zukunft zu sein.

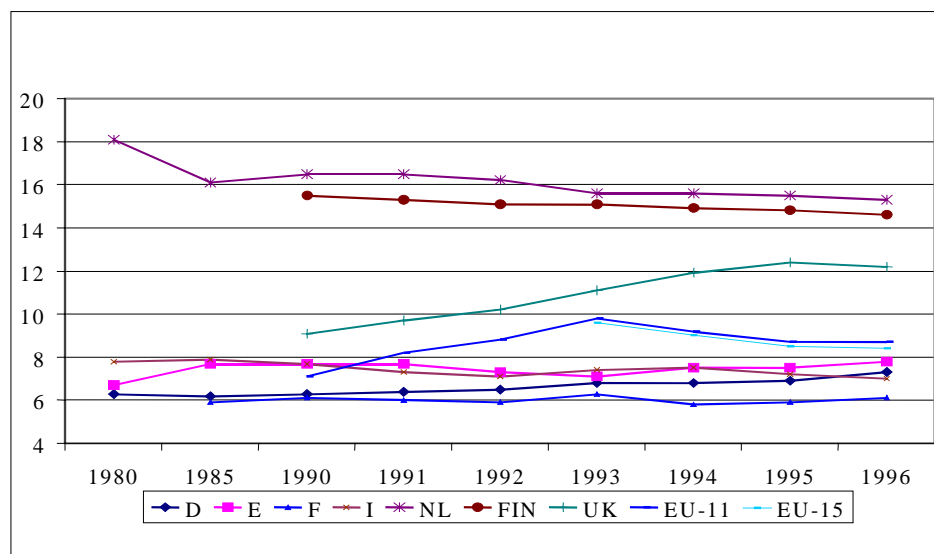
## 6. Kosten und wirtschaftlicher Nutzen der Integration behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt. Ein Blick auf die Situation in Europa <sup>(8)</sup>

*Juan Carlos Collado <sup>(9)</sup>*

### 6.1. Einleitung

Die Ausgaben für Invaliditätsleistungen stellten 1996 in der Europäischen Union den drittwichtigsten Posten der Sozialleistungen dar. Sie entsprachen 8,5 % aller Ausgaben im Sozialbereich und 2,3 % des BIP (EU-15) (Eurostat, 1999). Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung und Verteilung der Ausgaben zwischen 1980 und 1996 (für die in diesem Beitrag berücksichtigten Länder: Deutschland, Spanien, Finnland, Frankreich, Italien, die Niederlande und das Vereinigte Königreich).

Abbildung 1: Anteil der Invaliditätsleistungen an den Sozialausgaben insgesamt



Quelle: Essoss, Eurostat, 1999.

<sup>(8)</sup> Die wichtigsten Schlussfolgerungen dieses Beitrags entstammen einer größeren Arbeit: der Studie „Active Employment policies and labor integration of disabled people - estimation of the net benefit“, (Aktive beschäftigungspolitische Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration behinderter Menschen. Ermittlung des Nettonutzens), die von der Europäischen Kommission und der spanischen Fundación ONCE finanziert wurde. Er soll positive Aspekte aktiver Arbeitsmarktmaßnahmen für behinderte Menschen aus einer rein wirtschaftlichen Perspektive aufzeigen. Selbstverständlich stellt die Integration behinderter Menschen in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens einschließlich der Wirtschaft ein Grundrecht dar, das wirksam verfochten werden sollte.

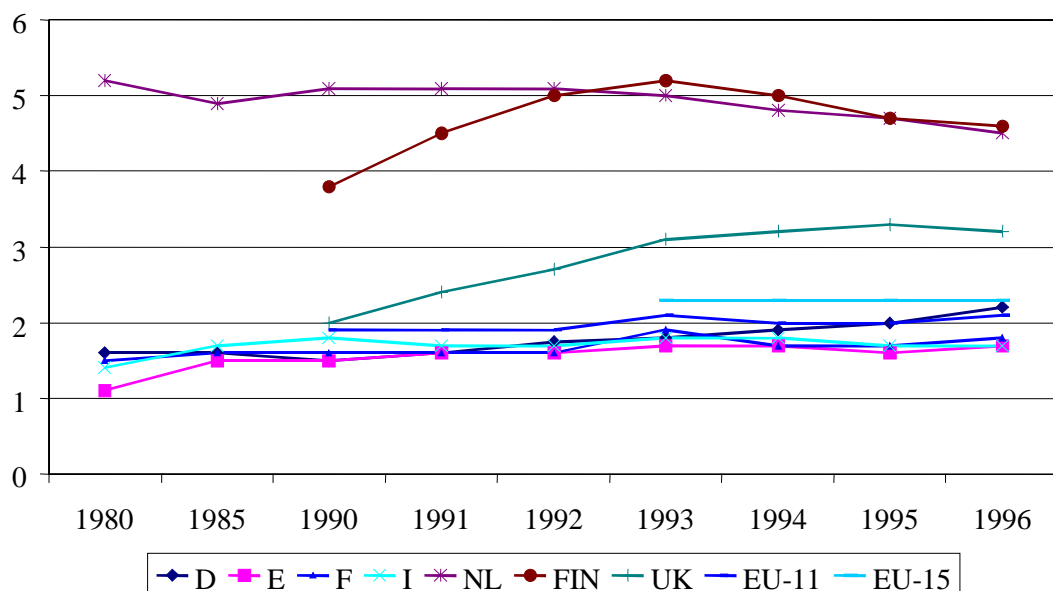
<sup>(9)</sup> Zentrum für wirtschaftliche Studien, Fundación Tomillo

Im Allgemeinen blieb das relative Gewicht dieses Ausgabenpostens unverändert, außer im Vereinigten Königreich, wo sein Umfang zwischen 1990 und 1995 zunahm. Die von uns untersuchte Stichprobe teilt sich zudem in zwei Ländergruppen, von denen eine Gruppe hohe, die andere Gruppe niedrige Ausgaben in diesem Bereich aufweist. Das Vereinigte Königreich scheint sich in den letzten Jahren in Richtung der Gruppe mit höheren Ausgaben zu bewegen. Diese zwei Gruppen entsprechen auch einer Unterteilung in die Länder über bzw. unter dem EU-Durchschnitt.

Interessant ist, dass in zwei Ländern mit höheren Werten, dem Vereinigten Königreich und den Niederlanden, einschlägige Studien gezeigt haben, dass eine Beziehung zwischen konjunktureller Entwicklung und der Entwicklung der Invaliditätsleistungen besteht. Besonders deutlich ist dies in den Niederlanden. Ebenfalls anzumerken ist jedoch, dass in Ländern mit einem geringeren Ausgabenanteil dieser Position, wie beispielsweise Spanien, in dieser Studie eine antizyklische Entwicklung der Leistungen für Krankheit und Invalidität ermittelt wurde (eine größere Zahl von Leistungsempfängern zu Beginn eines Abschwungs und eine geringere zu Beginn eines Aufschwungs).

Das spiegelt sich auch im Anteil am BIP wider, der in allen Ländern stabil blieb, außer im Vereinigten Königreich, wo er im Beobachtungszeitraum um mehr als einen Prozentpunkt stieg. Das folgende Diagramm zeigt auch die Entwicklung der Sozialausgaben in Prozent des BIP.

Abbildung 2: Invaliditätsleistungen in % des BIP



Quelle: Essoss, Eurostat, 1999

Der Rückgriff auf Invaliditätsleistungen anstelle von Entlassungen oder andere Praktiken der Arbeitgeber, um Beschäftigte zu halten, und die möglichen Auswirkungen einer die Abhängigkeit fördernden Einkommensstützung bei Behinderungen sind symptomatisch für



Probleme in Bezug auf Arbeitskräftenachfrage bzw. -angebot in den Bereichen, in denen aktive Politiken in Bezug auf behinderte Leistungsempfänger ansetzen müssen.

Unser Ansatz in dieser Studie besteht jedoch darin, aus einer rein haushaltstechnischen Perspektive die Kosten und den Nutzen zu betrachten, die die hypothetische Eingliederung all dieser Personen in jedem der untersuchten Länder hätte. Wirtschaftstheoretisch gesehen ist dies ein statischer Vergleich zweier Situationen. Legt man die Verteilung nach Berufen und das entsprechende Einkommen zugrunde, kann eine weitgehend realitätsnahe Analyse vorgenommen werden, bei der sowohl die direkten als auch die indirekten Steuern und Sozialversicherungsbeiträge erfasst werden, die durch die Veränderung anfallen würden.

Ähnliche Projekte zum Thema behinderte Menschen wurden von der *Canadian Association for Community Living* (1991) und dem *National Institute of Disability Management and Research* (1997), ebenfalls in Kanada, durchgeführt. In beiden Untersuchungen wurden die entgangenen Steuereinnahmen in die Kosten der Behinderung eingerechnet. In keiner der beiden Studien wurden jedoch die Kosten der tatsächlichen Eingliederung behinderter Menschen in die Arbeitswelt berücksichtigt, also die Kosten der aktiven beschäftigungspolitischen Maßnahmen, die notwendig waren, um ihre Eingliederung zu erreichen<sup>(10)</sup>.

Unsere Studie geht einen Schritt weiter und berücksichtigt auch den potenziellen Zuwachs an Steueraufkommen und die Kosten aktiver Politiken, mit denen eine Beschäftigung für behinderte Personen erreicht werden könnte. Diese Perspektive wurde gewählt, weil zur Zeit in Europa eine Tendenz zur Umwandlung passiver Arbeitsmarktpolitiken in aktive Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsquote besteht.

Kurz gesagt hat dieser Beitrag zwei Ziele: Erstens soll der Nettonutzen der Eingliederung behinderter Personen im erwerbsfähigen Alter, die derzeit nicht erwerbstätig oder arbeitslos sind, in die Arbeitswelt gemessen werden. Dieser Nettonutzen wurde berechnet als Summe der Einsparungen bei passiven Politikmaßnahmen (einschließlich Invaliditätsrenten und Arbeitslosengeld für behinderte Personen) und den Einnahmen aus den direkten und indirekten Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen der neuen Arbeitskräfte minus der Kosten der aktiven Politikmaßnahmen zur Eingliederung behinderter Menschen in die Arbeitswelt. Das zweite Ziel ist die Messung der Auswirkungen des Beschäftigungswachstums auf die gesamte Wirtschaft. Dazu ist eine dynamische Betrachtungsweise unter Berücksichtigungen der Wechselbeziehungen innerhalb der Wirtschaft in einer zeitlichen Dimension erforderlich. Mit anderen Worten, uns interessiert die Dynamik der Auswirkungen auf Variablen wie z. B. BIP, Inflation und Einkommen, und die Frage, wie lange es dauern würde, unter der Bedingung einer Reihe von Annahmen eine bestimmte Zahl behinderter Personen in

---

<sup>(10)</sup> Ein weiterer wichtiger Unterschied zur vorliegenden Studie liegt darin, dass in der Studie von 1991 der Berechnung der Einkommenseinbußen die Verteilung nach Altersgruppen zugrunde gelegt wurde, um nur geistig behinderte Personen („disabled“) nach den durchschnittlichen Beteiligungsdaten nach Altersgruppen für Kanada einzubeziehen. Dadurch wird der kanadische Durchschnittslohn altersunabhängig für alle Personen angesetzt. In der zweiten Untersuchung, 1997, werden die Kosten anhand von Unfallmeldungen nach Wirtschaftstätigkeit und anderen Kosten wie z. B. Produktivitätseinbußen berechnet.

den Arbeitsmarkt einzugliedern. Hierfür wurde ein dynamisches ökonometrisches und disaggregiertes Modell verwendet. In diesem Beitrag stellen wir die wichtigsten Ergebnisse der Simulation selbst vor. Die Einzelheiten sind der oben genannten umfassenderen Studie zu entnehmen.

## **6.2. Ein paar Worte zum institutionellen Kontext der Behinderung**

Obwohl die Definitionen in den Ländern Europas verschieden sind, besteht in allen Ländern eine enge Beziehung zwischen dem Anspruch auf Invaliditätsleistungen und einer Verringerung der Arbeits- oder Erwerbsfähigkeit. Andererseits besteht in den Ländern, die behinderte Personen je nach ihrem Beschäftigungsstatus in verschiedene getrennte Systeme einordnen, die Gefahr einer Verzerrung in Bezug auf die Möglichkeit einer gleichberechtigten Eingliederung in die Arbeitswelt.

In manchen Ländern ist angesichts der Vielzahl staatlicher Einrichtungen zur Zertifizierung, Rehabilitation und Ausbildung behinderter Personen und zur Verwaltung ihrer finanziellen und sonstigen Unterstützung offenbar entweder eine Zentralisierung oder eine enge Zusammenarbeit notwendig, damit behinderte Personen von Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung profitieren können. Zudem müssen Anti-Diskriminierungsgesetze und Quotensysteme durch andere Maßnahmen ergänzt werden, wenn die Beschäftigung behinderter Personen gefördert werden soll. Trotz der Kritik der Arbeitgeber scheint die hohe Arbeitslosigkeit unter behinderten Personen den Einsatz von Quoten nahe zu legen.

Beim Beschäftigungsschutz scheinen „Insider“ bevorzugt zu werden, die sich während ihrer Berufstätigkeit eine Behinderung zugezogen haben, während die geschützte Beschäftigung Probleme im Hinblick auf die Verbesserung der Beschäftigungschancen auf dem offenen Arbeitsmarkt mit sich bringt. Außerdem müssen unserer Meinung nach Institutionen, die behinderte Personen vertreten, ihre Rolle als Vermittler zwischen Firmen und Arbeitssuchenden behinderten Personen stärker wahrnehmen und bei behinderten Menschen die Rückkehr in die Beschäftigung propagieren.

## **6.3. Merkmale der Population der behinderten Personen und des Arbeitsmarkts**

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der Auswertung der nationalen statistischen Datenquellen zu behinderten Menschen und die Verwendung des ECHP vorgestellt. Auch wenn hinsichtlich des institutionellen Rahmens große Unterschiede zwischen den verschiedenen Ländern bestehen und auch die Definitionen und Regelungen bezüglich des Anspruchs auf Invaliditätsleistungen unterschiedlich sind, wurde als typisches Profil einer behinderten Person in ganz Europa das eines Mannes im Alter über 40 Jahren mit niedrigem

Bildungsniveau ermittelt. Auch bei den beschäftigten behinderten Personen ist ein niedriges Bildungsniveau festzustellen. Diese Informationen vermitteln schon für sich genommen eine Vorstellung von den Schwierigkeiten, die bei Bemühungen zur Eingliederung behinderter Personen in den Arbeitsmarkt in Bezug auf Ausbildungsanstrengungen und angemessene finanzielle Unterstützung notwendig sind, da die meisten wahrscheinlich auch familiäre Verpflichtungen haben.

Zusätzliche Informationen über die Art der Behinderung der Personen, die erwerbstätig sind bzw. nicht arbeiten, könnten ebenfalls eine genauere Vorstellung davon vermitteln, in welchen Bereichen die Maßnahmen vor allem ansetzen sollten. Es könnte aber auch sein, dass manche Merkmale des allgemeinen Arbeitsmarkts in den einzelnen Ländern behinderte Menschen stärker betreffen, so wie es auch bei den Frauen der Fall ist.

### 6.3.1. Vergleich nationaler Datenquellen mit dem ECHP

Der Vergleich der ECHP-Daten mit einzelstaatlichen Datenquellen ist eines der Elemente, die den europäischen Mehrwert dieser Studie ausmachen.

Es wurde jedoch festgestellt, dass die im ECHP-Fragebogen im Zusammenhang mit dem Bezug von Invaliditätsleistungen verwendeten Begriffe sowie die Verfügbarkeit bestimmter Variablen im Datensatz (z. B. die Zahl der Bezieher von Invaliditätsrenten) nur begrenzte Aussagen über behinderte Personen in einigen Ländern zulassen und so die Vorteile, die ein homogener europäischer Datensatz bieten könnte, nicht zum Tragen kommen.

In der folgenden Tabelle wird ein Vergleich zwischen den einzelstaatlichen Datenquellen und dem ECHP dargestellt. Angesichts der Probleme bezüglich der verwendeten Begriffe und der Verfügbarkeit von Informationen überrascht es nicht, dass sich aus den Verwaltungsdaten ein anderes Bild über den Anteil der behinderten Personen ergibt als aus den Daten der Erhebung. Dies gilt vor allem für Finnland (6 % nach den Verwaltungsdaten gegenüber 29 % nach dem ECHP) und in geringerem Umfang auch für Deutschland und Spanien. <sup>(11)</sup>

*Tabelle 1: Datenquellen und Zahl der erwerbsunfähigen Personen  
(Jahre zwischen 1991 und 1998, zu Einzelheiten siehe die nationalen Berichte)*

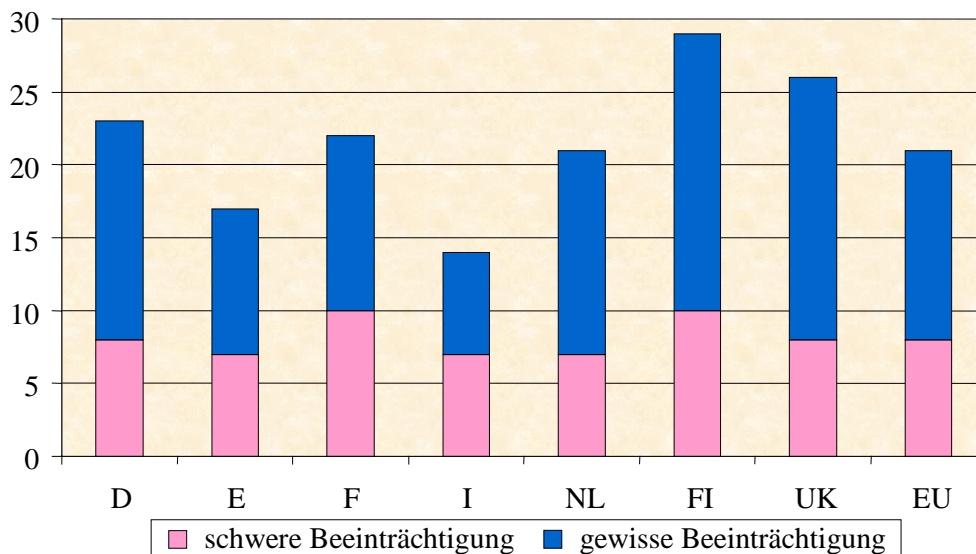
	Zahl und/oder Prozentsatz		Im Vergleich zu Verwaltungsdaten über Leistungsempfänger	Anmerkungen zu den Datenquellen
<b>Deutschland</b>				
Bundesanstalt für Arbeit	156 459 (6 % der Arbeitslosen)	Verwaltungsdaten		Fast 6 % aller Arbeitslosen

<sup>(11)</sup> Die Überschneidung zwischen Invaliditätsleistungen oder Krankenvergütung und der Frage zu den täglichen Verrichtungen (ob eine Beeinträchtigung vorliegt oder nicht) in Spanien zeigt, dass die Gesamtzahl dieser Leistungsempfänger den tatsächlichen Verwaltungszahlen weitgehend entspricht, aber EUROSTAT leider nicht zwischen beiden Leistungsarten unterscheidet.

Statistisches Bundesamt	6,6 Millionen (alte Bundesländer)	Verwaltungsdaten		amtlich registrierte Schwerbeschädigte
ECHP	20 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter	Erhebung	höher	
<b>Spanien</b>				
Sozialversicherung	1 173 747 (2,9 % der Gesamtbevölkerung)	Verwaltungsdaten		Empfänger von Invaliditätsleistungen
INEM (Arbeitsverwaltung)	42 374	Verwaltungsdaten		nur freiwillig gemeldete behinderte Personen
IMSERSO (Dienst für Behinderte)	636 428	Verwaltungsdaten		Daten aus Evaluierungen und Untersuchungen über Behinderungen, derzeitiger Stand der Datenbank (es sollen schätzungsweise 1 350 000 Personen erfasst werden)
EPA (AKE)	848 091 (3 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter)	Erhebung	geringer	Frage nach einer bestimmten Leistung in der Erhebung
ECHP	2 453 126 (6 % der Gesamtbevölkerung)	Erhebung	höher	Europäische Stichprobe, 1994
ECHP (Leistung)	912 527	Erhebung	geringer	Frage nach einer bestimmten Leistung in der Erhebung, höher als EPA
<b>Frankreich</b>				
Sozialversicherung	3 300 000	Verwaltungsdaten		
INSEE-CREDOC	5 500 000 (9 % der Gesamtbevölkerung)	Erhebung	höher	Erhebung über Haushalte
ANPE (Arbeitsverwaltung)	152 000	Verwaltungsdaten		
ECHP (bei ANPE registriert)	476 000	Erhebung	höher als in amtlichen Statistiken	Europäische Stichprobe
ECHP	2 253 000 (4 % der Gesamtbevölkerung)	Erhebung	höher	
<b>Italien</b>				
		Verwaltungsdaten		
ISTAT	2 700 000 (5 % der Gesamtbevölkerung)	Erhebung	höher	Zahl für 1994 geringer als für 1990 (mit 3,3 Mio.) nach Einführung eines strengeren Prüfungssystems für Behinderungen
ECHP	6 682 620 (14 % der Bevölkerung im Alter von über 16 Jahren)	Erhebung	höher	
<b>Niederlande</b>				
Nationale Sozialversicherungsanstalt (LISV)	897 000 (7 % der Bevölkerung im Alter von über 16 Jahren)	Verwaltungsdaten		Die LISV beauftragt verschiedene Verwaltungsgremien mit der Durchführung der Zuweisung der Invaliditätsleistungen
Nationaler Pensionsfonds				Veröffentlicht Daten über Behinderungen bei Beamten
ECHP	2 590 980 (21 % der Bevölkerung im Alter von über 16 Jahren)	Erhebung	höher	
<b>Finnland</b>				
Sozialversicherung	309 505 (6 % der Gesamtbevölkerung)	Verwaltungsdaten		
Arbeitsverwaltung	74 730 (8 % aller Arbeitssuchenden)	Verwaltungsdaten	k. A.	
Finnische Erhebung zur Gesundheitsversorgung	(49 % der Gesamtbevölkerung)	Erhebung	höher	Situation nach eigenen Angaben ähnlich wie im ECHP
ECHP	(29 % der Gesamtbevölkerung)	Erhebung	höher	schwer beeinträchtigt nur 10 %
<b>Vereinigtes Königreich</b>				
Arbeitskräfteerhebung	3,9 Millionen Personen im arbeitsfähigen Alter (6,6 % der Gesamtbevölkerung im arbeitsfähigen Alter)	Erhebung	Erhebungs- und Verwaltungsdaten decken sich	
ECHP	12 Millionen (26 % der Bevölkerung im Alter von über 16 Jahren)	Erhebung	höher	nur 18 % der Bevölkerung im Alter von über 16 Jahren schwer beeinträchtigt

Im folgenden Diagramm ist für jedes der in der Studie erfassten Länder der Prozentsatz der Personen mit Einschränkungen aufgeführt, die aber nicht in allen Fällen „amtlich“ als behindert gelten. Während die Unterschiede in der Kategorie der stark eingeschränkten Personen nicht sehr groß sind, zeigen sich bei der Gruppe der bis zu einem gewissen Grad eingeschränkten Personen starke Abweichungen. Die Zahl derjenigen, die sich selbst als stark eingeschränkt beschreiben, liegt in den meisten Fällen näher an der Zahl der Leistungsempfänger in den Verwaltungsdaten.

Abbildung 3: Prozentsatz der Personen mit Beeinträchtigungen



Quelle: ECHP, Eurostat, 1995

Die meisten Länder, mit Ausnahme von Frankreich und Finnland, liegen nicht über dem EU-Durchschnitt von 7,5 % schwer beeinträchtigter Personen, im Vereinigten Königreich, Frankreich und Deutschland dagegen ist der Prozentsatz der bis zu einem gewissen Grad beeinträchtigten Personen höher als im EU-Durchschnitt.

Nach der Studie von Grammenos (1993) gibt es eine starke Korrelation zwischen dem Alter und der Häufigkeit von Behinderungen, so dass die geringen Unterschiede zwischen den Ländern in Bezug auf die schwer beeinträchtigten Personen sich vielleicht durch die Altersstruktur der jeweiligen Länder erklären lassen. Die Altersstruktur weist natürlich gewisse Unterschiede auf, im europäischen Vergleich finden wir jedoch tendenziell einen höheren Anteil älterer Personen in den Ländern, die einen hohen Anteil stark beeinträchtigter Personen aufweisen.

Die Unterschiede in der Kategorie der bis zu einem gewissen Grad eingeschränkten Personen dagegen hängen vielleicht eher mit anderen Faktoren, wie z. B. kulturellen, klimatischen oder

anderen soziologischen Unterschieden zusammen. Da diese Daten auf eigenen Angaben basieren, sollten diese Elemente berücksichtigt werden (am Fall Finnlands wird dies besonders deutlich, siehe finnischer Bericht).

### 6.3.2. Merkmale behinderter Personen

Das typische Profil einer behinderten Person im erwerbsfähigen Alter, das sich aus den verschiedenen Datenquellen in den Ländern unserer Studie ergibt, ist das eines älteren Mannes mit niedrigem Bildungsniveau, der mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht erwerbstätig ist. Für behinderte Frauen ist die Arbeitsmarktsituation schlechter, bei dieser Gruppe sind die Beschäftigungsquoten geringer und die Arbeitslosenraten höher als bei den behinderten Männern.

Die folgenden Tabellen enthalten eine Übersicht über die Alters-, Geschlechts- und Bildungsmerkmale für jedes Land.

*Tabelle 2: Alter, Geschlecht und Bildungsprofil behinderter Personen (erwerbsfähiges Alter)*

Staat	Alter (% über 45)	Geschlecht (% Frauen)	Bildung (% ohne Abschluss oder mit Grundschulabschluss)
Deutschland	71	47	64
Spanien	57	44	70
Frankreich	58	52	28*
Italien	70	52	68
Niederlande	71	38	60
Finnland	82	47	68
Vereinigtes Königreich	75	46	42

\* nur Personen ohne Abschluss

Obwohl das Alter ein entscheidender Faktor bei den Entscheidungen ist, die behinderte Personen in Bezug auf den Arbeitsmarkt möglicherweise treffen, zwingt die Überalterung der europäischen Gesellschaft generell bei jeder politischen Strategie dazu, „ältere“ Arbeitnehmer als wichtige Zielgruppe aller aktiven politischen Maßnahmen einzubeziehen. Behinderte Personen sollten im Prinzip die gleiche Behandlung genießen, doch der höhere Anteil behinderter Personen in den höheren Altersgruppen sollte auch gesondert berücksichtigt werden, wenn es darum geht, aktive politische Maßnahmen effektiv umzusetzen.

Obwohl Frauen in den Ländern, für die geschlechtsspezifische Daten zur Verfügung standen, den geringeren Teil der behinderten Personen im erwerbstätigen Alter ausmachen, scheinen sie auf dem Arbeitsmarkt größere Schwierigkeiten zu haben. Niedrigere Beschäftigungs- und Erwerbsquoten (auch bei höheren Bildungsabschlüssen) sind in den in dieser Studie erfassten europäischen Ländern die Regel.

In Bezug auf die Bildung ist ein niedrigeres Niveau noch erheblich stärker ausgeprägt als im Rest der Population. Dasselbe gilt im Hinblick auf das Alter, was bei Bemühungen zur Eingliederung oder Wiedereingliederung behinderter Personen in die Arbeitswelt berücksichtigt werden muss. Die Benachteiligung aufgrund der Behinderung wird somit durch zwei weitere Faktoren verschärft, die sich auf dem Arbeitsmarkt negativ auswirken: Alter und niedrigeres Bildungsniveau. Bei Frauen kann man davon ausgehen, dass sich das Problem verdreifacht. Zudem besteht mit ziemlicher Sicherheit eine Beziehung zwischen dem niedrigeren durchschnittlichen Bildungsniveau und der höheren Unfallquote in weniger qualifizierten Berufen sowie dem Altersprofil.

Die folgende Tabelle enthält die grundlegenden Zahlen zur Arbeitsmarktsituation. Auch wenn die Zahlen in einigen Fällen schwieriger zu ermitteln sind, machen sie die vorstehend erläuterte allgemeine Tendenz deutlich.

*Tabelle 3: Arbeitsmarktmerkmale behinderter Personen  
(Daten für Frauen, sofern verfügbar, in Klammern)*

<b>Arbeitsmarktmerkmale behinderter Personen (Daten für Frauen, sofern verfügbar, in Klammern)</b>			
<b>Land</b>	<b>Beschäftigungsquote</b>	<b>Erwerbsquoten</b>	<b>Arbeitslosenquoten</b>
<b>Deutschland</b>	43	51	10
<b>Spanien</b>	2 (1)	3 (2)	28 (57)
<b>Frankreich</b>	20-37	24-43	13 (16)
<b>Italien</b>	14 *	44 *	55
<b>Niederlande</b>	20	75	72
<b>Finnland</b>	31	38	11
<b>Vereinigtes Königreich</b>	37	42	6

\* Zahlen aus der Erhebung: *Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari*

## **6.4. Passive beschäftigungspolitische Maßnahmen**

In der folgenden Tabelle sind die Hauptmerkmale der Leistung und ihre Vereinbarkeit mit einer bezahlten Tätigkeit aufgeführt. Zunächst ist anzumerken, dass in allen Ländern Unterschiede zwischen verschiedenen Leistungen bestehen und beitragsunabhängige Leistungen immer geringer sind. Andererseits wird zwar der Anspruch auf bestimmte Leistungen verwirkt, wenn die Person eine Arbeit aufnimmt, andere Geld- oder Sachleistungen können jedoch in manchen Ländern weiterhin bezogen werden.

*Tabelle 4 : Regelungen zum Leistungsbezug: Vereinbarkeit mit Erwerbstätigkeit und anderen Leistungen*

<b>Land</b>	<b>Vereinbarkeit</b>
<b>Deutschland</b>	Leistungsanspruch erlischt, aber andere Einkommensbeihilfen können bezogen werden
<b>Spanien</b>	Abhängig von der Art der Leistung und der Art der Beschäftigung, Sachleistungen können weiterhin bezogen werden, doch der Invaliditätsstatus kann aufgehoben werden
<b>Frankreich</b>	Leistungsanspruch erlischt, doch je nach Vertragsart existieren verschiedene Beihilfen
<b>Finnland</b>	Abhängig von der Art der aktiven beschäftigungspolitischen Maßnahme
<b>Italien</b>	Leistungsanspruch erlischt, Beihilfen bei bestimmten Vertragsarten
<b>Niederlande</b>	Leistungsanspruch erlischt, Wiedereingliederungsbeihilfen, Lohn- und Einkommensbeihilfen oder andere Instrumente werden eingesetzt.
<b>Vereinigtes Königreich</b>	Leistungsanspruch erlischt, andere Einkommensbeihilfen werden weiterhin gezahlt.

Die Möglichkeit, behinderten Personen nach einem Wiedereinstieg in die Beschäftigung einen Teil ihrer Leistungen weiter zu gewähren, kann eine vernünftige Option in Ländern sein, in denen keine zusätzlichen Einkommensbeihilfen existieren (wie z. B. in Spanien oder Italien). Ein ähnliches Konzept steht hinter den „work benefits“ in Großbritannien. Ältere Arbeitnehmer erhalten dort weiterhin einen Teil ihrer Rente, während sie ein Arbeitskommen erzielen, das die entsprechenden Steuerverpflichtungen mit sich bringt.

In der folgenden Tabelle sind die Gesamtzahl der Leistungsempfänger (im Alter zwischen 16 und 64 Jahren) und der im jeweiligen Land an Invaliditätsleistungen gezahlte Betrag aufgeführt. Die höchste Summe an Leistungen wird in den Niederlanden gezahlt, an zweiter Stelle steht das Vereinigte Königreich. Andere Länder, die über dem Durchschnitt liegen, in denen aber die Renten niedriger sind, sind Finnland, Spanien und Deutschland. Die zwei Länder mit dem niedrigsten Durchschnitt sind Italien und Frankreich, das den niedrigsten Durchschnitt aller Länder aufweist.

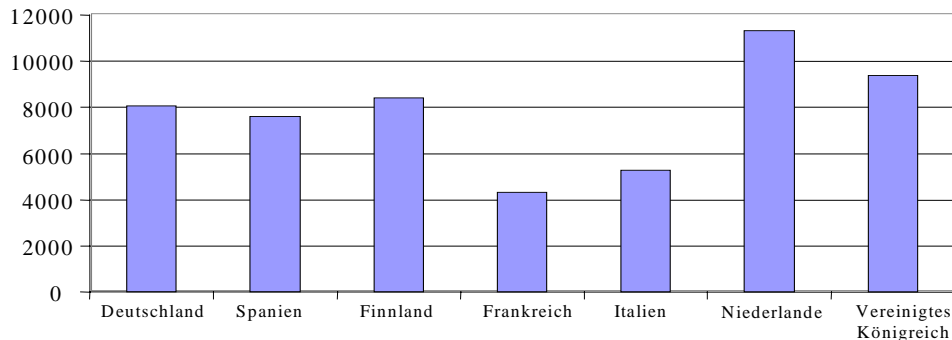
*Tabelle 5 : Zahl der Empfänger von Invaliditätsleistungen und Gesamtausgaben*

	<b>Zahl der Empfänger von Invaliditätsleistungen</b>	<b>Mio. Euro</b>
<b>Deutschland</b>	3 313 820	28 593
<b>Spanien</b>	985 314	6 133
<b>Finnland</b>	279 660	2 718
<b>Frankreich</b>	610 000	2 954
<b>Italien</b>	1 447 280	8 105
<b>Niederlande</b>	676 700	7 708
<b>Vereinigtes Königreich</b>	3 200 000	33 941



Anzumerken ist auch, dass in allen Fällen Personen, die zuvor gearbeitet haben, höhere Leistungen oder Renten beziehen. Natürlich existieren bedeutende Unterschiede nach Berufen. Das folgende Diagramm zeigt die durchschnittliche Höhe der Invaliditätsleistungen pro Person

Abbildung 4: Durchschnittlicher KKS-Wert der Invaliditätsleistungen (Euro)



Die Regelungen zum Anspruch auf diese Leistungen sowie ihre Aussetzung müssen mit Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation abgestimmt werden, um die Wiederbeschäftigung oder Ersteinstellung behinderter Personen zu fördern. Die finanzielle Unterstützung während des Erwerbs neuer Kompetenzen und der Arbeitsuche ist wichtig, damit das Interesse an einer Fortsetzung der Erwerbstätigkeit (Arbeitsuche oder Beschäftigung) erhalten bleibt.

Der Begriff „passive Maßnahmen“ ist im Fall behinderter Personen angesichts des kompensatorischen Status, der Leistungen aufgrund eines Verlusts am Arbeitsfähigkeit rechtlich streng genommen zukommt, vielleicht nicht ganz korrekt. Andererseits können die Bemühungen zur Vermeidung eines Rückzugs aus dem Arbeitsmarkts, z. B. durch berufliche Rehabilitationsmaßnahmen parallel zur medizinischen Rehabilitation wirkungslos werden, wenn der Ersatz der Leistung durch das Arbeitseinkommen im Hinblick auf den Ausgleich der durch die Behinderungen entstehenden Zusatzkosten wirtschaftlich einen Verlust bedeutet.

## 6.5. Aktive beschäftigungspolitische Maßnahmen

Als aktive beschäftigungspolitische Maßnahmen bezeichnet man direkte staatliche Eingriffe in den Arbeitsmarkt mit dem Ziel, Arbeitslosigkeit zu verhindern oder zu verringern oder das Funktionieren des Arbeitsmarktes im Allgemeinen zu verbessern. Streng genommen sind dies Maßnahmen wie z. B. berufliche Eingliederung, Ausbildung und direkte Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Bezogen auf behinderte Personen sind auch die Anpassung des bisherigen Arbeitsplatzes oder die körperliche und berufliche Rehabilitation zu den aktiven Maßnahmen zu zählen.

Zwar besteht in Bezug auf die Arbeitslosigkeit allgemein die Auffassung, Lohnersatzleistungen führten dazu, dass die Empfänger sich weniger darum bemühten, eine neuen Stelle zu finden, doch Invaliditätsleistungen werden im Prinzip nicht so beurteilt. Der Grund dafür liegt darin, dass, wie wir bereits ausgeführt haben, Grundlage der Leistungen in diesem Fall der Ausgleich für den Verlust der Arbeitsfähigkeit zum Zeitpunkt des Eintretens der Behinderung ist oder jedenfalls mit der verminderten Erwerbsfähigkeit in Zusammenhang steht. In den meisten Ländern wird anerkannt, dass es für behinderte Menschen schwieriger ist, einen angemessenen Arbeitsplatz zu suchen und zu finden, und es wird kein Druck auf die Leistungsempfänger ausgeübt, eine Beschäftigung zu finden, damit die Leistung gestrichen oder verringert werden kann <sup>(12)</sup>.

Rein wirtschaftlich gesehen, ist die Produktivität des Arbeitnehmers reduziert. Es müsste daher ein geringerer Lohn gezahlt oder eine Investition in Anlagen oder Technologie getätigt werden, um den Produktivitätsverlust auszugleichen. Für den Arbeitnehmer selbst muss der persönliche Produktivitätsverlust jedoch immer noch ausgeglichen werden, da er nicht in der Lage ist, eine Investition zum Ausgleich der ihm verloren gegangenen Produktivität zu tätigen.

Das Spektrum der aktiven beschäftigungspolitischen Maßnahmen, die zur Eingliederung behinderter Personen zur Verfügung stehen, reicht von Rehabilitation und beruflicher Bildung zu Zuschüssen und Beihilfen für Arbeitgeber, die behinderte Personen einstellen. Der Vergleich der verschiedenen Strategien deutet darauf hin, dass in einigen Ländern bessere Ergebnisse erzielt werden als in anderen. Zudem werden auch gewisse Bemühungen seitens der privaten Versicherungswirtschaft, die Rückkehr in die Beschäftigung zu fördern, in einigen der untersuchten Länder nicht hinreichend genutzt. Die verschiedenen Elemente der beschäftigungspolitischen Strategien sind in der folgenden Tabelle aufgeführt.

*Tabelle 6 : Aktive beschäftigungspolitische Maßnahmen nach Ländern*

Staat	Maßnahmen und Programme
Deutschland	Rehabilitation: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufsausbildung/Umschulung</li> <li>• Beratung</li> <li>• Medizinische Rehabilitation</li> <li>• Unterstützung</li> </ul> Geschützte Beschäftigung Beihilfen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber
Spanien	Rehabilitation: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufsausbildung/Umschulung</li> <li>• Beratung</li> <li>• Medizinische Rehabilitation</li> </ul> Geschützte Beschäftigung Unterstützte Beschäftigung Beihilfen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

<sup>(12)</sup> Eine Ausnahme ist jüngste Kontroverse zwischen Regierung und Behindertenverbänden im Vereinigten Königreich über die Reform des bestehenden Leistungssystems, bei der Invaliditäts- und Arbeitslosenunterstützung weitgehend gleich behandelt werden.

Finnland	Rehabilitation: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufsausbildung/Umschulung</li> <li>• Beratung</li> <li>• Medizinische Rehabilitation</li> </ul> Geschützte Beschäftigung Beschäftigungszentren für geistig Behinderte Beihilfen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber Sozialfirmen
Frankreich	Rehabilitation: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufsausbildung/Umschulung</li> <li>• Beratung</li> <li>• Medizinische Rehabilitation</li> <li>• Unterstützung</li> </ul> Geschützte Beschäftigung <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschützende Werkstätten</li> <li>• Arbeitsförderungscentren</li> </ul> Beihilfen für Arbeitgeber Verpflichtung zur Erfüllung von Quoten
Italien	Sozialfirmen (Genossenschaften) Initiativen örtlicher (regionaler) Behörden <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beihilfen zur finanziellen Unterstützung von Arbeitgebern und Sozialfirmen</li> </ul>
Niederlande	Rehabilitation: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufsausbildung/Umschulung</li> <li>• Beratung</li> <li>• Medizinische Rehabilitation</li> <li>• Unterstützung</li> </ul> Beihilfen für Arbeitgeber und Unterstützung für Arbeitnehmer Geschützte Beschäftigung
Vereinigtes Königreich	„New Deal“ für behinderte Menschen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einsatz persönlicher Berater, um Menschen mit Behinderungen und länger dauernden Krankheiten zu helfen, Hindernisse zu überwinden und den Einstieg in die Beschäftigung zu schaffen (Rehabilitation)</li> <li>• innovative Verfahren zur Ermittlung der bestmöglichen Hilfen zum Einstieg in eine Beschäftigung oder ihrem Erhalt (Rehabilitation)</li> <li>• Informationskampagne zur besseren Bekanntmachung verfügbarer Hilfen beim Wiedereinstieg in die Beschäftigung und zur Änderung der Einstellung von Leistungsempfängern, Arbeitgebern und der Öffentlichkeit (Sensibilisierung) und</li> <li>• ein Forschungs- und Evaluierungsprogramm (Prävention und nachfassende Maßnahmen)</li> </ul> Beihilfen für Arbeitgeber und Unterstützung für Arbeitnehmer Unterstützte Beschäftigung (örtliche Behörden)

Es wäre interessant, Art und Umfang dieser aktiven beschäftigungspolitischen Maßnahmen zur Beschäftigungsleistung behinderter Personen in allen in unserer Studie erfassten Ländern in Beziehung zu setzen. Die Wahrscheinlichkeit, dass behinderte Personen einen Arbeitsplatz finden und behalten, wird jedoch von anderen Variablen mitbestimmt. Dazu gehören die Einstellung der Arbeitgeber und Familien sowie Informationsmangel bei den Betroffenen über die verschiedenen Maßnahmen und Programme zur Eingliederung behinderter Personen in den Arbeitsmarkt.

Auch wenn man sagen kann, dass die Maßnahmen und Programme im Wesentlichen gleich sind, gibt es einige Unterschiede.

Die Rehabilitation umfasst Ausbildung oder Umschulung, Beratung, medizinische Rehabilitation und sonstige Unterstützung der behinderten Person bei der Arbeitssuche. Sie wird in allen Ländern angeboten. Beihilfen für Arbeitgeber werden ebenfalls überall gewährt, wenn auch nach unterschiedlichen Regelungen und bezogen auf verschiedene Aspekte der Eingliederung der behinderten Person in den Betrieb.

Beim Einsatz von Sozialfirmen (oder Unternehmen des dritten Sektors) hat Italien die größte Erfahrung, und wir konnten feststellen, dass dieses Konzept kürzlich auch in Finnland eingeführt wurde. Obwohl in Spanien und Frankreich ebenfalls zahlreiche Unternehmen dieser Art existieren, werden sie noch nicht als Teil der aktiven Maßnahmen angesehen. In Spanien ist die geschützte Beschäftigung weiter verbreitet und könnte als eine Form der Sozialfirma angesehen werden, weist aber nicht alle der üblichen Ziele auf, z. B. dass die Arbeitskräfte eine Beschäftigung auf dem offenen Arbeitsmarkt annehmen.

Diesbezüglich darf man nicht vergessen, dass der Arbeit verschiedener Beschäftigungsdienste, die aktiv werden und als Vermittler zwischen Unternehmen und behinderten Arbeitssuchenden fungieren, in manchen Ländern mehr, in anderen weniger Bedeutung zukommt. Bei der derzeitigen Reform und Modernisierung der Arbeitsverwaltungen in der EU wird die Versorgung von Gruppen mit besonderen Schwierigkeiten, wie z. B. behinderten Menschen, nicht ausdrücklich berücksichtigt. Es wurde jedoch vorgeschlagen, die Vermittlungsarbeit der Arbeitsämter stärker auf die Einzelperson abzustimmen, und mit Organisationen, die die Beschäftigungschancen schwerer vermittelbarer Gruppen verbessern können, zusammenzuarbeiten.

Diese Modernisierung ist in den Leitlinien enthalten, die alle Mitgliedstaaten bei der Aufstellung der nationalen Aktionspläne für Beschäftigung (NAP) zu beachten haben. Zudem werden in den Leitlinien behinderte Personen ausdrücklich als auf dem Arbeitsmarkt besonders benachteiligte Gruppe genannt und es wird gefordert, für diese Gruppe geeignete aktive politische Ansätze zu entwickeln (Leitlinie 9). Die Aktionen und Maßnahmen im Rahmen der NAP müssen verfolgt werden, um abschätzen zu können, in welchem Umfang sie sich tatsächlich auf behinderte Menschen auswirken. In den zwei Jahren seit Einführung der NAP wurden bisher keine wesentlichen Änderungen festgestellt.

In diesem Zusammenhang kann die Arbeit von Organisationen des dritten Systems, vor allem solchen, die behinderte Menschen vertreten, eine wichtige Rolle bei der Eingliederung behinderter Personen spielen, wie wir bereits angemerkt haben. Es ist bemerkenswert, dass sich in Italien Arbeitsplätze im Rahmen der von der EU geförderten neuen Beschäftigungsmöglichkeiten (NSE) für schwer vermittelbare Gruppen, einschließlich behinderter Personen, als geeignet erwiesen haben.

## 6.6. Quantitative Betrachtung

Bei dieser Betrachtungsweise wird davon ausgegangen, dass die behinderten Personen im Alter zwischen 16 und 64 Jahren in allen Ländern in den Arbeitsprozess integriert werden können. Die Eingliederung behinderter Personen in den Arbeitsmarkt wird durch aktive Maßnahmen erreicht, die die Kosten der Eingliederung darstellen.

Obwohl die gesamte Gruppe der behinderten Personen in Bezug auf die Eingliederung als homogen angesehen wird, kann man einwenden, dass nicht alle behinderten Leistungsempfänger tatsächlich bereit und gewillt sind, in den Arbeitsprozess zurückzukehren und ihre Invaliditätsbezüge aufzugeben. Diese Annahme erlaubt es uns jedoch, den größtmöglichen Nutzen der Eingliederung behinderter Personen im erwerbsfähigen Alter zu ermitteln. Der Nettonutzen wird berechnet als:

- + Verringerung der öffentlichen Ausgaben (was die Verwaltung durch weniger Leistungsansprüche sparen würde)
  - + Steigerung der Steuereinnahmen (was die Verwaltung an zusätzlichen Sozialversicherungsbeiträgen, Einkommensteuer, Mehrwertsteuer und anderen Steuern einnehmen würde bzw. heute verliert)
  - Kosten aktiver Maßnahmen (Kosten der Eingliederung behinderter Personen mit den bisher verwendeten aktiven Maßnahmen, einschließlich Ausbildung, Beihilfen und der Förderung von speziellen Beschäftigungszentren)
- = Nettonutzen (oder, wenn negativ, Nettokosten)

Trotz der Unterschiede zwischen den verfügbaren Daten, der Klassifizierung der Berufe oder anderen notwendigen Angaben ist es legitim, die Informationen aus den Ländern zusammenzufassen, da ein und dieselbe Methodik verwendet wurde. Für die sieben in der Studie erfassten Länder ergibt sich folgendes Ergebnis:

Tabelle 7 : *Direkte Auswirkungen einer Vollzeitbeschäftigung nicht erwerbstätiger behinderter Personen, die Renten beziehen*

<b>Direkte Auswirkungen einer Vollzeitbeschäftigung nicht erwerbstätiger behinderter Personen, die Renten beziehen</b>	
<b>Ex-ante-Veränderung der exogenen und endogenen Variablen</b>	<b>Summe in Millionen Euro</b>
Erhöhung der Beschäftigtenzahl (Personen)	10 512 774
Erhöhung des verfügbaren Nettoeinkommens der Haushalte	102 583
Erhöhung der Ausgaben der Haushalte (privater Verbrauch)	87 877
Verringerung der öffentlichen Ausgaben	90 153
Erhöhung der Steuereinnahmen	85 005
Aktive politische Maßnahmen	71 127
<b>Gesamtnutzen für den Staatshaushalt</b>	<b>104 030</b>

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Eingliederung behinderter Personen im Alter zwischen 16 und 64 Jahren in den Arbeitsmarkt in diesen sieben Ländern wirtschaftlich positiv auswirken würde. Der potenzielle Nutzen beläuft sich nur auf einen geringen Anteil des BIP dieser sieben Länder für 1999 (0,02 %)<sup>(13)</sup>, doch einen bedeutenden Teil ihrer staatlichen Gesamtausgaben (etwa 10 %)<sup>(14)</sup>.

Man könnte diese Ergebnisse auch so sehen, dass die Ausgaben für aktive beschäftigungspolitische Maßnahmen sich rentieren würden. Die Annahme, dass behinderte Personen im erwerbsfähigen Alter erfolgreich eingegliedert werden, ist natürlich höchst fragwürdig, und die in den nationalen Berichten genannten Eingliederungsraten lassen auf keine hohe Erfolgsquote schließen. Die Eingliederungs- (oder Erfolgs-)quoten von Berufsbildungsprogrammen für nicht behinderte Arbeitslose sind jedoch nicht wesentlich anders, und eine allgemeinere Diskussion über die Wirksamkeit aktiver beschäftigungspolitischer Maßnahmen würde den Rahmen dieser Studie sprengen.

Bei der Einbeziehung der Ausgaben für aktive Maßnahmen als Instrument zur Eingliederung von über 10 Millionen behinderter Personen wird davon ausgegangen, dass diese Maßnahmen erfolgreich sind. Die Kosten pro Person würden sich auf fast 7 000 EUR belaufen. Natürlich würde dieser Betrag je nach Art der Maßnahme und nach Land unterschiedlich ausfallen<sup>(15)</sup>.

Die teuersten aktiven Maßnahmen wären die der Niederlande und des Vereinigten Königreichs mit „New Deal“ und unterstützter Beschäftigung (jeweils etwa 16 000 EUR) unter der Voraussetzung, dass eine unterstützte Beschäftigung für alle einzugliedernden behinderten

<sup>(13)</sup> Dieser Prozentsatz des BIP entspricht der Hälfte der Umsätze der Koks- und Kohleindustrie in diesen 7 Ländern. Oder 13 % der Umsätze der Wasserversorgungsindustrie.

<sup>(14)</sup> Würden alle Leistungen weiter bezahlt, wäre also die Verringerung der öffentlichen Ausgaben gleich Null und würden die Steuern auf das erhöhte Einkommen inkalkuliert, könnten wir die Mindestzahl der behinderten Personen errechnen, die eingegliedert werden müssten, damit Kosten und Nutzen sich ausgleichen würden (Rentabilitätsschwelle).

<sup>(15)</sup> Zu Einzelheiten siehe die bereits erwähnte größere Studie.

Personen bereitgestellt würde. Danach folgt Finnland mit 14 000 EUR. Am wenigsten kostenaufwändig wären die Maßnahmen in Deutschland mit etwa 7 500 EUR. Aber auch im Vereinigten Königreich würden, unter der Voraussetzung, dass die behinderte Person zwar auf die Berufstätigkeit vorbereitet würde (Ausbildung, Rehabilitation), die Arbeitgeber darüber hinaus aber keine Unterstützung erhalten, die Kosten mit 1 000 EUR sehr niedrig liegen.

Gehen wir zudem davon aus, dass die aktiven Maßnahmen aus den Leistungen finanziert werden müssen, ergibt sich aus der vorstehenden Tabelle, dass dies für die sieben Länder möglich wäre und sich eine positive Differenz in Höhe von 19 025 Mio. EUR ergeben würde. Diese wäre aber größtenteils durch das Vereinigte Königreich (mit einer Differenz von EUR 21 755) verursacht, da die meisten Länder (außer Deutschland und Italien) einen höheren Betrag aufbringen müssten, um die Kosten der aktiven Maßnahmen zu decken.

Wir äußern hier kein Urteil darüber, welche Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration am wirksamsten sind und untersuchen diese Frage auch nicht im Einzelnen. Es ist jedoch offensichtlich, dass ohne aktive politische Bemühungen ein erheblicher Teil der behinderten Personen keine Möglichkeit hätte, an eine Rückkehr auf den Arbeitsmarkt auch nur zu denken.

Verschiedene Faktoren (u. a. Grad und Art der Behinderung, Motivation, Qualität und Abstimmung der Integrationsmaßnahmen, Begleitung, Folgemaßnahmen usw.) sind für den Erfolg aktiver politischer Maßnahmen im Fall behinderter Personen entscheidend. Wir können hier nur einen Näherungswert der Kosten ermitteln, die bei den derzeitigen Kosten aktiver Maßnahmen und der heutigen Verteilung behinderter Menschen auf verschiedene Maßnahmenarten in den in unserer Studie erfassten Ländern entstehen würden.

## **6.7. Simulierung aktiver beschäftigungspolitischer Maßnahmen für Behinderte in der EU <sup>(16)</sup>**

Das zweite Ziel dieser Studie ist es, die dynamischen Auswirkungen zu messen, die die Eingliederung von 10,5 Millionen behinderter Personen auf die Volkswirtschaften der in der Studie erfassten Länder und europaweit hätte. Es handelt sich um eine modellgestützte Simulation. In dieser Studie wird das Modell E3ME verwendet, um die makroökonomischen Wirkungen eines aktiven beschäftigungspolitischen Programms zu simulieren, durch das 10,5 Millionen behinderte Menschen in der Europäischen Union in die Lage versetzt würden, auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Für die Simulation wurde die Behandlung von Arbeitslosigkeit und Beteiligungsquote so angepasst, dass sie die Änderungen im Arbeitskräfteangebot widerspiegelt. Das Modell berechnete die Multiplikatoreffekte für das

---

<sup>(16)</sup> Dieses Kapitel basiert auf dem ökonometrischen Modell E3ME. Es wurde in Zusammenarbeit mit *Cambridge Econometrics* erstellt, die die Ergebnisse des Szenarios zur Integration behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt lieferten.

Einkommen, die sich aus der zusätzlichen Beschäftigung ergeben, sowie andere Auswirkungen, u. a. auf Preise, Löhne, Handel und Staatshaushalt.

Diese Vorgehensweise darf keinesfalls mit der Simulation einer bestimmten politischen Maßnahme verwechselt werden. Wer beschäftigen uns hier nicht mit der Frage „wie“ behinderte Menschen tatsächlich in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Um die Frage nach dem „wie“ zu klären, müssten die Maßnahmen spezifiziert werden, die notwendig sind, um a) die Beschäftigungsfähigkeit behinderter Menschen zu verbessern und vor allem b) genügend neue Arbeitsplätze zu schaffen. Bei dem hier beschriebenen Verfahren wird vorausgesetzt, dass diese Arbeitsplätze bereits existieren, und es werden die dynamischen wirtschaftlichen Auswirkungen einer Beschäftigung behinderter Menschen auf diesen Arbeitsplätzen quantifiziert, die sonst nicht erwerbstätig wären.

Die Simulation selbst beschäftigt sich nicht mit detaillierten politischen Maßnahmen, zu denen eine Ausbildung der behinderten Menschen und ihre Motivation für die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt gehören. Sie geht vielmehr davon aus, dass aktive beschäftigungspolitische Maßnahmen über einen gewissen Zeitraum dazu geführt haben, dass insgesamt 10 Millionen zusätzliche Arbeitskräfte, die zuvor nicht erwerbstätig waren, eine Arbeitsstelle angetreten haben. Die angenommene Verteilung dieser 10 Millionen auf die EU-Mitgliedstaaten wurde bereits erörtert und wird in der folgenden Tabelle nochmals aufgeführt:

*Tabelle 8: Zahl der in den Arbeitsmarkt zu integrierenden behinderten Personen im Alter von 16 bis 65 Jahren*

<b>Deutschland</b>	<b>Spanien</b>	<b>Frankreich</b>	<b>Finnland</b>	<b>Italien</b>	<b>Niederlande</b>	<b>VK</b>	<b>Insgesamt</b>
3 313 820	985 314	610 000	279 660	1 447 280	676 700	3 200 000	10 512 774

Auch wenn wir eindeutig nicht spezifische politische Maßnahmen simulieren, müssen wir trotzdem die zusätzliche Nachfrage schaffen, um das in unserem Verfahren entstehende neue Arbeitskräfteangebot aufnehmen zu können. Deshalb werden auf Expansion angelegte geldpolitische Maßnahmen eingesetzt, um die Nachfrage zu schaffen, die zur Aufnahme der zusätzlichen Arbeitskräfte notwendig ist.

Als Simulationszeitraum wurden die Jahre 2001 – 2010 festgelegt. Die politischen Anreize zur Konjunkturförderung (sie sind wie gesagt für das Funktionieren des Modells notwendig, inhaltlich aber nicht von zentraler Bedeutung) sind Steigerungen der Staatsausgaben und eine Verringerung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Zusätzliche Arbeitsplätze werden über die Jahre nach und nach geschaffen, und Ende 2010 hat die EU insgesamt das Ziel von 10,5 Millionen zusätzlicher Beschäftigter bezogen auf den Ausgangszustand erreicht. Der Zuwachs der Beschäftigungszahl steht für die Integration der behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt, und die Arbeitslosenquoten bleiben weitgehend unverändert.

Die wichtigsten Ergebnisse werden in den folgenden Tabellen dargestellt. Zunächst sind die Beschäftigungsniveaus in allen 19 Regionen Europas in den Jahren 2001 - 2010 sowohl im



Simulationslauf als auch im Basislauf und die Steigerung im Simulationslauf gegenüber dem Basislauf dargestellt.

*Tabelle 9 : Simulationsergebnisse zur Beschäftigung in Europa, in 1000*

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Basis</b>	157 539	157 736	158 145	158 876	159 344	159 966	160 622	161 202	161 636	162 41	162 471
<b>Sim</b>	157 539	158 774	160 235	162 031	163 539	165 220	167 014	168 563	170 089	171 535	173 010
<b>S - B</b>	0	1 038	2 090	3 155	4 195	5 254	6 392	7 361	8 453	9 494	10 539

Anmerkung: In den Tabellen sind alle 19 im E3ME enthaltenen Regionen aufgeführt. Die Werte sind in 1000 angegeben. Basis steht für den Basislauf und Sim für den Simulationslauf.

Diese Ergebnisse sind wie folgt zu lesen. In jedem Jahr wird im Vergleich zum Basislauf zusätzliche Beschäftigung geschaffen. Die Zahlen in der dritten Reihe (S-B) in diesen zehn Jahren geben die Gesamtveränderung an. Somit generiert die EU-Wirtschaft bezogen auf den Basislauf 1 038 000 zusätzliche Beschäftigte bis Ende 2001, 2 090 000 bis 2002, 3 155 000 bis 2003 und so weiter. Ende 2010 gibt es 10 539 000 zusätzliche Beschäftigte, was die Aufnahme von etwa 10 Millionen behinderten Menschen in den Arbeitsprozess über einen Zeitraum von zehn Jahren repräsentiert. (Bitte beachten Sie, dass die vom Modell generierte Zahl der zusätzlichen Beschäftigten mit 10 539 000 der zuvor genannten Zahl von 10 512 774 zwar sehr nahe kommt, aber nicht ganz mit ihr übereinstimmt.)

Alternativ kann man auch das jährliche Beschäftigungswachstum betrachten. Das Endergebnis ist gleich. Die nächste Tabelle zeigt jährliche Veränderungen der Beschäftigung im Basislauf und im Simulationslauf. In der letzten Zeile ist jeweils der zusätzliche jährliche Zuwachs im Simulationslauf bezogen auf den Basislauf angegeben.

*Tabelle 10 : Beschäftigungszuwachs gegenüber dem Vorjahr im Basis- und Simulationslauf*

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Gesamtsumme 2001-10
<b>Basis</b>	197	409	731	468	622	656	580	434	405	430	4 932
<b>Sim</b>	1 235	1 461	1 796	1 508	1 681	1 794	1 549	1 526	1 446	1 475	15 471
<b>S - B</b>	1 038	1 052	1 065	1 040	1 059	1 138	969	1 092	1 041	1 045	10 539

Anmerkung: In den Tabellen sind alle 19 im E3ME enthaltenen Regionen aufgeführt. Die Werte sind in 1000 angegeben. Basis steht für den Basislauf und Sim für den Simulationslauf.

So zeigt der Basislauf beispielsweise für 2001 197 000 mehr Beschäftigte als im Vorjahr. Entsprechend ergibt sich für 2002 ein Beschäftigungszuwachs von 409 000 Beschäftigten, für 2003 von 731 000 usw. Für die gesamten zehn Jahre ergibt sich für den Basislauf ein Beschäftigungszuwachs von 4 932 000. Dies hat nicht mit dem Programm für behinderte Menschen zu tun, sondern ist lediglich das Ergebnis der Wirkungsweise der wirtschaftlichen Kräfte in den Volkswirtschaften. Im Simulationslauf wird jedes Jahr zusätzliche Beschäftigung generiert (1 235 000 im Jahr 2001, 1 461 000 im Jahr 2002 usw.). Die

jährlichen Beschäftigungszuwächse sind im Simulationslauf höher als im Basislauf. In den zehn Jahren kommt es zu einem Beschäftigungszuwachs von insgesamt 15 471 000. Davon werden 4 932 000 anderen Kräften zugeschrieben, die sowohl im Basis- als auch im Simulationslauf wirksam sind. Die Wirkung der Maßnahmen in der Simulation ist also die Differenz zwischen den Zuwächsen, d. h. 10 539 000.

Die Auswirkungen auf BIP, verfügbares Einkommen und Preisniveau für die EU insgesamt sind in der nächsten Tabelle dargestellt.

*Tabelle 11 : Veränderungen von BIP, persönlichem Einkommen und Preisniveau in der EU*

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>GDP</b>	1,16	1,72	2,31	2,81	3,58	3,96	5,05	5,58	6,46	7,00
<b>RPDI</b>	2,62	2,91	3,75	4,02	5,34	5,50	7,40	7,22	8,95	8,76
<b>HUC</b>	-1,26	-1,89	-2,71	-2,99	-3,46	-3,56	-3,53	-4,40	-4,94	-5,03

Anmerkung: Die Tabelle zeigt die prozentuale Abweichung zwischen den Werten des Basis- und des Simulationslaufs. BIP steht für das Bruttoinlandsprodukt zu konstanten Marktpreisen (von 1990). RPDI ist das verfügbare persönliche Realeinkommen zu konstanten Preisen (von 1990) und HUC ist BIP-Deflator 1990=1.

Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass auf europäischer Ebene sowohl die Produktivität als auch das verfügbare persönliche Realeinkommen durch die Arbeitsmarktintegration des neuen Arbeitskräfteangebots erheblich steigen.

Dazu kommt, dass der Inflationsdruck nicht zunimmt. Die Preise sind sogar niedriger als im Basis-Szenario. Dieses Ergebnis ist durchaus schlüssig, denn durch das zusätzliche Arbeitskräfteangebot wird die Wirtschaftskapazität gesteigert, während die Arbeitskosten insgesamt sinken. In unserer Simulation wurde das durch die Verringerung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung erreicht. Diese Verringerung könnte auch als Ausgleich für die geringere Produktivität der neuen Arbeitskräfte in Form einer Kostensenkung verstanden werden. Sie könnte aber auch als zusätzliche Aufwendung des Staates verstanden werden, durch die den Unternehmen einen Ausgleich für die verringerte Produktivität oder den betroffenen Personen eine Kompensation für die besonderen Schwierigkeiten bei der Integration geleistet wird.

Hierbei geht es um spezifische Maßnahmen, die Gegenstand eingehenderer Studien sein sollten. Der entscheidende Punkt ist jedoch, dass durch angemessene politische Maßnahmen die Kosten der neuen Arbeitskräfte für die Betriebe gesenkt werden könnten.

Geringere Sozialversicherungsbeiträge führen direkt zu niedrigeren Preisen, da sich die Lohnnebenkosten verringern. Niedrigere Preise führen wiederum nach dem Verhandlungsmodell zu niedrigeren Löhnen. Die Wechselwirkungen zwischen Löhnen, Preisen und Preiserwartungen führen zu den beschriebenen Ergebnissen.

Der Angebotsdruck wirkt sich nicht inflationär aus, zum Teil, weil die Arbeitslosigkeit auf demselben Niveau belassen wird wie im Basis-Szenario (dabei wird davon ausgegangen, dass die zusätzlichen Arbeitskräfte aus der Gruppe der behinderten Menschen, die auf den

Arbeitsmarkt zurückkehren, bereit stehen, um die zusätzliche Nachfrage nach ihrer Arbeit zu decken). Zum anderen liegt es daran, dass die Senkung der Sozialversicherungsbeiträge zur Verringerung der Gesamt-Arbeitskosten beiträgt.

## **6.8. Schlussfolgerungen**

Die Schlussfolgerungen beziehen sich auf drei Bereiche: Fakten über behinderte Menschen, Fakten über die gegenwärtigen politischen Maßnahmen und Schlussfolgerungen aus der Untersuchung und den dynamischen Simulationen. Wir wollen diese Bereiche nacheinander betrachten.

### **6.8.1. Über behinderte Personen:**

- (a) Das typische Profil einer behinderten Person in den betrachteten Ländern ist das eines über 40-jährigen Mannes mit niedrigem Bildungsniveau. Bezogen auf den Arbeitsmarkt fanden wir geringe Beschäftigungsquoten und hohe Arbeitslosigkeit bestätigt und stellten eine hohe Konzentration in geringer qualifizierten Berufen fest.
- (b) Die Beschäftigungsprobleme von Frauen und jungen Menschen werden durch eine Behinderung zusätzlich verschärft.
- (c) Die Art der Behinderung scheint ausschlaggebend dafür zu sein, ob behinderte Personen erwerbstätig sind. Weitere diesbezügliche Untersuchungen würden zur Ermittlung der besten Strategien zur Arbeitsmarktintegration behinderter Personen beitragen.
- (d) Der Vergleich zwischen den ECHP-Daten und nationalen Verwaltungsdaten über die Zahl der behinderten Personen ergibt in den meisten Ländern erhebliche Unterschiede. Die in der Erhebung ermittelte Zahl ist höher. Die Möglichkeit zur Verwendung der Mikrodaten wird durch die Änderungen eingeschränkt, die Eurostat an den Einzelangaben zu Krankheits- und Erwerbsunfähigkeitsleistungen vornimmt.

### **6.8.2. Zu den derzeitigen politischen Maßnahmen, die sich auf behinderte Personen auswirken**

- (a) Auch wenn deutliche Unterschiede zwischen den einschlägigen institutionellen Strukturen der sieben in der Studie erfassten Länder bestehen, beziehen sich die Definitionen von Behinderung, die in Bezug auf Kriterien für Leistungsansprüche gelten, ausnahmslos auf die Unfähigkeit, ein Arbeitseinkommen zu erzielen.
- (b) Obwohl die politischen Ansätze, Maßnahmen und Programme der einzelnen Länder sich unterschieden, weisen die Strukturen grundlegende Gemeinsamkeiten auf. Einige Länder haben in größerem Umfang Sozialfirmen (Beschäftigung im dritten Sektor) eingesetzt, um die Beschäftigungsprobleme behinderter Personen und anderer benachteiligter Gruppen zu lösen.

- (c) Nicht alle Staaten zahlen Einkommensbeihilfen an behinderte Personen weiter, wenn diese eine Beschäftigung aufnehmen oder in den Beruf zurückkehren. Überall werden jedoch den Arbeitgebern Anreize geboten.
- (d) Es bestehen große Unterschiede im nach Kaufkraftstandard ermittelten Wert der Erwerbsunfähigkeitsleistungen in den sieben erfassten Ländern und auch innerhalb der Länder, je nachdem, ob es sich um beitragsabhängige oder beitragsunabhängige Leistungen handelt, sowie nach dem Beschäftigungsniveau bei Eintritt der Erwerbsunfähigkeit.

### **6.8.3. Zu den Ergebnissen der Studie und den Simulationen**

- (a) Die Ergebnisse der Studie lassen darauf schließen, dass in allen sieben erfassten Ländern durch die Arbeitsmarktintegration der behinderten Personen, die heute Leistungen beziehen, ein erheblicher Nutzen entstehen würde. Die Gesamtsumme der Sozialversicherungsbeiträge und direkten und indirekten Steuern auf die Einkommen beschäftigter behinderter Personen, zu der die Einsparungen durch geringere Leistungen führen würden, ist höher als die Kosten für eine angemessene Vorbereitung auf die Erwerbstätigkeit (aktive beschäftigungspolitische Maßnahmen).
- (b) Bei der Verwendung eines makroökonomischen Modells, mit dem die Integration von 10,5 Millionen behinderter Personen in den Arbeitsmarkt simuliert wird, zeigt sich, dass - ausgehend von den verwendeten Annahmen - erhebliche Gewinne an Mehrwert und Verbrauch erzielt werden können und kaum negative Auswirkungen in Bezug auf Inflation und Arbeitslosigkeit zu erwarten sind.
- (c) In einem Zeitraum von 10 Jahren (2001 – 2010) würde bei Aufnahme von etwa einer Million behinderter Menschen pro Jahr das europäische BIP um 7 % mehr als in der Basisprojektion steigen, der Verbrauch stiege um 7,75 %, und die Inflation wäre um 3 % geringer.

Das positive Ergebnis für alle Länder dieser Studie bietet ein starkes haushaltspolitisches Argument für eine Abkehr von passiven und eine Hinwendung zu aktiven beschäftigungspolitischen Maßnahmen für behinderte Personen. An erster Stelle müssen jedoch die rechtlichen und ethischen Rahmenbedingung für die Gewährung von Invaliditätsleistungen berücksichtigt werden. Außerdem müssen drei wesentliche Fragen eingehender erforscht werden:

- (a) Wirksamkeit der derzeitigen aktiven Maßnahmen in den einzelnen Ländern
- (b) Kosten-Nutzen-Analyse spezifischer aktiver Maßnahmen (Beihilfen für Arbeitgeber zum Ausgleich des Produktivitätsverlusts, Ausbildung, Anpassung oder Einrichtung von Arbeitsplätzen, geschützte Beschäftigung usw.).
- (c) Kosten-Nutzen-Analyse zur Integration bestimmter Gruppen behinderter Personen (nach Geschlecht, Alter, Art der Behinderung usw.)

Angesichts der wirtschaftlichen Aspekte der Arbeitsmarktintegration behinderter Menschen sollten also Methoden und Modelle, wie wir sie hier verwendet haben, eingesetzt werden, um mögliche politische Szenarien zu konstruieren und ihre potenziellen Auswirkungen zu analysieren.

## Literatur

*Active employment policies and labour integration of disabled people: estimation of the net benefit*: Bericht für die Europäische Kommission / Centro Tomillo. CEET – Centro de Estudios. Madrid: Centro Tomillo, 2000

*Case studies on employment of people with disabilities in small and medium sized enterprises* / Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. (Arbeitspapier WP9758), Dublin: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 1997. Im Internet unter: <http://www.eurofound.ie/publications/files/WP9758EN.pdf> [Stand: 8.11.2001]

*Coste fiscal del desempleo: mimeo* / Centro Tomillo. CEET – Centro de Estudios Económicos. Bericht für die Europäische Kommission, 1997

*Das Beschäftigungsniveau von Menschen mit Behinderungen anheben: eine gemeinsame Herausforderung* / Europäische Kommission (Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen SEK(1998) 1550. Im Internet unter: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-prot/disable/sec1550/sec155de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/disable/sec1550/sec155de.pdf) [Stand 8.11.2001]

Delsen, L. Employment Opportunities for the Disabled. In *International Handbook Of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham: Edward Elgar, 1996

Honey, S.; Meager, N.; William, S. *Employers attitudes towards people with disabilities*. (IMS report, 245) Brighton: Institute for Manpower Studies, 1993

Maestre Delgado, J.; de la Peña, M. Kapitel 4: Abschnitt über Spanien. In: *European disability law*. Madrid: Escuela Libre Editorial, 1997

*Real patronato de prevención y de atención a personas con minusvalías: factores personales y sociales de la integración laboural de personas con discapacidad*. Documentos Técnicos, 1995

*Social expenditure and receipts: European Union, Iceland and Norway: data 1980-96* / EUROSTAT Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1999

*The employment of people with disabilities in small and medium enterprises : European report* (*Die Beschäftigung Behinderter – Europäischer Bericht*) Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Dublin: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 1998

Thornton, P.; Lundt, N. *Employment policies for disabled people in eighteen countries: a review*. University of York, 1997. Im Internet unter: [http://www.gladnet.org/infobase/employment/Policies/emp\\_policies\\_18\\_countries.htm](http://www.gladnet.org/infobase/employment/Policies/emp_policies_18_countries.htm) [Stand: 8.11.2001]



## 7. Geistig behinderten Menschen eine angemessene Wahrnehmung ihrer Rechte ermöglichen

*Annet De Vroey* <sup>(17)</sup>

Warum sagt ein Bild mehr als tausend Worte? Warum haben Bilder fast immer stärkeren Einfluss auf die Einstellungen und Vorstellungen der Menschen? Auch wenn wir aufmerksam zuhören, wenn andere ihre Erfahrungen schildern, auch wenn wir über die thematisierten Fragen und Grundsätze sprechen, wenden wir diese oft nur auf unseren begrenzten Erfahrungs- und Begriffshorizont an und schaffen es nicht, sie in einem größeren Rahmen zu übertragen. Begriffe müssen sehr präzise sein, wenn sie eine allgemeine Vorstellung vermitteln sollen, damit ein Gedankenaustausch möglich ist, der im „interkulturellen“ Gespräch oft nicht gelingt.

Ein halbstündiger Film, der geistig behinderte Erwachsene an ihrer integrierten Arbeitsstelle zeigt <sup>(18)</sup> kann in weniger als einer Minute eine allgemeine Vorstellung vermitteln und allen dasselbe Bild zur Verfügung stellen, das Ausgangspunkt oder Orientierungsgrundlage für die Diskussion von Grundsätzen und Variationen eines Beispiels sein kann. Selbst eine Geschichte, wie die vom Seestern <sup>(19)</sup>, die sehr starke und allgemein verständliche Bilder bietet, kann dieselbe Wirkung haben. Der wissenschaftliche, pädagogische und psychologische Ansatz im Hinblick auf geistig Behinderte hat eine sehr komplexe und spezialisierte Sprache entwickelt, die offenbar nicht allgemein verständlich ist. Wenn wir möchten, dass geistig Behinderte sich „unbehindert“ integrieren können, und wenn wir wollen, dass ihr unmittelbares Umfeld „offen“ genug ist, sie in ihre Aktivitäten einzubeziehen, müssen wir auf unsere Sprache und deren Bilder achten.

Mit dem Gefühl, dass Begriffe und Sprache versagen können, werde ich mich im Folgenden auf das Recht der Behinderten konzentrieren, eine soziale Rolle wahrzunehmen, zu arbeiten und ihren Lebensunterhalt zu verdienen, selbst wenn die Unternehmen heute noch nicht sicher sind, ob sie mit ihnen umgehen können. Die Fragen, wie der Markt und die geistig behinderten Menschen selbst vorbereitet werden können, werden uns als dritter und vierter Punkt beschäftigen, und am Ende stehen Überlegungen zu den Ausbildungskriterien für Menschen, die geistig Behinderte im Arbeitsumfeld begleiten oder unterstützen.

---

<sup>(17)</sup> VOBO – Sonderpädagogische Lehrerbildungsstätte, KHLeuven, Belgien

<sup>(18)</sup> Casanova, Alain; Saladin, Monique. *Documents pour l'intégration et le développement*. Paris: Did, 1985. Zu beziehen über das Internet: <http://www.did.asso.fr> [Stand: 28.1.2002]

<sup>(19)</sup> *Disability awareness training: Online course: self direction community project 2000-2001*. Penryn: Self Direction Community Project, 2002. Zu beziehen über das Internet: <http://www.selfdirection.org> [Stand: 28.1.2002]

## 7.1. Etiketten und Definitionen

Als jemand, der beruflich mit sonderpädagogischen Fördermaßnahmen und der Ausbildung von Sonderpädagogen befasst ist, ist es mir sehr wichtig, die Etiketten und Begriffe zur Beschreibung der Menschen, über die wir sprechen, sehr sorgsam zu wählen. Oft bezeugen diese Etiketten keinen Respekt für die bezeichneten Menschen oder haben sogar einen negativen Beiklang. Es kann auch geschehen, dass Menschen auf diesem Gebiet – das in den letzten Jahrzehnten in der Psychologie und der Pädagogik auf wissenschaftliches Interesse gestoßen ist – in ein Labyrinth diffuser und oft fast identischer Begriffe geraten und keinerlei Orientierung haben, welches die richtigen sind. Dies kann zu Verallgemeinerungen oder einer zu engen Auslegung des Begriffs der geistigen Behinderung führen.

Jede Definition von Behinderung spiegelt die Art wider, in der die Gesellschaft das Problem sieht und drückt gleichzeitig aus, wie sie damit umgehen soll. In gewisser Weise beinhaltet eine Definition somit ein innovatives Element, da sonst ja kein Bedarf nach einer neuen Beschreibung bestünde, die die zugrundeliegenden Vorstellungen neu formuliert und verdeutlicht. Heute sind viele Definitionen von geistiger Behinderung im Umlauf, „ältere“ wie „neue“. Das verkompliziert jede Diskussion über den Umgang mit geistig behinderten Personen. In den letzten Jahrzehnten hat sich unsere Sichtweise des Lebens geistig Behinderter sehr verändert, und die medizinischen und therapeutischen Ansätze der Vergangenheit werden zunehmend kritisiert. In der amerikanischen Gesellschaft wie auch in den Ländern Nordeuropas – vergessen wir auch Italien nicht – werden „community care“ und die Integration geistig Behinderter nicht nur diskutiert, sondern auch in sehr viel größerem Umfang in die Praxis umgesetzt als in den meisten (anderen) europäischen Regionen. Dennoch sind traditionelle Betrachtungsweisen wie medizinische Diagnose und IQ-Ermittlung als Grundlage einer Überweisung an spezielle Einrichtungen weiterhin gängige Praxis und sorgen dafür, dass das traditionelle Etikett sich hält. Während Fachkräfte in einschlägigen Einrichtungen sich auf „ältere“ Definitionen stützen, setzen sich die neueren Konzepte nach und nach durch und werden jene in einigen Jahren als Grundlage für beispielhafte Vorgehensweisen ablösen.

Um Klarheit für die folgende Diskussion zu schaffen, möchte ich zwei „neue“ Definitionen herausgreifen, die den wichtigen Paradigmenwandel in Bezug auf Behinderung im Allgemeinen und speziell geistige Behinderung widerspiegeln, der sich in den 90er Jahren vollzogen hat.

Dieser Wandel ist nicht nur neuen Erkenntnissen der Fachleuten zu verdanken, er ist auch zu einem wesentlichen Teil auf die Beteiligung der Eltern behinderter Kinder bzw. der behinderten Menschen selbst zurückzuführen, die sich mit dem Umgang mit Etiketten beschäftigt und Unterstützung gefordert haben.



Betrachten wir zunächst die Definition des französischen Elternverbandes:

UNAPEI: une personne handicapée est une personne à part entière, à la fois ordinaire et singulière.

Elle est ordinaire, parce qu'elle connaît les besoins de tous, elle dispose des droits de tous et elle accomplit les devoirs de tous.

Elle est singulière, parce qu'elle est confrontée à plus de difficultés que les autres citoyens, et qui sont la conséquence d'une ou plusieurs déficiences.

Ainsi, le handicap mental se traduit par des difficultés plus ou moins importantes de réflexion, de conceptualisation, de communication et de décisions. Ces difficultés doivent être compensées par un accompagnement humain, permanent et évolutif, adapté à l'état et à la situation de la personne.

*Source: Dossiers sur les handicaps. Revue Déclic.*

Die Definition der UNAPEI ist neu, weil sie mit einer langen Tradition der rein medizinischen oder psychologischen Perspektive bricht, mit der ein medizinischer und/oder psychologischer Ansatz gerechtfertigt wird. Bevor die speziellen Probleme eines Menschen mit geistiger Behinderung erwähnt werden, werden seine Gemeinsamkeiten mit allen Menschen hervorgehoben. So werden ihm alle Aspekte des Menschseins – alle Bedürfnisse, Rechte und Pflichten zuerkannt. Danach wird auf die Unterschiede und die besonderen Erfordernisse eingegangen, die sich aus den besonderen Schwierigkeiten von geistig behinderten Menschen ergeben. Diese werden aber nicht als Begründung für ausschließlichen Einsatz spezieller Einrichtungen und einen sehr professionellen Ansatz angeführt. In der Definition ist vielmehr von einem Recht auf Ausgleich der mangelnden Fähigkeit zur Teilhabe die Rede. Das soll durch eine menschliche Unterstützung geschehen, die auf die Voraussetzungen und die Situation der Person abgestimmt ist.

Eine international viel zitierte Definition ist die der AAMR von Luckasson (1992), die durch eine sehr klare Vorbemerkung eingeleitet und durch einen „Verhaltenskodex“ ergänzt wird<sup>(20)</sup>.

---

<sup>(20)</sup> Luckasson, Ruth et al. *Mental Retardation: definition, classification and systems of support*. 9. Ausg. Washington: American Association on Mental Retardation, 1992.

American Association on Mental Retardation (AAMR):

Mental retardation is not something you have, like blue eyes, or a bad heart. Nor is it something you are, like short, or thin.

It is not a medical disorder, nor is it a mental disorder.

Mental retardation is a particular state of functioning that begins in childhood and is characterised by limitation in both intelligence and adaptive skills.

Mental retardation reflects the "fit" between the capabilities of individuals and the structure and expectations of their environment.

The definition of Mental Retardation

Mental retardation refers to substantial limitations in present functioning. It is characterised by:

- (a) significantly subaverage intellectual functioning, existing concurrently with
- (b) related limitations in two or more of the following applicable adaptive skill areas:

Communication – self-care – home living – social skills – community use – self-direction – health and safety – functional academics – leisure – work

Four assumptions essential to the application of the definition

- Valid assessment considers cultural and linguistic diversity, as well as differences in communications and behavioral factors.
- The existence of limitations in adaptive skills occurs within the context of community environments typical of the individual's age peers and is indexed to the person's individualized needs for supports
- Specific adaptive limitations often co-exist with strengths in other adaptive skills or other personal capabilities.
- With appropriate supports over a sustained period, the life functioning of a person with mental retardation will generally improve.

<http://www.aamr.org/index.shtml> (2001)

Zu Beginn beschäftigt sich die Definition mit Vorurteilen und macht so deutlich, dass es notwendig ist, sich von den früheren medizinischen und an geistiger Gesundheit orientierten Betrachtungsweisen zu distanzieren und diese zu ändern. Durch die Formulierung „the fit“ (die Kompatibilität) zwischen den Fähigkeiten eines Menschen und den Erwartungen der Umwelt, kommt gleich zu Anfang das zunehmende Bewusstsein zum Ausdruck, dass eine Behinderung Ergebnis eines Zusammenwirkens zwischen den Fähigkeiten und Einschränkungen eines Menschen und der (mangelnden) Unterstützung der Umwelt ist, wie auch in Definitionen von „Behinderung“ allgemein deutlich wird<sup>(21)</sup>. Als Grundlage für die Anwendung der Definition wird somit ein achtsamer Umgang mit Etiketten und die Forderung nach einer „ganzheitlichen“ Bewertung, bei der auch Stärken und persönliche Fähigkeiten berücksichtigt werden,

---

<sup>(21)</sup> Fougeyrollas, Patrick et al.: *The Quebec classification: disability creation process*. Quebec: International Network on the Handicap Creation Process, 1998.

angemahnt. Vor allem bietet diese Definition eine optimistische Betrachtungsweise, indem sie davon ausgeht, dass angemessene Unterstützung verfügbar ist. Sie vermittelt die eindeutige Aussage, dass geistig Behinderte nicht unterschätzt werden dürfen.

Darüber hinaus berücksichtigt die Definition von Luckasson nicht nur verschiedene Bereiche adaptiven Verhaltens, sondern auch verschiedene Funktionsdimensionen: Anstatt Menschen nach ihrem intellektuellen und adaptiven Niveau zu etikettieren, führt die Diagnose heute zu einem individuellen Plan, der ebenso auf einer fundierten Bewertung des Umfelds wie auf einer Analyse der Stärken und Schwächen der jeweiligen Person beruht. Dieser Plan lässt sich nicht so leicht auf gruppenspezifische Therapien oder spezielle Einrichtungen reduzieren, weil er die individuellen Bedürfnisse einer Person in Bezug auf verschiedene Funktionsdimensionen (emotional, intellektuell, sozial, physisch und kontextuell) beschreibt, und jeder davon eine Intensität (zeitweise, episodisch, ausgedehnt, allumfassend) zuordnet. Um eine Antwort über die Zukunft eines Menschen zu geben, ist also eine gründlichere Betrachtung aller beteiligten Akteure notwendig, ebenso wie ihrer Vorstellungen über das sogenannte „optimale Umfeld“, das einen Platz in der Gesellschaft oder einen Weg dazu bietet und eine möglichst umfassende Teilhabe ermöglicht<sup>(22)</sup>.

Wenn wir all diese Kategorien berücksichtigen, stehen wir bei der Abgrenzung verschiedener Kategorien vor enormen Problemen: Wir haben es unter Umständen mit verschiedenen, sich überschneidenden Problemen oder einer Mehrfachproblematik oder einer sehr schwach ausgeprägten Form der sogenannten „reinen“ Kategorie zu tun, wenn wir auch die Stärken mit einbeziehen. So dürfen wir einerseits die geistig Behinderten, denen früher fast jede Bildungsfähigkeit abgesprochen wurde, nicht unterschätzen, müssen aber andererseits aufpassen, dass wir – sowohl in Diskussionen als auch in der Praxis – nicht zu viel von ihnen verlangen. Dem wird man nicht einfach durch eine Einordnung in neue Unterkategorien der geistigen Behinderungen gerecht. Jeder geistig behinderte Mensch ist in Bezug auf die verschiedenen Dimensionen anders, zeigt ein eigenes Profil, fast wie ein persönlicher Fingerabdruck. Viele geistig Behinderte sind emotional stark, andere sind jedoch verletzlich, in neuen oder belastenden Situationen ziehen sie sich zurück oder reagieren aggressiv. Viele haben zusätzlich auch körperliche Behinderungen, was eine angemessene Bewertung ihrer intellektuellen Leistungsfähigkeit oft sehr schwierig macht. Viele von ihnen sind auch autistisch, was uns im Hinblick auf den Ursprung ihrer geistigen Behinderung unsicher macht. Zu viele von ihnen wurden in ein unterprivilegiertes Umfeld hineingeboren, wo geistige Behinderung das traurige Ergebnis von Armut, schlechten gesundheitlichen Bedingungen und mangelnder Bildung ist... Alle genannten Beispiele und Kombinationen von Behinderungen treten im Zusammenhang mit geistiger Behinderung auf. Je mehr uns die Unterschiede innerhalb der Gruppe deutlich werden, desto wichtiger ist es, die Stärken jedes Menschen herauszufinden und seine Grenzen zu kennen. In jedem einzelnen Fall müssen wir überlegen, wie wir die notwendige Unterstützung und das (optimale) Umfeld bieten können, um der Person zu helfen, im Leben besser zurecht zu kommen. Am Ende wird

---

(22) Van Hove, Geert. *Definitie en classificatie van verstandelijke handicap volgens de American Association on Mental Retardation: inhoud, plaatsbepaling en mogelijk effect op de Vlaamse en Nederlandse zorg en begeleiding*. Gent: RUG, 1998.

das „Etikett“ nebensächlich. Wenn eine geistig behinderte Person einen Beruf gelernt hat, sich bei seiner Arbeit wohl fühlt, von seinen Kollegen und Gleichaltrigen akzeptiert wird, dann ist die Tatsache, dass bei ihm geistige Defizite diagnostiziert wurden, zu diesem Zeitpunkt für sein tägliches Leben irrelevant. Er hat wahrscheinlich schon viel von dem gelernt, was man zum selbständigen Leben braucht, und er weiß, wo und bei wem er in neuen oder schwierigen Situationen Hilfe finden kann. Er hat einen erwachseneren Lebensstil und eine selbstbestimmte Einstellung entwickelt.

Beide Definitionen, die französische und die amerikanische, füllen den Begriff der geistigen Behinderung mit neuen Inhalten, auch wenn sie dieselben Probleme ansprechen wie frühere Definitionen. Sie betonen die Notwendigkeit und das Recht auf Unterstützung durch das soziale Umfeld zur Verbesserung der Bewältigung des Alltags, der Lebensqualität und der Teilhabe. Sie verwenden das Etikett „geistige Behinderung“ nur als Instrument zur Bereitstellung geeigneter Unterstützung, nicht als Rechtfertigung für soziale Ausgrenzung. Die früheren Definitionen zugrunde liegende Kategorisierung, also die Einordnung in eine spezielle „Gruppe“ von Personen oder medizinische Kategorie, die vor einer allzu komplexen und gefährlichen Gesellschaft geschützt werden muss, hat sich zu einem Konzept der Vielfalt und Unterschiedlichkeit gewandelt, die in ein breites gesellschaftliches Umfeld integriert ist, das die Pflicht hat, jedes Mitglied der Gesellschaft bei der Verbesserung seiner Fähigkeit zur Bewältigung des Alltags, der Lebensqualität, der Erfüllung der gesellschaftlichen Rolle jedes Einzelnen und einer Teilhabe an vielen Aktivitäten zu unterstützen.

## **7.2. Die Bedeutung der sozialen Rolle**

Das neue Paradigma spiegelt auch die veränderte Wahrnehmung der Behinderung als solcher wider, bei der die Rolle des Umfelds wichtiger geworden ist als früher. Das Umfeld kann die Chancen und Strukturen bereitstellen, die ein Mensch braucht, um eine Regelschule zu besuchen, in seiner sozialen Gemeinschaft zu leben, eine Arbeitsstelle zu finden, - oder auch nicht. Wenn das Umfeld diese Voraussetzungen nicht schafft, bietet es den behinderten Menschen nur die unterlegene „soziale Rolle“ der Patienten, der Opfer, derjenigen, die nicht in der Lage sind, einen Beitrag zum sozialen und wirtschaftlichen Leben ihres Gemeinwesens zu leisten. Die herkömmlichen Modelle der Sonderschulen und Heimeinrichtungen müssen kreativer werden und neue Antworten bieten, die eigene Entscheidungen, selbstbestimmtes Leben und Teilhabe erleichtern. Menschen mit geistigen Behinderungen werden heute ermutigt, eigene Entscheidungen zu treffen, selbst über ihr Leben zu bestimmen und gemeinsam mit einem „Trainer“ ihre eigene Zukunft zu planen. Diese Selbstvertretung, diese Handlungskompetenz stärkt ihr Selbstwertgefühl und bewirkt, dass sie über Ziele, Entscheidungen und Werte nachdenken. Dadurch verbessert sich ihre Lebensqualität enorm. Dass subjektive

Komponenten wie ihre eigenen Gefühle, Erfahrungen, Werte und Ziele ernst genommen werden, ist für diese Qualität sehr wichtig <sup>(23)</sup>.

Die flämische Regierung – und insbesondere das Ministerium für Gemeinwohl – hat sich inzwischen für eine integrative Politik entschieden <sup>(24)</sup>. Das bedeutet, dass es neuen Initiativen Vorrang geben wird, die Kinder und Erwachsene mit einer geistigen Behinderung zur Beteiligung an Aktivitäten im Regelumfeld ermutigt, z. B. reguläre Arbeitsplätze, Freizeitaktivitäten usw. Auch bei anderen Ministerium soll auf eine integrative Politik, z. B. im Bildungswesen, hingewirkt werden. In der Praxis sehen wir, dass weniger Kinder in Heimen betreut werden, dass die Heimbetreuung für Erwachsene auf Zeit gewählt wird, Heimeinrichtungen aber ermutigt werden, neue Initiativen zu ergreifen, indem sie z. B. kleine Häuser in Städten mieten und Menschen Hilfen zum selbständigen Leben bieten. Maßnahmen zur Förderung integrierter Arbeitsplätze wurden verbessert und Personen mit Behinderungen – einschließlich geistig behinderter Personen – haben die Möglichkeit, einen „persönlichen Assistenten“ gestellt zu bekommen anstatt ganztägig in einer Einrichtung oder beschützenden Werkstätte betreut zu werden. Ziel ist die möglichst weitgehende Reduzierung aller „gesonderten“ Maßnahmen in speziellen Abteilungen oder Einrichtungen. Stattdessen sollen bei allen Einrichtungen und politischen Entscheidungsträgern ein Bewusstsein für die Notwendigkeit geschaffen werden, für bestimmte gesellschaftliche Gruppe gewisse Anpassungen vorzunehmen und bei allen Maßnahmen jede mögliche Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu prüfen und zu verhindern.

All diese neuen Prozesse, die teilweise von Selbstvertretungsgruppen initiiert wurden, zum Teil unterstützt von Fachkräften, die eine veränderte Haltung gegenüber geistig Behinderten für notwendig erachten, helfen behinderten Menschen nach und nach, einen anerkannten Platz in der Gesellschaft zu finden, als vollwertige Bürger anerkannt zu werden und die Pflichten und Aufgaben erwachsener Menschen zu erfüllen. Die Bedeutung der sozialen Rolle wurde von John O'Brien <sup>(25)</sup> beschrieben und verfochten und war bereits in der Diskussion über die Normalisierung vor 30 Jahren die Kernfrage. Erst jetzt beginnt sich dieser Gedanke langsam durchzusetzen.

Eine soziale Rolle erwirbt eine Person dann, wenn sie einen Beitrag in ihrer sozialen Gemeinschaft leisten kann, wenn sie einen Platz in der Gesellschaft hat, der dem Status Gleichaltriger entspricht bzw. vergleichbar ist. Für Arbeitslose ist es jedoch sehr schwierig, sich ihre soziale Rolle zu erhalten. Dasselbe gilt für behinderte Personen, die sehr stark von der Hilfe anderer abhängig sind und deshalb in einer Institution leben. Arbeit ist einer der wichtigsten Faktoren für den Erwerb einer sozialen Rollen. Auch Frauen, die zu Hause bleiben, trifft dieses Stigma oft, und sie müssen ihre Entscheidung gegenüber Freunden und Familienmitgliedern rechtfertigen, weil sie dadurch ihre „normale“ soziale Rolle in ihrer Peer-

---

<sup>(23)</sup> Schallock, Robert L. *Quality of life: Conceptualization and measurement: Vol 1*. Washington DC: American Association on Mental Retardation, 1996.

<sup>(24)</sup> Vlaams Fonds voor de sociale integratie van personen met een handicap. Jaarverslag 1999.

<sup>(25)</sup> O'Brien, John. *Het normalisatieprincipe*. Leuven: Vibeg, 1984.

Gruppe verlieren. Neben der Erwerbstätigkeit ist die Erziehung von Kindern und/oder die Führung des Haushalts seit jeher eine sehr wichtige soziale Rolle und gibt auch heute noch Menschen die Möglichkeit, eine nützliche Rolle in der Gesellschaft zu übernehmen. Dies kann auch für geistig Behinderte eine soziale Rolle bieten, wenn die Gesellschaft sie bei ihrem Leben als Alleinstehende oder als Paar respektiert und unterstützt.

Als Gruppe haben behinderte Menschen, einschließlich geistig behinderter Personen, also das Recht auf eine gute Bildung und Ausbildung, die sie für eine Teilhabe an der Arbeitsgesellschaft und für die Wahl und Ausübung eines passenden Berufs vorbereitet, der auf ihre Stärken und ihre Lernfähigkeit abgestimmt werden kann. Vor allem geistig behinderte Menschen brauchen in vielen Fällen ständige Unterstützung und eine flexible Zeiteinteilung und Arbeitsgestaltung. Wenn wir für jeden geistig behinderten Menschen einen individuellen, auf seine Stärken abgestimmten Plan anstreben, müssen wir in vielen Bereichen Hilfe und Unterstützung bereitstellen. Die Arbeitsbedingungen müssen vielfältig und flexibel sein. Selbst wenn Etiketten letztendlich unwesentlich werden, bleibt für viele geistig Behinderte die Arbeit eine recht schwierige Aufgabe, und Arbeitgeber, die davor Angst haben, werden sich nicht so leicht dazu bewegen lassen, ihnen eine angemessene Arbeitsstelle zu geben.

### **7.3. Unternehmen überzeugen, dass sie eine soziale Rolle haben und behinderte Mitarbeiter brauchen**

Dieses Problem ist gleichzeitig sozialer und wirtschaftlicher Natur. Deshalb scheint es mir unmöglich, die in Frage kommenden Antworten in einen wirtschaftlichen und einen sozialen Teil zu untergliedern. Viele Unternehmen sind sich durchaus bewusst, dass sie nicht nur wirtschaftliche Ziele, sondern auch eine soziale Rolle haben. Und viele andere betreiben eine soziale Unternehmenspolitik, ohne sie zu planen und ausdrücklich als spezielle Zielsetzung zu formulieren. Natürlich gibt es auch viele Unternehmen, für die anscheinend nur wirtschaftliche Argumente zählen. Wie bei vielen Innovationsprozessen leisten einige Unternehmen Pionierarbeit. Andere, die ebenfalls gern als modern und innovativ gelten möchten, folgen ihrem Beispiel sofort. Dann steigt eine große Gruppe fast unbemerkt in die neuen Programme ein (sie wählen bewusst diese Phase), und am Ende müssen auch die konservativsten Firmen nachziehen, wenn nötig als Reaktion auf besondere Maßnahmen. Können wir dieses Ablaufmodell auch auf eine schwierige soziale Aufgabe wie die Einstellung geistig behinderter Arbeitskräfte übertragen? Ich glaube, dass dies in gewisser Hinsicht möglich ist. Wenn die Zusammenarbeit mit (geistig) behinderten Menschen und ihre Unterstützung als starker Ausdruck der Bedeutung sozialer Werte für das Unternehmen gesehen wird und die Förderung sozialer Werte als wirtschaftlich bedeutsam angesehen wird – als gute Vermarktungsstrategie – dann könnte dies ein erstes Argument sein, dem Beispiel anderer Firmen zu folgen, auch wenn der wirtschaftliche Vorteil nicht nachgewiesen ist. Dies ist nur möglich, wenn gleichzeitig die Sensibilisierung für Integrationsbelange in der gesamten Gesellschaft ernst genommen und durch gute Beispiele demonstriert wird. Diese „Botschaft“, nämlich dass behinderte Menschen unter uns in unserer Gemeinschaft leben und dorthin gehören, dass sie dort leben

und arbeiten, nachdem sie zusammen mit den anderen Kindern zur Schule gegangen sind, wird uns auch zeigen, dass Behinderung keine Kategorie, sondern eine Funktionsweise ist, die jeder irgendwann im Leben erfahren kann.

Um Unternehmen überzeugen zu können, wird ein „Gespür“ für ihre Werte erforderlich sein. Gleichzeitig müssen flexible und vielfältige Unterstützungsmaßnahmen bereitgestellt werden. In einer Gesellschaft, die den Weg von der institutionalisierten Versorgung hin zu *Inclusion* und integrierten Ausbildungs- und Arbeitsprogrammen findet, kann es ein breites Spektrum von Lösungen geben: So können Personen, die nicht an Arbeit, eine entsprechende Haltung oder einen regulären Arbeitsrhythmus gewöhnt sind, immer noch die Möglichkeit haben, sich für eine geschütztere Beschäftigung oder sogar eine Form der Tagesbetreuung zu entscheiden. Diese Art der Unterstützung wird erst allmählich als ständige Lebensform (fast) verschwinden, wenn alle geistig Behinderten besser auf das Leben in der (arbeitenden) Gemeinschaft vorbereitet werden können. Angesichts der individuellen Unterschiede wird jedoch ein breites Spektrum persönlicher Lösungen, die sich immer wieder ändern, immer notwendig sein.

Ob Unternehmen beginnen, Menschen mit geistigen Behinderungen einzusetzen, hängt nicht unbedingt von der Größe des Unternehmens oder den Produkten, die es herstellt, ab. Unter Umständen spielen die Entfernung zu geschützten Arbeitsstätten, die Erfahrung in der Zusammenarbeit mit speziellen Ausbildungseinrichtungen oder häufig auch familiäre Beziehungen eine viel größere Rolle. Wie auch immer der erste Schritt aussieht: Durch eine kompetente Begleitung durch die Ausbildungseinrichtung oder die geschützte Beschäftigungsstätte oder auch andere Förderdienste kann gewährleistet werden, dass die Beschäftigung geistig behinderter Personen erfolgreicher fortgesetzt und ausgebaut wird.

Es ist uns klar, dass neben der sozialen Argumentation auch finanzielle Maßnahmen helfen können, Unternehmen zu überzeugen, dass ihnen durch die Einstellung einer geistig behinderten Arbeitskraft kein Schaden entsteht. Diese Anreize können natürlich bewirken, dass mehr Unternehmen mitmachen, werden von den Arbeitnehmern selbst aber nicht immer als korrekte Argumente angesehen. Viele von ihnen, die lange ausgebildet und angelehrt worden sind, fühlen sich nicht voll respektiert und wie andere Arbeitnehmer behandelt, wenn sie wissen, dass sie nur wegen der finanziellen Zuschüsse eingestellt wurden, die das Unternehmen als Ausgleich für den Produktivitätsausfall erhält. Dadurch wird das „Etikett“ aufrecht erhalten, dass sie mit einem regulären Arbeitsplatz so gern loswerden möchten. Andererseits könnte das Wissen über finanzielle Maßnahmen den geistig behinderten Arbeitssuchenden helfen, die (letzten) Zweifel eines Arbeitgebers zu zerstreuen. So lange jedoch das Etikett und (Unter-)Kategorien eine Rolle spielen, bleiben behinderte Menschen eine wirtschaftliche Kategorie und nicht Einzelpersonen, die individuelle Unterstützung benötigen.

Einmal abgesehen davon, dass manche Unternehmen behinderte Arbeitnehmer integrieren, weil es nur recht und billig ist, ist das wichtigste Argument für Unternehmen wahrscheinlich eine abgeschlossene gute (Grund-)Ausbildung der geistig Behinderten und laufende Unterstützung von und Zusammenarbeit mit Ausbildungseinrichtungen.

## 7.4. Ausbildung von Menschen mit geistigen Behinderungen

Wir haben bereits erörtert, dass sich das Verständnis von geistiger Behinderung ändert und die einschlägigen Einrichtungen individuelle Antworten auf spezielle Bedürfnisse statt Lösungen für Gruppen oder Kategorien bieten müssen. Eine Ausbildung in speziellen Gruppen für gering, mäßig und schwer geistig behinderte Menschen ist nicht länger zu vertreten. Bisher führte diese recht simple Differenzierung in Ausbildungsprogrammen dazu, dass jede „Gruppe“ für eine andere Zukunft vorbereitet wurde: Die erste Gruppe wird schon heute normalerweise ermutigt, in einem integrierten Umfeld zu arbeiten (die Ausbildung erfolgt aber oft immer noch in Sonderklassen oder -schulen). Die zweite Gruppe wird zumeist für eine geschützte Beschäftigung und ein geschütztes Leben vorbereitet. Die letzte Gruppe nimmt in der Regel an Förderprogrammen teil, deren Schwerpunkt auf Kommunikation und Alltagsfertigkeiten liegt. Trotz aller neuen *Inclusion*-Strategien wird ihre Zukunft immer noch in einer Institution gesehen. Wenn Menschen mit Behinderungen für ein geschütztes Leben ausgebildet werden – ob dies nun durch eine „gute“ Diagnose gerechtfertigt ist oder nicht – sind sie nicht darauf vorbereitet, ihre Lebensform zu ändern und werden immer ein geschütztes Umfeld suchen. Oft können geistig Behinderte erst im Erwachsenenalter eine Form der beruflichen Bildung erhalten, die auf ihre individuellen Bedürfnisse und Zukunftspläne abgestimmt ist.

Im Bildungswesen können wir jedoch sehen, dass die Sonderpädagogik noch nicht bereit ist, ihre Sichtweise gegenüber den geistig behinderten Schülern zu ändern. Kinder werden immer noch an Sonderschulen überwiesen, weil bei ihnen eine leichte / mäßige oder schwere geistige Behinderung diagnostiziert wurde. Autistische Kinder kommen in „Autistenklassen“ in Sonderschulen. Die erste Überweisung entscheidet fast immer darüber, welche weiterführende berufliche oder sonstige Ausbildung das Kind erhalten wird. Die Suche nach dem „optimalen Umfeld“ für jedes einzelne Kind ist noch nicht gängige Praxis. Nur Kinder mit geringen geistigen Behinderungen erhalten die Chance auf eine Ausbildung für eine integrierte Arbeitsstelle und ein integriertes Leben.

In Flandern wird eine radikale Veränderung in Richtung auf integrative Bildung für die meisten Schüler derzeit als zu riskant betrachtet, auch wenn viele Eltern ihre Erfahrungen (in der Pionierarbeit) an so viele Menschen weitergeben wie möglich. Immerhin wurde eine öffentliche Diskussion in Gang gesetzt, die von der Regierung sogar gefördert wird. Lehrkräfte bilden sich eine Meinung, die manchmal auf bewährten Praxisbeispielen, oft aber auch auf Vorurteilen und Informationsmangel basiert. In den meisten Regelschulen liegt der Schwerpunkt auf dem Lehrplan, und viele Lehrkräften haben Angst, nicht alle Lernziele bis zum Ende des Schuljahrs zu erreichen. Es hat jedoch im Regelschulwesen ein Innovationsprozess eingesetzt, der durch experimentelle Projekte und die Möglichkeit zur freien und kreativen Gestaltung angepasster Programme stimuliert wird. Seit zwei Jahren existiert ein staatliches Programm für Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren mit geistigen Behinderungen, das von Sonderpädagogen im Regelschulwesen unterstützt wird. Einige Eltern haben sich jedoch bereits dafür entschieden, die integrative Bildung im Sekundarbereich fortzusetzen und das Angebot der beruflichen Bildung im Regelschulwesen für Kinder ab 12 Jahren gewählt. Für ihre Kinder ist ein gut organisiertes



und individuell angepasstes Programm erforderlich, dass von den Eltern bzw. einem Assistententeam mitgetragen wird.

Das Regelschulwesen des Sekundarbereichs ist derzeit – in Flandern – in keiner Weise für die Integration geistig behinderter Schüler vorbereitet. Viele Lehrkräfte müssten sich beteiligen, und nicht alle von ihnen sind gewillt, ihren Unterricht auf die besonderen Bedürfnisse dieser Schüler abzustimmen. Die Lehrkräfte brauchen hierfür Beratung und Unterstützung. Eine funktionierende Kommunikation zwischen Lehrkräften, Eltern, Assistentenkräften und Förderdienst(en) ist deshalb von entscheidender Bedeutung. Bisher liegen nur in begrenztem Umfang Erfahrungen mit der *Inclusion* im Sekundarbereich vor. Für den Primarbereich zeigen die ersten Erhebungen positive Ergebnisse für die Schüler, aber auch den dringenden Bedarf einer besseren Ausbildung der Lehrkräfte für die integrative Beschulung. Auch eine neue britische Erhebung<sup>(26)</sup> hat ergeben, dass Schüler mit Down-Syndrom in Regelschulen des Sekundarbereichs positive Ergebnisse erzielen: Diese zeigten ein höheres Niveau sowohl in Bezug auf schulische Leistungen als auch auf soziale Kompetenz. Auch in Bezug auf die Selbstpflege waren keine wesentlichen Unterschiede festzustellen, woraus geschlossen wurde, dass Sonderschulen für sie keinen wirklichen Nutzen bringen. Was den Schüler mit Down-Syndrom jedoch fehlte, waren enge, verlässliche Freundschaften mit anderen Schülern im Sekundarbereich. Nur wenn alle Schüler mit gravierenden Lernschwierigkeiten oder intellektuellen Defiziten Regelschulen besuchen würden, könnten sie untereinander Freunde finden.

Ein wichtiger Vorteil der integrativen Bildung, auch im Sekundar- und Berufsbildungsbereich, liegt darin, dass die Schüler lernen, verschiedene Formen des Lernens zu respektieren. Wenn sie lernen, mit Unterschieden in ihrer Schulklasse umzugehen, können sie das auch später am Arbeitsplatz umsetzen. Für geistig Behinderte bieten das kommunikativere Umfeld und das höhere soziale und schulische Kompetenzniveau Anreize, sich zu beteiligen und voneinander zu lernen. Deshalb muss das Programm Raum für viele Gruppenaktivitäten und eine Teilnahme an den meisten Schulstunden und Ausbildungseinheiten lassen. Im Verlauf der Stunden sollte dann allmählich zu einer angepassteren Arbeits- oder Übungsform für die einzelnen Schüler übergegangen werden. In Bezug auf das geringere Tempo geistig behinderter Schüler ist ein realistischer Ansatz notwendig. Ein weiterer Vorteil liegt darin, dass alle Schüler ihre eigenen Stärken und Schwächen kennen lernen. Dadurch wird ihnen bewusst, dass sie im späteren Leben vielleicht auch Unterstützung benötigen werden, die sie dann eigenständiger wählen werden, ohne die Kontrolle über ihr Leben aus der Hand zu geben.

Die Tradition und langjährige Praxis einer gründlichen beruflichen Bildung für geistig behinderte Schüler unter 18 Jahren – in Sonderschulen – bietet jedoch eine Grundlage für das Erproben neuer Modelle und beispielhafter Vorgehensweisen. Wenn das traditionelle Kategorien-System durchbrochen wird, gibt es einige Alternativen für Schüler im Alter über 12 Jahren. So können z. B. Kinder, bei denen eine „mäßige“ geistige Behinderung oder autistische Störung diagnostiziert wurden, an Schulen für Schüler mit „geringen“ geistigen

---

<sup>(26)</sup> Buckley, Sue; Bird, Gillian; Sacks, Ben. In *Down+UpDate*, 2000. Down Syndrome Educational Trust. Zu bestellen im Internet: <http://www.downsed.org> [Stand: 28.1.2002]

Behinderungen überwiesen werden und dort für eine Tätigkeit an integrierten Arbeitsplätzen ausgebildet werden. Eltern möchten für ihr Kind das Ausbildungsumfeld, das die besten Chancen auf einen regulären Arbeitsplatz bietet. Diese Sonderschulen des Sekundarbereichs – sonderpädagogische Berufsbildungseinrichtungen – bieten in der Regel ein sehr individuell abgestimmtes Lehrprogramm sowie eine gute Anleitung der Schüler in der praktischen Arbeit. In der derzeitigen Situation bieten sie ein „passables Umfeld“ für viele geistig behinderte Schüler, obwohl Kinder, die die Primarstufe in einem integrativen Regelschulumfeld absolviert haben, die Gleichaltrigen und Freunde aus der alten Schule vermissen.

Als laufendes Programm wurde in denselben Sonderschulen ein „alternierendes Berufsbildungsprogramm“ eingerichtet. Damit soll den Schülern geholfen werden, den Einstieg in ihre erste Stelle zu finden und innerhalb eines Jahres einen Vertrag zu erhalten. Während dieses Jahres arbeiten sie drei Tage pro Woche und gehen zwei Tage zur Schule. Am Arbeitsplatz werden sie in der Regel von Kollegen oder einem Vorarbeiter ausgebildet und anfangs unterstützt, der auch mit der Schule zusammenarbeitet und mindestens einmal wöchentlich von der Ausbildungseinrichtung oder Schule besucht und beraten wird.

Für schwer autistische Kinder und Schüler mit Mehrfachbehinderungen ist normalerweise eine umfassendere Förderung und Unterstützung notwendig. Ob eine integrative Bildung möglich ist, hängt von den Möglichkeiten der Schule, ihren berufsbildenden Angeboten und vor allem ihrer Bereitschaft ab, mit vielen Assistenzkräften und anderen Helfern zusammenzuarbeiten. Das starke medizinische und psychologische Interesse für den Autismus hat zur Etikettierung und Kategorisierung der Betroffenen als besondere „Gruppe“ geführt, obwohl schwerer Autismus – wie jede andere schwere geistige Behinderung – zu einer unterdurchschnittlichen Funktion des adaptiven Verhaltens führt und die Bedürfnisse der Einzelnen deshalb sehr unterschiedlich sind. Ein noch individuelleres Programm – innerhalb der Regelschule – muss erwogen werden, ehe diese Schüler an Sonderschulen überwiesen werden. Manche Schüler mit autistischen Störungen verlassen die Schule früher und bereiten sich mit Unterstützung von Facheinrichtungen selbstständig auf den Abschluss des Sekundarbereichs vor.

Für Erwachsene entstehen bzw. existieren in ganz Europa viele neue Alternativen. Ehemalige Aus- und Berufsbildungszentren, einschließlich geschützter Einrichtungen, werden nach und nach zu neuen Ausbildungs- und Beratungseinrichtungen umgestaltet. Dies entspricht fraglos den neuen Vorstellungen, dass geistig Behinderte sich selbst vertreten und ihre Zukunft eigenständig planen sollten. Als Beispiel können wir ein Ausbildungsprogramm in Brüssel<sup>(27)</sup> anführen: eine (sonderpädagogische) Einrichtung, die als eine Art Weiterbildungsangebot für Menschen mit Lernschwierigkeiten und geistigen Behinderungen angesehen wird und ihnen eine Chance bietet, ihre ursprünglichen beruflichen Perspektiven zu ändern. Hier arbeiten sie an schulischen Leistungen, aber gleichzeitig auch an sozialer Kompetenz, Arbeitshaltung und Denkfähigkeit, und reflektieren über die Entscheidungen, die sie u. a. in Bezug auf ihre Arbeit treffen. Sie können auch von ihrer ursprünglichen Berufsausbildung in eine neue wechseln.

---

<sup>(27)</sup> NIVO Brüssel

Dieses Ausbildungsmodell außerhalb des traditionellen Schulsystems und insbesondere außerhalb des stigmatisierten Sonderschulwesens hat sich als sehr effektiv erwiesen.

Ausgehend von den neuen Konzepten von geistiger Behinderung und dem Vergleich vieler im Rahmen der Agora vorgestellter Ausbildungsinitiativen in verschiedenen Ländern können wir die folgenden Kriterien formulieren:

- Es geht nicht um Behinderung, sondern um Lernen!
- Regelschulbildung als Vorbereitung auf Regel-Ausbildungseinrichtungen und Beschäftigung auf dem offenen Arbeitsmarkt
- Vorzugsweise integrative Ausbildungseinrichtungen oder Ausbildungsmodelle, die ausdrücklich die *Inclusion* anstreben; der persönliche Lernprozess jedes Mitglieds einer Ausbildungsgruppe ist wichtig.
- Ziel ist nicht nur die Berufsausbildung. Durch sie und in ihrem Rahmen lernen die Menschen auch soziale Kompetenz und entwickeln soziale und persönliche Autonomie: Es geht um die Unterstützung einer individuellen Zukunfts- und Lebensplanung.
- Beratungsangebote können Bewerbungsgespräche und eine Beurteilung der Auszubildenden beinhalten, um die Kompetenzen, Bedürfnisse und Vorlieben jeder einzelnen Person zu ermitteln, aber auch ihre Träume und die verfügbaren Strukturen im Umfeld müssen bekannt sein.
- Dadurch kann ein individueller Plan formuliert werden, in dem Stärken und Einschränkungen berücksichtigt sind, und es kann ein individuelles Profil erstellt werden, das regelmäßig von der Person selbst zusammen mit dem für sie zuständigen Case Manager evaluiert wird.
- Verbesserung von kognitiven Fähigkeiten, Aufmerksamkeit, beruflichen Kompetenzen und Kenntnis von Sicherheitsbestimmungen, Rechten und Pflichten als Arbeitnehmer und Umgang mit Geld sind ebenfalls Ziele der Ausbildung.
- Angemessenes Verhalten und soziale Kompetenz in Bezug auf Privatsphäre, Freundschaften und Beziehungen sowie Familienplanung kann ebenfalls ein wichtiger Bereich sein.
- Allgemeines Ziel ist ein „Job Match“, es geht also darum, für jede Person eine ihrem Profil und ihren Lernprozessen angemessene Ausbildung und Arbeit zu finden.
- Flexible, auf die individuellen Lernprozesse abgestimmte Lehrpläne
- Klare Vorgaben für Aufgaben und Arbeitsabläufe
- Angepasste Trainingsmodelle
- Vermittlung von Inhalten in Kombination mit emotionaler Unterstützung
- den Umgang mit Misserfolgen lernen, um die eigenen Grenzen richtig einzuschätzen und aus Fehlern zu lernen
- Nutzung eines sozialen Netzes und natürliche Vernetzung
- Flexible Organisation mit vielen Akteuren, die den Auszubildenden einen allmählichen Übergang vom Ausbildungszentrum zum Arbeitsplatz ermöglicht, wobei im Bedarfsfall immer wieder Ausbildungseinheiten eingeschoben werden können
- Ausgebildete Assistenzkräfte, die individuelles Feedback geben

- Gute Teamarbeit zwischen Ausbildern und Mitarbeitern, Bereitstellung eines Arbeitstrainers am Arbeitsplatz, solange dies nötig ist
- Laufende Unterstützung auch nach Abschluss der Ausbildung, wann immer die Person selbst oder der Arbeitgeber sie benötigen, oder auch Unterstützung bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes
- Finanzielle und rechtliche Strukturmaßnahmen zur Realisierung des Integrationsprozesses, um die Integration jeder geistig behinderten Person auf Dauer zu professionalisieren.

## **7.5. Ausbildung der Personen, die Menschen mit geistigen Behinderungen ausbilden und unterstützen**

In einem neuen integrierten Arbeitsumfeld für geistig Behinderte können viele Menschen mit unterschiedlichen Qualifikation oder auch ohne Qualifikation irgendwann einmal vor die Aufgabe gestellt sein, als Begleiter oder sogar als Arbeitstrainer für eine geistig behinderte Person an ihrem (neuen) Arbeitsplatz zu fungieren. Angesichts der Entwicklung hin zu natürlichen sozialen Netzen anstelle spezialisierter Einrichtungen ist dies nicht so ungewöhnlich, da die angemessenste Unterstützung im Alltag menschliche Unterstützung auf der „ersten Ebene“ ist. Dennoch müssen in Berufsbildungszentren für geistig Behinderte und Nichtbehinderte die Lehrkräfte und Ausbilder mit bestimmten Inhalten vertraut gemacht werden, die ihnen eine bessere Kommunikation mit geistig behinderten Personen und eine bessere Vermittlung ermöglichen. Auch die Kommunikation mit den künftigen Arbeitgebern, ebenso wie mit Kollegen und Angehörigen der betroffenen Personen, könnte zu ihren Aufgaben gehören.

Die Ausbildung von geistig Behinderten erfordert bestimmte Kompetenzen, vor allem aber eine entsprechende Grundeinstellung:

- (a) Da wir das Lernen und nicht die Behinderung in den Mittelpunkt stellen<sup>(28)</sup>, sind das Wissen über und der Respekt für verschiedene Arten des Lernens einer der zentralen Faktoren. Dadurch können integrative Umgebungen entstehen, in denen nicht nur geistig Behinderte, sondern auch andere Menschen, die eine neue und individualisierte Berufsausbildung brauchen, Hilfe erhalten.
- (b) Gefordert ist Wissen über das gesamte Spektrum der Kommunikation mit geistig Behinderten. Im Bereich der Kommunikationshilfen für geistig Behinderte hat eine quasi revolutionäre Entwicklung stattgefunden. Diese Mittel ermöglichen ihnen, sich sehr viel besser auszudrücken und erfolgreicher mit anderen, auch den eigenen Familien und Ausbildern, zu kommunizieren.
- (c) Kenntnisse im Bereich der Lernpsychologie und Gedächtnisforschung

---

<sup>(28)</sup> Twynam, Paul. The Home Farm Trust Ltd. Bristol. Zu beziehen über das Internet: <http://www.hft.org.uk> [Stand: 28.1.2002]

- (d) Planungs- und Evaluierungskompetenzen, die es den Ausbildern erlauben, über die Ziele für die Person mit ihr zu diskutieren
- (e) Empathie bzw. Verständnis für die behinderte Person, damit sie über ihre Anliegen, Träume und alltäglichen Probleme mit den Ausbildern sprechen kann
- (f) Förderung von Kompetenzen, die zur Selbstvertretung und persönlichen Autonomie beitragen
- (g) Ein positiver Interaktionsstil, der die Vermittlung von Kompetenzen und Einstellungen durch gutes Vorbild, notwendige Aufgabenanalyse oder Verfahren und angemessenes Feedback ermöglicht

Die zweite Aufgabe der Ausbilder besteht darin, die geistig Behinderten an ihren Arbeitsplatz zu begleiten und andere Arbeitnehmer oder Verantwortliche am Arbeitsplatz in der Unterstützung und dem Training der behinderten Person zu schulen. Dies ist eine völlig andere Aufgabe, die wieder neue Kompetenzen und anderes Wissen erfordert:

- (a) Empathie gegenüber dem Arbeitgeber: Worum geht es ihm?
- (b) Sensibilisierung der Arbeitgeber und Beschäftigten
- (c) Vorbildfunktion für einen neuen Arbeitstrainer, der nach eine Phase der gemeinsamen Arbeit die Aufgabe übernimmt
- (d) Wissen über verfügbare finanzielle oder sonstige Unterstützung
- (e) Auf die Erwachsenenbildung abgestimmte kommunikative und didaktische Kompetenz: Teamarbeit, Beratung, Umgang mit Konflikten...

## 7.6. Schlussfolgerungen

Obwohl die auf der Agora verwendeten Bilder vielleicht die stärkste argumentative Wirkung hatten, hat mich die Vielzahl der Gedanken, Gefühle, Erfahrungen und Argumente, die mit Worten im Dialog zwischen Fachkräften mit sehr unterschiedlichem Hintergrund geäußert wurden, zutiefst davon überzeugt, dass wir alle auf eine Veränderung hinwirken oder – wie Carmen Duarte es formuliert hat <sup>(29)</sup>, dass wir bereit sind, „Katalysatoren der Veränderung“ zu sein. Die Partnerschaft zwischen Wirtschaft und Bildung kann ausgebaut werden, auch wenn es um behinderte Menschen geht. Das zeigt mir, dass bei der Sensibilisierung in der Gesellschaft schon ein großer Schritt nach vorn erreicht wurde, was ein sehr gutes Zeichen ist. Wenn beide Partner – einschließlich des Sonderschulwesens und der Förderdienste – lernen (oder fortfahren) einander zu verstehen, können sich die Perspektiven für geistig behinderte Menschen ändern.

---

<sup>(29)</sup> Duarte, Carmen. Fenacerci – CEC, Mira Sintra, Portugal

## Bibliographie

Buckley, Sue; Bird, Gillian; Sacks, Ben. *In Down+UpDate*, 2000. Down Syndrome Educational Trust. Zu beziehen über das Internet: <http://www.downsed.org> [Stand: 28.1.2002]

Casanova, Alain; Saladin, Monique. *Documents pour l'Intégration et le Développement*. Paris: Did, 1985. Zu beziehen über das Internet: <http://www.did.asso.fr> [Stand: 28.1.2002]

*Disability awareness training: Online course: self direction community project 2000-2001*. Penryn: Self Direction Community Project, 2002. Zu beziehen über das Internet: <http://www.selfdirection.org> [Stand: 28.1.2002]

Luckasson, Ruth et al. *Mental Retardation: definition, classification and systems of support*. 9. Ausg. Washington: American Association on Mental Retardation, 1992

O'Brien, John. *Het normalisatieprincipe*. Leuven: Vibeg, 1984

Fougeyrollas, Patrick et al. *The Quebec classification: disability creation process*. Quebec: International Network on the Handicap Creation Process, 1998

Schallock, Robert L. *Quality of life: Conceptualization and measurement : vol 1*. Washington DC: American Association on Mental Retardation, 1996

Van Hove, Geert. *Definitie en classificatie van verstandelijke handicap volgens de American Association on Mental Retardation : inhoud, plaatsbepaling en mogelijk effect op de Vlaamse en Nederlandse zorg en begeleiding*. Gent: RUG, 1998

## **8. Erstausbildung und Weiterbildung von Menschen mit geistigen Behinderungen im Rahmen des lebenslangen Lernens**

*Christian Robert* <sup>(30)</sup>

Es war mir eine große Freude, die Reise von Belgien bis nach Thessaloniki zu unternehmen, um im Kreise all der anderen Fachleuten einen Beitrag zu dieser Agora zu leisten. Auf dieser Agora befassen wir uns mit der Frage der Bildungsangebote für Menschen mit geistigen Behinderungen, dem wirtschaftlichen Kontext und den innovativen Methoden – die man schon fast als soziales Engineering bezeichnen könnte – die entwickelt wurden, um diesen Menschen zu ermöglichen, ihre Rolle in der Gesellschaft wahrzunehmen und ihre Lebensqualität zu verbessern.

Ich möchte Ihnen insbesondere von einem Projekt berichten, welches seit über fünf Jahren in Mons, Belgien, durchgeführt wird. Es handelt sich um die Organisation von Weiterbildungsangeboten im Rahmen eines Netzes von Ausbildungsbetrieben in dieser Region.

### **8.1. Um wen geht es hier?**

Ich möchte an dieser Stelle zunächst einige Schlüsselbegriffe ansprechen, die uns helfen werden, die Gruppe der „erwachsenen Menschen mit einer geistigen Behinderung“, die ja die Hauptzielgruppe unserer täglichen Arbeit darstellt, in ihrer Dynamik möglichst vollständig zu erfassen.

Die Geschichte der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen war sehr wechselvoll. Es gab Zeiten, da wurden Menschen mit Behinderungen als Bettler behandelt und erhielten Almosen, später galten sie als gefährliche Individuen und wurden in Anstalten gesperrt, und wenn sie zunächst als „Objekte“, später dann als „Subjekte“ betrachtet wurden, so werden sie heute vor allem als „Handelnde“ betrachtet.

Heute ist die Integration sicher einer der wichtigsten Grundsätze wenn nicht gar die Triebkraft in der sozialpädagogischen Arbeit. Dennoch müssen wir zugeben, dass es in der Praxis im Hinblick auf das Niveau der Integration sehr große Unterschiede gibt. Bei der Entwicklung der Strategien für unsere Interventionen müssen wir insbesondere den jeweiligen soziokulturellen Kontext, die wirtschaftliche Situation sowie eine Reihe anderer Variablen berücksichtigen.

---

<sup>(30)</sup> *Centre de Formation Continue Spécialisé (CFCS – Zentrum für Sonderpädagogische Weiterbildung), Mons, Belgien*

### **8.1.1. Die Definition des Begriffs „Geistige Behinderung“ hat im Laufe der Zeit zahlreiche Bedeutungsverschiebungen und –erweiterungen erfahren**

Laut Definition der American Association on Mental Deficiency (AAMD) 1983, die sich auf die Definition der geistigen Behinderung von Grossman bezieht, äußert sich die geistige Behinderung als „eine signifikant unterdurchschnittliche allgemeine intellektuelle Leistungsfähigkeit, die mit Einschränkungen der Adaptationsfähigkeit einhergeht und sich in der Entwicklungsphase (bis zum Alter von 18 Jahren) manifestiert“.

Dieser Definition zufolge sind bei Menschen mit Behinderungen Einschränkungen der Adaptationsfähigkeit in mindestens zwei der folgenden Bereiche festzustellen: Kommunikation, eigenständige Versorgung, Wohnen, soziale Fähigkeiten, Gemeinschaft und Nutzung öffentlicher Einrichtungen, Selbstbestimmung, Gesundheit und Sicherheit, funktionales Wissen, Freizeit und Arbeit.

1987 werden diese Kriterien von Ionescu weiter präzisiert: Er definiert die geistige Behinderung als eine stehen gebliebene, verlangsamte oder unvollständige Entwicklung bei gleichzeitiger Präsenz von signifikant unterdurchschnittlichen intellektuellen Fähigkeiten und Defiziten im Anpassungsverhalten, die auf ätiologische, biologische und/oder sozio-ökologische Faktoren zurückzuführen ist, welche in der Zeit zwischen der Zeugung und dem Abschluss der Entwicklung der psychomotorischen Reife zum Tragen kommen können (+/- 3 Jahre).

Dieser Definition zufolge variiert die Einschätzung der Behinderung mit dem Grad der Beeinträchtigung und dem Umfang der zusätzlichen Störungen, der Qualität der Unterstützung und den Anforderungen der Umgebung. Diese neue Auslegung der Definition bestätigt, dass eine Relativierung und eine Veränderung der Einschätzung des Grads der Behinderung bis hin zur Aufhebung aufgrund von Veränderungen im Anpassungsverhalten und/oder der Erwartungen der Umgebungen möglich ist.

In jüngerer Zeit hat Luckasson (1992) einen multidimensionalen Ansatz für die Diagnostizierung und Klassifizierung sowie entsprechende Unterstützungssysteme vorgeschlagen. Dieser Ansatz betrachtet die folgenden vier Dimensionen:

- (a) Intellektueller Funktionsgrad und Anpassungsverhalten
- (b) Psychologische und emotionale Aspekte
- (c) Körperliche Gesundheit und Ätiologie
- (d) Umgebungsspezifische Aspekte

Ein solcher mehrdimensionaler Ansatz ermöglicht eine genaue Beschreibung der Veränderungen, die sich im Laufe der Zeit vollziehen, sowie eine genauere Messung und Berücksichtigung der jeweils aktuellen Fähigkeiten, der Entwicklung, der Veränderungen in der Umgebung, der erzieherischen Aktivitäten und der therapeutischen Interventionen.

Dieses mehrdimensionale Modell für Diagnostik, Klassifizierung und Unterstützung wurde in der Absicht erstellt, den Begriff der geistigen Behinderung zu erweitern. Insbesondere



versucht dieser Ansatz zu vermeiden, dass der Intelligenzquotient als einziger Maßstab zur Feststellung des Grads der Beeinträchtigungen eines Menschen herangezogen wird. Entsprechend wurden hier auch die Einstufungen in verschiedene Behinderungsgrade (leichte, mäßige, schwere und schwerste geistige Behinderung) aufgehoben. Ziel des multidimensionalen Ansatzes ist es vielmehr, den Schwerpunkt auf die Bedürfnisse des Einzelnen zu legen, um davon ausgehend den geeigneten Umfang der Unterstützung ermitteln zu können, die erforderlich ist, um die Eigenständigkeit und die Produktivität des Einzelnen zu fördern und seine Integration in die Gemeinschaft zu begünstigen.

Nach Luckasson (1992) ist das Konzept der individuellen Unterstützung maßgebend für das Verständnis des Begriffs der geistigen Behinderung und die Verbesserung des aktuellen Zustands der Person.

In dieser Definition wird betont, dass eine adäquate Unterstützung die Anpassungsfähigkeit des Individuums sowie die Eingliederung der Betroffenen in die Gemeinschaft begünstigt. Dabei kann die Unterstützung von dem oder der Betroffenen selbst, seiner oder ihrer Familie, von wichtigen Bezugspersonen oder von einschlägigen Institutionen bereitgestellt werden. Die Unterstützung für diese Personen sollte, so der Autor, sonatürlich wie möglich gestaltet werden. Insbesondere aber kann sich der Umfang der benötigten Unterstützung im Laufe des Lebens des Betroffenen immer wieder verändern.

Luckasson nennt sieben Funktionen, die jeweils im Rahmen der vier oben genannten Dimensionen zu berücksichtigen sind und im Hinblick auf welche eine Unterstützung erforderlich sein kann: eigenständige Versorgung, Finanzplanung, Beschäftigung, Sozialverhalten, Wohnen und Haushaltsführung, Nutzung und Zugang zu den Ressourcen der Gemeinschaft sowie Gesundheitspflege. Zur Bestimmung der Art und Intensität der benötigten Hilfe im Bezug auf diese sieben Funktionen werden vier Stufen definiert: intermittierende, begrenzte, ausgedehnte und allumfassende Unterstützung.

### **8.1.2. Auf dieser Grundlage werden wir nun versuchen, den Begriff des Status‘ des „Erwachsenen“ einzugrenzen**

Laut Definition des Französischen Wörterbuchs „Le Petit Robert“ (1988) bezieht sich der Begriff „adulte“ (erwachsen) auf ein Lebewesen, das sein Wachstum abgeschlossen hat. Beim Menschen, so weiter die Erläuterung im Petit Robert, umfasst das Erwachsenenalter die Zeit zwischen dem Ende der Jugendzeit und dem Beginn des Alters. Es folgt ein Querverweis auf den Begriff „mûr“ (reif). <sup>(31)</sup>

Einer im Rahmen einer Studie durchgeführten Umfrage des *Institut de pédagogie curative de Fribourg* (Heilpädagogisches Institut Fribourg) zufolge wird der Begriff „adulte“ (erwachsen)

---

<sup>(31)</sup> Anm. d. Ü.: Duden (1983): „erwachsen“ - dem Jugendalter entwachsen, volljährig; Wahrig (1986): „erwachsen“: der Kindheit entwachsen, mannbar; „reif“ – in der körperlichen Entwicklung vollendet; seelisch und geistig vollendet.

mit einer Reihe von Aspekten in Verbindung gebracht, die sich in den folgenden fünf Kategorien zusammenfassen lassen:

- (a) Wirtschaftliche und rechtliche Aspekte, wie zum Beispiel: sich um die eigenen Verwaltungsangelegenheiten kümmern; sein Geld verwalten; über eine gewisse wirtschaftliche Absicherung verfügen; seinen eigenen Haushalt bestreiten; für die Deckung der eigenen Grundbedürfnisse sorgen; Bürgerin/Bürger in einer Gesellschaft sein; sich an Gesetze, Normen und Gepflogenheiten halten.
- (b) Psychologische und persönlichkeitsbezogene Aspekte, zum Beispiel: sich zu behaupten wagen und zwischenmenschliche Konflikte bewältigen; eine realistische Selbsteinschätzung seiner Kräfte und seiner Grenzen haben; eine eigenständige Persönlichkeit und eigene Meinungen haben und diese vertreten. Über eine ausreichend gefestigte psychische Struktur verfügen, um sich mit existenziellen Unwägbarkeiten auseinander setzen zu können; in der Lage sein, Entscheidungen zu treffen und diese auch umzusetzen; in der Lage sein, sich auf ein persönliches Wertesystem zu beziehen; Verantwortung übernehmen und tragen; einen Lebensentwurf entwickeln, in der Lage sein, alltägliche Probleme zu bewältigen.
- (c) Psychosoziale und zwischenmenschliche Aspekte, wie Freundschaften und Beziehungen pflegen; altruistische Verhaltensweisen, Umgang in verschiedenen Milieus und die Fähigkeit zur Anpassung an unterschiedliche soziale Umgebungen.
- (d) Soziokulturelle Aspekte, zum Beispiel: sich in seiner Freizeit mit sich selbst bzw. selbständig beschäftigen; das Recht haben, Güter zu erwerben; über ein gewisses Maß an schulischem Wissen verfügen, an kulturellen, sportlichen und gemeinschaftlichen Aktivitäten teilnehmen; eine berufliche Laufbahn verfolgen; die öffentlichen Dienste nutzen; seine Ausbildung fortsetzen können.
- (e) Entwicklungsbezogene Aspekte: eine berufliche Ausbildung absolviert haben, einen eigenen Haushalt führen, eine privilegierte Beziehung mit einer Person des anderen Geschlechts aufbauen, heiraten, Eltern werden und für die Erziehung seiner Kinder sorgen können, über eine gewisse Allgemeinbildung verfügen.

Bei dieser Aufzählung handelt es sich keineswegs um eine erschöpfende Liste der definitiven Merkmale des Erwachsenenalters oder des erwachsenen Menschen – dies wäre illusorisch. Vielmehr sollen einige Aspekte der Entwicklungen und Ziele genannt werden, die diesen Lebensabschnitt kennzeichnen. Vor allem möchten wir das Erwachsenenalter als einen Lebensabschnitt im Zeichen der Entwicklungsmöglichkeiten betrachten und nicht als das Alter der endgültigen Errungenschaften.

Einen Teil der genannten Merkmale, die im Erwachsenenalter tendenziell angestrebt werden, werden manche erwachsene Menschen, die mit einer geistigen Behinderung leben, wahrscheinlich nie – auch nur annähernd – erreichen.

Sollte man diesen Menschen deswegen jedoch den Status des Erwachsenen absprechen? Käme dies nicht einer Verachtung ihrer einzigartigen (und würdevollen) Lebenserfahrung gleich? Einer Lebenserfahrung, die im Laufe von vielen langen Jahren gewonnen wurde?

Würden wir nicht wieder Tür und Tor für unsagbare Fragen öffnen, wenn wir uns weigern, ihnen diesen Status zuzugestehen? Wenn diese Menschen nicht „ganz“ erwachsen, aber auch keine Kinder mehr sind, was sind sie dann? Zwar steht es uns sicherlich zu, das Geheimnis eines Menschen ergründen zu wollen („wer ist dieser Mensch wirklich?“), aber wir dürfen nicht zulassen, dass die Beantwortung solcher Fragen zur Entgleisung in extremistische Haltungen führt („sie sind nichts wert, ... sie sind zu nichts nutze“).

Aus diesem Grunde möchten wir uns der Definition anschließen, die H. BISSONNIER (1977) vorschlägt, derzufolge als erwachsen jede Person zu bezeichnen ist, die ihr Entwicklungspotenzial so weit wie möglich ausschöpft, um die Reife zu entwickeln, zu der sie fähig ist.

Diese Definition bietet den Vorzug, dass sie den allgemeinen Rahmen absteckt, sie lässt jedoch zahlreiche Fragen offen. Insbesondere drängen sich in unserem Zusammenhang die folgenden beiden Fragenkomplexe auf, einerseits weil sie so wichtig sind, und andererseits, weil die Antworten darauf heute fehlen (Lambert, 1991):

- (a) Wer sind diese Männer und Frauen mit einer geistigen Behinderung?
  - (i) Wie denken sie?
  - (ii) Wie kommunizieren sie?
  - (iii) Was sollte man ihnen beibringen?
  - (iv) Wie erleben sie ihren Zustand?
  - (v) Welche Pläne, Wünsche, Träume haben sie?
  - (vi) Welche Strukturen müssten eingerichtet werden, um ihnen zu ermöglichen, ein uneingeschränkt menschenwürdiges Leben zu leben?
- (b) Wie können wir dieses grundlegende Menschenrecht in die Praxis umsetzen, um der damit verbundenen Herausforderung gerecht zu werden: diese Menschen wirklich als Erwachsene zu sehen und nicht als zurückgebliebene Kinder.

Es ist bestimmt keine Beleidigung für diese Menschen, wenn wir anerkennen, dass ihnen durch ihre Einschränkungen Grenzen gesetzt werden. Es liegt im Wesen der Behinderung, dass sie Grenzen setzt. Trotzdem ist das Erwachsenenalter als ein Lebensabschnitt zu betrachten, in dem weitere Entwicklungen und Entfaltung innerhalb dieser Grenzen möglich sind. Das Erwachsenenalter ist auch hier kein abgeschlossener Zustand. Was wurde denn abgeschlossen? Welcher Erwachsene kann von sich behaupten, dass er die Umsetzung seines Lebensentwurfs abgeschlossen hat? Heißt es nicht in einem chinesischen Sprichwort, man beginnt zu altern, wenn man aufhört, zu lernen?

Sicherlich reichen die hier formulierten Absichtserklärungen allein nicht aus; sie müssen auch den Wünschen und Vorstellungen der behinderten Person und ihrer Familie entsprechen.

Innerhalb dieses Rahmens kann lebenslanges Lernen stattfinden.

## **8.2. Worum geht es?**

### **8.2.1. Erstausbildung**

In meinem Land findet die Erstausbildung von Menschen mit geistigen Behinderungen fast ausschließlich im Rahmen des Sonderschulwesens statt.

Es gibt einige Erfahrungen mit integrativen Ansätzen im allgemeinen Schulwesen. Diese sind zwar interessant, es handelt sich jedoch um vereinzelte Versuche, die sich in der Durchführung komplex gestalten. In Einzelfällen gelingt es besonders ausdauernden und engagierten Eltern und Fachleuten, die Hindernisse zu überwinden und eine integrierte Schullaufbahn erfolgreich zum Abschluss zu bringen – wobei „zum Abschluss bringen“ hier nicht unbedingt bedeutet, dass die Betroffenen ihre gesamte Schulbildung an einer Regelschule absolvieren und mit einem entsprechenden Zeugnis erfolgreich abschließen. In den meisten Fällen entsteht früher oder später die Gefahr des Schulabbruchs, so dass eine Umschulung in die Sonderschule erforderlich wird. Dennoch sind sich Fachleute und Eltern auch in diesen Fällen meist darin einig, dass die in der Regelschule verbrachte Zeit den Betroffenen enorm viel gebracht hat – sozusagen nach dem Motto „was man hat, das hat man“.

Innerhalb des Sonderschulwesens selbst hat die zunehmende Kluft, die sich zwischen der Realität der schulischen Ausbildung und den angestrebten Zielen der einzelnen Ausbildungszweige auftat, jüngst tiefgreifende Debatten ausgelöst.

So sollte etwa ein spezifischer Ausbildungszweig den Zugang zu einer geschützten Beschäftigung in einem beschützenden Betrieb (*Entreprise de travail adapté* – ETA) vermitteln. Diese Betriebe klagen darüber, dass die Realität der Ausbildung und die Realität des Arbeitslebens in den ETA zunehmend auseinander klaffen. Hier sind so große Lücken entstanden, dass man dazu übergegangen ist, die ETA mit einer zusätzlichen Betreuungsstelle auszustatten, um die Arbeitsplatzkandidaten während ihrer Probezeit im Rahmen einer persönlichen Betreuung in den Betrieb einführen und sie in ihrem künftigen Arbeitsumfeld ausbilden zu können.

In einem anderen Zweig der Sonderschulbildung, der die Absolventen zum Zugang zu einer Beschäftigung in einem regulären Betrieb befähigen soll, ist die Kluft zwischen den Mitteln, die in der Ausbildung verwendet werden, und den Anforderungen der Betriebe mittlerweile so groß, dass der Zugang zu einer regulären Beschäftigung für die Absolventen nicht mehr gewährleistet ist. Diese Situation wird durch die schwache Wirtschaftslage und die allgemein hohe Erwerbslosigkeit weiter verschärft.

### **8.2.2. Weiterbildung**

Es lässt sich nicht leugnen, dass auch im Hinblick auf die lebenslange Weiterbildung eine Ungleichheit herrscht, die die Mitbürgerinnen und Mitbürger mit einer geistigen Behinderung

besonders stark zu spüren bekommen. Das Recht des Menschen mit einer geistigen Behinderung auf Weiterbildung ist noch nicht ausreichend verankert, und wenn es Menschen mit geistigen Behinderungen überhaupt gelingt, dieses Recht für sich in Anspruch zu nehmen, dann in etwa so häufig und unter einem vergleichbaren Kraftaufwand wie im Falle der Integration von Schülerinnen und Schüler mit geistigen Behinderungen in die Regelschule.

### **8.2.3. Beschäftigung als unantastbarer Mythos**

Aufgrund der Tatsache, dass die öffentlichen Behörden stets bestrebt sind, mit der Investition von öffentlichen Mitteln konkrete Ergebnisse und Produktivitätssteigerungen zu erzielen (was ja an sich durchaus löblich ist), neigen sie dazu, für jeden Cent, den sie investieren, fassbare und messbare Ergebnisse zu erwarten. Der relative Zugang zur Beschäftigung ist ein solches messbares Ergebnis. Als erfolgreich gelten aus der Sicht der öffentlichen Behörden in Belgien und auf der europäischen Ebene dementsprechend Projekte, die einer möglichst großen Zahl von Begünstigten Zugang zu einem Arbeitsplatz verschaffen. In dem Arbeitspapier der Europäischen Kommission zum Thema Anhebung des Beschäftigungsniveaus von Menschen mit Behinderungen (1998) wird die Notwendigkeit betont, die traditionellen Strategien für die Beschäftigung von Behinderten den neuen Beschäftigungsformen und der Entwicklung des Arbeitsmarktes anzupassen. Aus diesen Texten wird jedoch auch deutlich, dass statistische Daten zur Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen nur begrenzt vorliegen. So lässt nur eine Empfehlung, in der darauf hingewiesen wird, dass diese schwächeren Bevölkerungsgruppen nicht vergessen werden sollten, den Rückschluss zu, dass Menschen mit geistigen Behinderungen in die betreffenden Überlegungen zur Beschäftigung überhaupt einbezogen werden.

Wenn auch nicht zu bestreiten ist, dass die Arbeit in unserer Gesellschaft den höchstgeschätzten Wert darstellt – und dies gilt auch für die Menschen mit einer geistigen Behinderung –, so sehen wir doch in der alltäglichen Praxis, wie stark der Wert „Arbeit“ im Grunde auf einem unverzichtbaren affektiven Gleichgewicht beruht, für welches die folgenden Aspekte ausschlaggebend sind: das Vorhandensein eines sozialen Netzes und der Erwerb von sozialen Kompetenzen. Daher sind Ansätze, die den Menschen nicht in seiner Ganzheit betrachten, fast durchweg zum Scheitern verurteilt.

Die Suche nach neuen Formen der Arbeit und der Ausbildung ist die eigentliche Herausforderung, der wir uns heute stellen müssen.

#### ***Welche Art von Beschäftigung meinen wir also wenn wir von Beschäftigung für Menschen mit geistigen Behinderungen sprechen ?***

Grundlage für die Beschäftigung im Sinne eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ist in meinem Land die Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags, in dem ein Lohn sowie eine Reihe von Rechten und Pflichten vereinbart werden, und der über die Leistung von Sozialversicherungsbeiträgen, die vom Lohn abgeführt werden, Zugang zur Sozialversicherung vermittelt. Das Recht auf ein solches Beschäftigungsverhältnis wird sowohl von den Vereinigungen von

Menschen mit Behinderungen (die nur in seltenen Fällen von Menschen mit geistigen Behinderungen vertreten werden) als auch von den Arbeitnehmerorganisationen (Gewerkschaften) zurecht vehement verteidigt. Hinter der entschiedenen Verteidigung dieses Rechts steht zum einen der Gedanke, die Ausbeutung von schwächeren Arbeitnehmern zu verhindern, zum anderen aber auch der Wille, die jeweiligen sozialen Errungenschaften zu wahren und Präzedenzfälle zu vermeiden.

Bedauerlicherweise bleibt Menschen mit geistigen Behinderungen aufgrund der Kriterien der Produktivität, die durch die Wettbewerbssituation auf dem Markt bestimmt werden, der Zugang zu einer solchen Beschäftigung zunehmend verwehrt. Der Druck des Wettbewerbs macht auch vor der geschützten Beschäftigung nicht Halt, so dass selbst die beschützenden Betriebe (ETA), die sich heute noch halten können und wirtschaftlich rentabel sind, inzwischen nicht mehr überwiegend Menschen mit geistigen Behinderungen aufnehmen.

So landen also all jene, die keine Chance haben, Zugang zu einer solchen leistungsorientierten Beschäftigung zu bekommen bzw. diese zu behalten, in der Erwerbslosigkeit. Sie sind nicht leistungsfähig genug für eine reguläre oder geschützte Beschäftigung. Und sie sind zu selbständig für beschäftigungstherapeutische Maßnahmen wie die Tagesförderstätten (*Services d'accueil de jour*) in Belgien oder die CAT (*Centres d'aide par le travail*) in Frankreich, die eher als eine Zwischenform (zwischen geschützter Beschäftigung und Beschäftigungstherapie) zu betrachten sind.

Diese Menschen verlieren damit das soziale Netz, in das sie durch ihre Beschäftigung eingebunden waren. Sie werden wieder zu Bittstellern und müssen Hilfe beantragen, um wieder einen Arbeitsplatz oder eine Beschäftigung zu finden. Und diese Anfragen landen dann unter anderem bei den Ausbildungseinrichtungen (im Bereich der Erstausbildung oder der Weiterbildung). Darauf werde ich später noch zurückkommen.

### ***Welche Arbeit? Welche neuen Beschäftigungsformen?***

Alain LEBAUDE (1996) hebt hervor, dass nicht ein Mangel an Arbeit besteht, sondern vielmehr ein Mangel an Beschäftigung im Sinne von Erwerbsmöglichkeiten. Wir sollte daher zunächst die Begriffe Beschäftigung und Integration etwas genauer betrachten und dabei bedenken, dass wir in einem Zeitalter des Wandels leben: Es geht heute nicht mehr um konjunkturelle Schwankungen, sondern tatsächlich um grundlegende strukturelle Veränderungen. Die Entwicklung vollzieht sich im Sinne einer Neudefinition der Konzepte und des Entstehens neuer Verbindungen.

Im oben erwähnten Arbeitspapier der Europäischen Kommission (1998) wird festgestellt, dass die Mitgliedstaaten sich darum bemühen, die Möglichkeiten der Entwicklung und Einrichtung von neuen Beschäftigungsformen zu prüfen. In diesem Zusammenhang sind hier vor allem die Perspektiven zu erwähnen, die das Verbandswesen eröffnet – insbesondere die Maßnahmen, die darauf abzielen, Arbeitsplätze im Rahmen von gemeinnützigen (im Wesentlichen örtlichen) Aktivitäten im Dienstleistungssektor zu schaffen, die keinen Ersatz für marktbezogene

Beschäftigungen darstellen und die in keinem unmittelbaren Wettbewerb mit den Unternehmen des privaten Sektors stehen. Obwohl es sich hierbei häufig um zeitlich befristete Arbeitsplätze handelt, zeigt die Analyse von bereits abgeschlossenen Maßnahmen, dass diese sich sehr positiv auf die Beschäftigungsaussichten der Betroffenen auswirken und zur Schaffung von unbefristeten Stellen oder von Arbeitsplätzen in einem benachbarten Sektor führen können.

Diese Überlegungen weisen meines Erachtens in die richtige Richtung, wenn es darum geht, neue Formen der Beschäftigung für Menschen mit einer geistigen Behinderung aufzutun.

Wir täten jedoch gut daran, an unseren vorgefertigten Vorstellungen zu rütteln, die Bremse des sozialen Besitzstands etwas zu lockern, und uns zum Beispiel auch an die Form der ehrenamtlichen unbezahlten Beschäftigung heranzuwagen, die wiederum zur Schaffung von Arbeitsplätzen mit regulärem Arbeitsvertrag führt.

All diese neuen Formen richten sich zwar nicht unmittelbar und im eigentlichen Sinne an Menschen mit einer geistigen Behinderung, diese neuen Beschäftigungsformen könnten aber gezielt in diesem Sinne genutzt werden und in besonderem Maße dazu beitragen, diesen Menschen einen festen Platz in einem sozialen Netz, in einer gesellschaftlich nützlichen Rolle und in einer in ihrem sozialen Umfeld anerkannten und wertgeschätzten Rolle zu verschaffen.

In diesem Kontext ist insbesondere auch die Arbeit des *Centre de formation continuée spécialisée* von Mons-Borinage/Centre (CFCS – Zentrum für Sonderpädagogische Weiterbildung) angesiedelt, die im Folgenden beschrieben werden soll.

### **8.3. Das ungewöhnliche Pilotprojekt des CFCS**

Anlässlich einer Studienreise nach Fribourg, in der Schweiz, wurden wir Ende der 80er Jahre auf ein ungewöhnliches Projekt aufmerksam, das leider heute nicht mehr fortgeführt wird.

Die Migros-Clubs, so benannt nach der Ladenkette, die diese Initiative finanziert hat, veranstalteten Weiterbildungskurse, die allen interessierten Bewerbern und insbesondere auch Menschen mit Behinderungen, einschließlich Menschen mit geistigen Behinderungen, zugänglich waren. Diese Kurse wurden abends in speziell dafür vorgesehenen Räumlichkeiten abgehalten.

Diese Idee, nichtbehinderte und behinderte Personen zum Zwecke der Weiterbildung an einem Lernort zusammen zu bringen, und Menschen mit geistigen Behinderungen die Teilnahme am lebenslangen Lernen zu ermöglichen, hat uns so beeindruckt, dass wir uns vornahmen, dieses Weiterbildungskonzept auch in Belgien einzuführen.

Sollten wir angesichts der Tatsache, dass den öffentlichen Behörden nur begrenzte Mittel zur Verfügung stehen (dies ist ja sicherlich nicht nur in Belgien und hier insbesondere in unserer Region, Wallonien, der Fall), versuchen, „wallonische Migros-Clubs“ einzurichten? Stellt die Einrichtung einer „Schule“ für die Weiterbildung finanziell gesehen und im Hinblick auf den

Aspekt der Integration die günstigste Lösung dar? Wir konnten uns in Anbetracht der Ressourcen der Unternehmen des marktwirtschaftlichen und nicht-marktwirtschaftlichen Sektors und aufgrund unserer Erfahrung mit der Praxis der Arbeit in Netzwerken, vorstellen, dass wir die Unternehmen dafür gewinnen könnten, selbst – punktuell oder regelmäßig – als Ausbilder tätig zu werden. Insbesondere konnten wir uns vorstellen, dass – je nach dem Weiterbildungsbedarf (Niveau, Inhalte und Zielsetzungen) – die folgenden Konstellationen denkbar wären:

- (a) Ein Blumenhändler erklärt sich bereit, eine Person mit einer geistigen Behinderung in seiner Werkstatt oder im Geschäft in die Kunst des Blumenbindens einzuweisen.
- (b) Ein Betrieb ist bereit, einem Arbeiter beizubringen, den Gabelstapler zu fahren, damit er diese Tätigkeit anschließend in seiner beschützenden Arbeitsstätte ausüben kann.
- (c) Ein Seniorenheim wäre bereit, eine Person mit geistigen Behinderungen in die Tätigkeiten in der Gemeinschaftsküche, in der Wäscherei oder bei der Essensausgabe für ältere Menschen einzuweisen.

Wir konnten uns vorstellen, dass sich das Verhältnis der betreffenden Betriebe zur Behinderung im Laufe der Ausbildungsmaßnahme verändert und dass sie diese am Ende der Maßnahme aufgeklärter und weniger dramatisch sehen, da sie erfahren konnten, welchen Beitrag die behinderte Person leisten kann und welche Kompetenzen sie hat. Vielleicht wären diese Betriebe, wenn sie anschließend über die allgemeinen und spezifischen Einstellungsbeihilfen informiert würden, bereit, die Person, die sie im Rahmen der Ausbildungsmaßnahme aufgenommen haben, auch mit einem Vertrag einzustellen (vorausgesetzt, der Zugang zu einer Beschäftigung gehört zu den Zielen der betreffenden Maßnahme).

Nachdem wir uns für diese Form der Weiterbildung entschieden hatten, hat das CFCS ein dreiköpfiges Team eingesetzt und mit den folgenden Aufgaben betraut:

- (a) Annahme und Klärung der Anfragen von behinderten Personen betreffend die Vermittlung einer Ausbildungsmöglichkeit
- (b) Aufbau und Pflege eines Netzes von Ausbildungsbetrieben
- (c) Kontaktvermittlung zwischen den Ausbildungsbetrieben und den Ausbildungssuchenden und gemeinsame Ausarbeitung eines gänzlich individualisierten Ausbildungsprogramms, sowie Begleitung und Evaluierung der Durchführung dieses Programms
- (d) Information der Betriebe über die bestehenden Einstellungsbeihilfen sowie Unterstützung bei der Durchführung der administrativen Schritte, die zu ergreifen sind, wenn sich abzeichnet, dass die Auszubildenden im Anschluss an die Ausbildungsmaßnahme in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden können
- (e) Ausbau und Betrieb des Netzwerks, in dem auch die Ausbildungsbetriebe als Partner beteiligt sind

Da das CFCS sich der Tatsache bewusst ist, dass der Zugang zu einem Arbeitsplatz ja nicht das absolute Idealziel ist, und dass dieser Zugang in den meisten Fällen denjenigen Menschen



vorbehalten ist, deren Produktivkraft durch eine Behinderung nur geringfügig beeinträchtigt ist, wollte das Zentrum gezielt Raum schaffen für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit geistigen Behinderungen, die nicht in regulären oder der geschützten Arbeitsverhältnissen untergebracht werden können.

Daher werden innerhalb der beteiligten Ausbildungsbetriebe zwei parallele Ausbildungsformen angeboten: eine beruflich orientierte Fortbildung und ein Weiterbildungsangebot im Sinne der allgemeinen Weiterbildung.

Im Rahmen der beruflich orientierten Fortbildung wird im allgemeinen ein Ausbildungsprojekt vor Ort entwickelt, zum Beispiel in einer Hotelküche, und am Ende der Ausbildung wird der Teilnehmer dort eingestellt.

Im Rahmen der zweiten Gruppe von Maßnahmen, die sich auf Aspekte der allgemeinen Weiterbildung beziehen, wird zum Beispiel eine Frau – Laura – in die Arbeit in einer Kinderkrippe integriert, um dort Fähigkeiten zu erlernen, die sie benötigt, um das Sorgerecht für ihr Kind behalten zu können. Ein anderes Beispiel für eine Maßnahme der allgemeinen Weiterbildung: Olivier und Magali beaufsichtigen 3- bis 8-jährige Kinder in einer Schule und machen diese Aufgabe – die sie selbständig und unabhängig von jeglicher Betreuungsstruktur ausüben (sie besuchten vorher eine Tagesförderstätte für Erwachsene) – zu ihrer Hauptbeschäftigung. Vier andere Teilnehmer wiederum verlassen ihr Wohnheim an zwei halben Tagen pro Woche, um an einer Einführung in die Informatik teilzunehmen, mit dem Ziel, die Essenspläne für ihr Wohnheim erstellen oder das Layout einer Zeitung gestalten zu können.

Die Mehrzahl der Interessenten, die sich an das CFCS wenden, sind Männer (im Bereich der allgemeinen Weiterbildung liegt der Anteil der Frauen bei 41 %, im Bereich der beruflichen Eingliederung bei 39 %). Das mittlere Alter liegt bei 29 Jahren. Der älteste Kandidat ist über 50 Jahre alt. Die mittlere Dauer der Beschäftigungslosigkeit zwischen dem Ende der Erstausbildung und der Aufnahme der Weiterbildung ist hoch: sie liegt bei 60 Monaten.

Organisiert werden entsprechend der individuellen Erwartungen an die Ausbildungsmaßnahmen Angebote in zahlreichen und ganz unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen: Druckerei, Fahrrad-reparatur, Raumpflege, Informatik, Lagerverwaltung, Verpackung, Fliesenleger, Orthopädie-mechanikerin-Bandagistin, Koch, Maurer, Tierpflegerin usw.

Als Anhaltspunkt einige Zahlen: 1999 haben insgesamt 86 Personen, alle Behinderungsarten zusammen genommen, an einer Eingliederungsmaßnahme teilgenommen.

- (a) Es wurden 19 Arbeitsplätze geschaffen.
- (b) 17 Personen haben eine vergütete Ausbildung im Rahmen eines Ausbildungsvertrags absolviert.
- (c) 21 Personen haben an einer Ausbildungsmaßnahme zur beruflichen Eingliederung (Betriebspraktikum) teilgenommen.
- (d) 19 Personen haben an einer Maßnahme der ständigen Weiterbildung teilgenommen.
- (e) 15 Personen waren auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz.

## **8.4. Was können wir aus den fünf Jahren Praxiserfahrung lernen?**

Als Grundlage für diesen Beitrag habe ich die Daten der Analyse von 144 Ausbildungswegen von erwachsenen Menschen mit einer geistigen Behinderung ausgewertet, die im Wesentlichen aus den letzten beiden Jahren stammen.

### **8.4.1. „Ich suche Arbeit“**

Dies ist häufig der zentrale Satz in der ersten Begegnung des Betroffenen mit der Dienststelle. Darin kommt unweigerlich die zentrale Stellung der Arbeit als Wert, dem heute nach wie vor viel Bedeutung zugemessen wird, zum Ausdruck. Der Schritt zur Arbeitsuche wird allerdings in vielen Fällen erst nach einem mehr oder weniger langen Weg unternommen, der vom Ende der Erstausbildung über verschiedene Stationen der Erwerbslosigkeit und häufig eine Reihe von Misserfolgen schließlich zur Aufnahme der Weiterbildung führt. Diese Phase wird von den Betroffenen unterschiedlich erlebt. Viele Menschen haben Schwierigkeiten mit ihrer Selbsteinschätzung und der Einschätzung ihrer Kompetenzen. Diese Schwierigkeiten sind im Zusammenhang mit der Geschichte ihrer geistigen Behinderung zu sehen, mit der Geschichte jedes einzelnen Lebenslaufs. Philippe Caspar hat sich 1997 mit der Frage beschäftigt, wie Menschen mit einer geistigen Behinderung die Zeit erleben. „Die philosophische Analyse zeigt, von welcher entscheidenden Bedeutung eine normale Zeitwahrnehmung für den Menschen bei der Entwicklung eines Lebensentwurfs ist. Wird diese Erfahrung entwertet, ist der Mensch auf rätselhafte Weise daran gehindert, sich sein Leben aufzubauen. Dies gilt in besonderem Maße für erwachsene Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen. Verschiedenes deutet darauf hin, dass diese Menschen ihre Lebenszeit bruchstückhaft erleben. So sind sie häufig Gefangene einer Vergangenheit, die sie die Gegenwart verzerrt wahrnehmen lässt und sie daran hindert, sich in die Zukunft zu projizieren. Dahinter stehen als Ursache häufig eine lange Geschichte der Uneigenständigkeit und Fürsorge, von Misserfolgen und fehlendem Selbstwertgefühl. Das bisherige Leben des erwachsenen Menschen mit einer geistigen Behinderung, das, woran er oder sie sich erinnert, das, was er oder sie im Gedächtnis behält, ist auch genau das, was ihn oder sie allzu häufig in einem negativen Selbstbild bestätigt. Oft ist der Erwachsene mit einer geistigen Behinderung durch das Gewicht seiner Vergangenheit gelähmt und so gelingt es ihm nicht, sich eine Zukunft vorzustellen, die seinen tiefsten Bedürfnissen und Hoffnungen entspricht. Als Ursache für diese veränderte Zeitwahrnehmung kann ein deutlich gemindertes Selbstbewusstsein diagnostiziert werden. Der erwachsene Mensch mit einer geistigen Behinderung zeigt sich häufig als ein Mensch, der sich dessen bewusst ist, dass er in dieser Zivilisation, die auf allen Ebenen das Bild der Effizienz, der Rentabilität und der Schönheit nach einem festen Kanon pflegt, nichts oder nur wenig zählt.“

Mit dieser Last auf den Schultern, mit dieser mangelnden Selbstkenntnis und mit dieser mangelnden Kenntnis des Arbeitsmarktes kommt diese Person nun zu uns und sagt: „Ich suche Arbeit“.

### **8.4.2. Die Analyse und die Klärung der Anfrage**

Diese Phase der Begegnung mit der Person ist von grundlegender Bedeutung für den positiven Ausgang des Vorhabens, das auf das ursprüngliche Begehren hin entwickelt wird.

Wie Braquet L. (1992) betont, sind fachliche Kompetenzen leichter zu erwerben als soziale Kompetenzen. Gerade im Bereich der sozialen Fähigkeiten allerdings treten am häufigsten Probleme auf.

Die jungen Menschen, die zu unserer Dienststelle kommen, bringen häufig die folgenden Schwierigkeiten mit:

- (a) Mangelnde Fähigkeit zur Einschätzung des Arbeitsmarkts, der angestrebten Stelle oder der möglichen Alternativen
- (b) Mangelnde Selbstkenntnis (sie unter- oder überschätzen sich)
- (c) Schwierigkeit, ihren Platz im familiären und/oder sozialen Umfeld zu finden: die Anpassungsschwierigkeiten sind Zeichen für einen defizitären Persönlichkeitsbildungsprozess. Es ist daher wichtig, die Situation aus einer ganzheitlichen Perspektive zu betrachten, die betreffende Person wieder in einen Zusammenhang zu stellen mit ihren kulturellen Bezügen, ihrem Lebensweg und ihrer Geschichte, und sie als solche zu respektieren. Bedenkt man diese Faktoren, so wird erneut deutlich – ich betone es nochmals – wie ungenügend eine reine Bestandaufnahme der Bedürfnisse, Kompetenzen, Interessen und Ressourcen ist, und wie sehr eine solche Herangehensweise zu einer starren Sicht der Lage der Betroffenen beiträgt. Die persönliche Integration ist ein entscheidendes Element in dem Prozess der beruflichen und/oder sozialen Integration. Wir stellen immer wieder fest, wie sehr die Bereiche „Ausbildung“ und „Therapie“ miteinander verzahnt sind, und wie sehr die Notwendigkeit spürbar wird, eine stärker oder besser strukturierte Begleitung anzubieten.

Was sucht die Person? Sucht sie eine Beschäftigung? Möchte sie Abstand von ihrem Milieu gewinnen? Geht es um die Wiedererlangung einer sozialen Rolle? Möchte sie ein soziales Netz aufbauen oder ihr soziales Netz erweitern? Möchte sie sich neue fachliche oder soziale Kompetenzen aneignen? Welche Zielsetzungen verfolgt sie damit?

### **8.4.3. Erfahrungsvielfalt und Selbstbestimmung**

Gibt man Menschen mit einer geistigen Behinderung die Möglichkeit, sich in eine Vielfalt unterschiedlicher Situationen zu begeben, bietet man ihnen die Gelegenheit zum Experimentieren und zum bewussten Erleben von verschiedenen persönlichen oder beruflichen Erfahrungen, die sonst nicht in ihrer Reichweite gewesen wären, so eröffnet man ihnen eine Chance für den Zugewinn an Eigenständigkeit und Unabhängigkeit.

Über diese Form der Auseinandersetzung mit der Realität, die in einem betreuten Rahmen erfolgt, um zu verhindern, dass daraus eine Reihe von Misserfolgen erwachsen, gestattet die

Begegnung mit dieser Vielfalt von „aus dem Leben gegriffenen“ Erfahrungen den Betroffenen insbesondere auch, die Entscheidungen über ihr Leben wieder selbst in die Hand zu nehmen und diese Entscheidungen gegenüber ihrem Umfeld zu vertreten.

Durch diese Form der Begleitung in realen Situationen, an einem Ausbildungsort, können wir der betreffenden Person helfen, ihre Lage, ihre Erwartungen und Wünsche zu klären und selbst Entscheidungen zu fällen.

#### **8.4.4. Auswirkungen auf das Lebensumfeld**

Wohnen Personen in einer betreuten Einrichtung, so hat ihre Teilnahme an einer Weiterbildung einen Verbreitungseffekt auf die gesamte Gruppe (sie wirkt gewissermaßen ansteckend). Wenn die betreffende Einrichtung genügend Offenheit hierfür zeigt, kann die Person, die an der Ausbildungsmaßnahme teilnimmt, die Früchte ihrer Erfahrungen mit in das Wohnheim bringen. Dieser Erfahrungsaustausch führt häufig dazu, dass Personen, die zuvor kein Interesse daran zeigten, nun Interesse an einer Ausbildung bekunden

Für Menschen, die in ihrer Familie leben, bedeutet der Zugang zu einer Ausbildung – auch hier, unter der Voraussetzung, dass eine gewisse Offenheit gegenüber ihren Erfahrungen besteht – oft eine Gelegenheit, sich in ein Projekt zu begeben, das die ganze Familie in Bewegung bringen wird (Erwerb eines Computers, Anschaffung eines motorisierten Fahrzeugs usw.)

#### **8.4.5. Die Ausbildung als Medium**

Die Ausbildung kann als Weg genutzt werden, um eine Verbindung zwischen den Arbeitssuchenden und dem Ausbildungsbetrieb herzustellen. Sie bietet häufig den Anlass für eine erste Kontaktaufnahme und das gegenseitige Kennen lernen, woraufhin sich später die Möglichkeit einer dauerhaften Beschäftigung in dem Betrieb, der zunächst als Ausbildungsanbieter fungiert, ergeben kann.

Die Ausbildung bietet den Teilnehmenden ferner einen Anlass, Abstand zu ihrem familiären oder institutionellen Umfeld zu gewinnen, sich abzulösen, auch wenn dies nicht unbedingt explizit ausgesprochen wird.

Insofern kann die Ausbildung in beiden Fällen weitere positive Nebenwirkungen erzielen, indem „sekundäre“ Ziele erreicht werden, die für den Eingliederungsprozess von grundlegender Bedeutung sind.

Alexandre WAEBER sprach auf dem Kolloquium, das letztes Jahr in Belgien vom CFCS ausgerichtet wurde, von der Notwendigkeit, die Auswirkungen der Weiterbildungsmaßnahmen im Hinblick auf den Prozess und auf seine peripheren Vorteile zu evaluieren. „Wenn wir einen Menschen mit einer geistigen Behinderung ermutigen, eine Ausbildung aufzunehmen und ihn dabei begleiten, so bedeutet dies, dass wir dieser Person in Zusammenarbeit mit den Menschen in ihrer Umgebung, ob Eltern oder Fachleute, eine Chance bieten, ihren Lebens-

entwurf aktiv mitzugestalten. Es bedeutet auch, dass wir anerkennen, dass sie oder er das Recht hat, eigenständige Entscheidungen zu fällen, und fähig ist, dies auch zu tun.“

„Damit bietet sich für die behinderte Person die Gelegenheit, ihr Selbstbild und für ihre professionellen Betreuer oder die Familie die Chance, das Bild, das sie von der behinderten Person haben, noch einmal zu überdenken. Diese Zeit der Reflexion, zwischen der Aufnahme in das Ausbildungsprogramm und dem Ausbildungsbeginn bietet somit eine Gelegenheit, gemeinsam an einer realistischen Entwicklung der sozialen Repräsentation der Auszubildenden zu arbeiten. Denn hinter ihren Wünschen verbergen sich sicherlich auch Zweifel, Illusionen oder Enttäuschungen.

Wenn wir schließlich erlauben wollen, welche Auswirkungen die Teilnahme an der Weiterbildung auf den Alltag der geistig behinderten Person haben wird, müssen wir berücksichtigen, in welchem Kontext, im weiteren Sinne des Wortes, die Ausbildungsmaßnahme stattfinden wird. Einerseits erhält die betreffende Person im Rahmen der Ausbildung die Gelegenheit, in einem anderem als dem gewöhnlichen Kontext eine andere Seite von sich zu zeigen, bestimmte Alltagsgewohnheiten abzustreifen und aus manchen Verhaltensschemata auszubrechen, die vielleicht aus der Routine entstanden sind. Die Begegnung mit den verschiedenen Partnern wird häufig ein „soziales Bad“ schaffen, neue Beziehungen werden aufgebaut, die möglicherweise auch über das Ende der Ausbildung hinaus aufrecht erhalten werden. Die Teilnahme an einer Ausbildungsmaßnahme bietet der Person mit einer Behinderung auch die Möglichkeit, sich mit anderen zu vergleichen, und sich ihrer Fähigkeiten und Grenzen bewusst zu werden, und sie gibt ihr Gelegenheit, sich gegenüber anderen zu behaupten. Andererseits stellt bereits die Vorbereitung des Ausbildungsvorhabens *die* Gelegenheit dar, um organisatorische Kompetenzen zu erwerben oder zu festigen, zum Beispiel im Zusammenhang mit den folgenden Aspekten: Organisation der Anmeldung, Klärung der Frage der Finanzierung, Lösung der Transportfrage, zeitliche Planung, Umgang mit Ermüdungserscheinungen, Aushandeln der Unterstützung durch die Institution, das Betreuerteam oder die Familie.“

#### **8.4.6. Dauer der Pause zwischen der Erstausbildung und der Aufnahme der Weiterbildung**

Im Rahmen der Arbeit des CFCS hat uns die oft lange Pause zwischen dem Ende der Erstausbildung und der Aufnahme der Weiterbildung (durchschnittlich 5 Jahre) beeindruckt.

Leider kann ich aus der Feststellung dieser Tatsache noch keine objektiven Schlüsse ziehen.

So können wir zum Beispiel nicht begründet die These vertreten, dass möglicherweise eine Beziehung zwischen dieser langen Periode der Inaktivität (wobei wir nicht immer wissen, ob es sich hier tatsächlich um eine Periode der Inaktivität handelt) und dem Scheitern des Eingliederungsprozesses besteht. Auch die Frage, ob die Dauer dieser sozioprofessionellen Auszeit in einem Bezug steht zu dem beobachteten Schwinden des Selbstbewusstseins, muss unbeantwortet bleiben. Unsere Erfahrungen in der Praxis deuten jedoch darauf hin, dass die

Tatsache, dass zwischen Erstausbildung und Weiterbildung ein langer Zeitraum liegt, nicht unbedingt bedeutet, dass diese Zeit auch eine Phase der Beschäftigungslosigkeit gewesen ist.

Dieser Aspekt muss wahrscheinlich zu den anderen Faktoren in Bezug gesetzt werden, vielleicht sogar zur Gesamtheit der Indikatoren. Da eine solche Analyse jedoch noch nicht vorgenommen wurde, wird sie im Rahmen eines späteren Beitrags zu behandeln sein.

#### **8.4.7. Die Bedeutung der Unterstützung durch die Familie oder das unmittelbare sozialen Umfeld**

Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass zwischen der Entscheidung für eine Ausbildung und der erfolgreichen Teilnahme an dieser Ausbildung auf der einen, und der jeweiligen Unterstützung, die die betreffende Person durch ihre Familie bzw. durch die betreuende Institution erfährt, auf der anderen Seite, ein enger Zusammenhang besteht.

Eine positive und unterstützende Einstellung des Umfelds gegenüber der Ausbildung – durch die die betreffende Person eine offenen Bestärkung erfährt oder zumindest nicht entmutigt wird – ist ausschlaggebend für die Aufnahme und erfolgreiche Durchführung einer Ausbildung.

Gestatten Sie mir, hier auf die eingangs erwähnten Erörterungen zum Begriff der Behinderung zurückzukommen, denn hier zeigt sich wieder, wie wichtig der Einfluss des Umfelds auf die Einschätzung des Handicaps und das Ausmaß der Behinderung ist. Damit stellt sich insbesondere für die professionellen Helfer die Frage nach ihrer Verantwortung – die Frage, inwieweit sie durch ihr Eingreifen befreiend oder aber einschränkend (im Sinne einer Entfremdung) auf die Person mit einer geistigen Behinderung einwirken.

#### **8.4.8. Störungen der geistigen Gesundheit**

Innerhalb der Gruppe der Personen, die das CFCS besuchen, sind die Menschen mit psychischen Störungen, ob diese nun zusätzlich zu einem Handicap oder eigenständig auftreten, diejenigen, die die meisten Merkmale aufweisen, die einem Erfolg der Ausbildung im Wege stehen (so dass die Ausbildung gar nicht erst aufgenommen oder innerhalb kurzer Zeit abgebrochen wird): fortgeschrittenes Alter; große Zeitspanne zwischen dem Ende der Erstausbildung und der Fortsetzung der Ausbildung; keine oder geringe Unterstützung durch das Umfeld.

Benötigen wir für die Ausbildungsbetreuung nach dem Modell des CFCS zwei unterschiedliche Ansätze für die Betreuung von Menschen mit geistigen Behinderungen und für Menschen mit geistigen Behinderungen und psychischen Störungen?

Diese Frage kann derzeit nicht abschließend beantwortet werden, das wäre verfrüht. Wir möchten jedoch bereits an dieser Stelle auf den Ansatz der französischen Partnerprojekte des europäischen Projekts hinweisen, die in der Broschüre „LUCIE“ beschrieben werden (Projektbeschreibung erhältlich im Rahmen dieser Agora oder anschließend bei den

Organisatoren anzufordern). Diese Projekte bieten auf der Grundlage einer vergleichbaren Methode eine ausbildungsbegleitende Unterstützung für geistig behinderte Menschen mit psychischen Störungen an, wobei die psychotherapeutische Dimension hier stärker berücksichtigt wird, und erzielen damit vergleichbare und ebenso ermutigende Ergebnisse.

#### **8.4.9. Das Alter als Faktor für den Erfolg der Eingliederung durch Weiterbildung**

Die Jugend (oder die mangelnde Reife) scheint bei Menschen mit einer geistigen Behinderung als ein negativer Faktor zum Tragen zu kommen, wenn es um die Durchführung und die Fähigkeit zum erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung geht. Es geht hier, wie bereits erwähnt, nicht um die fachlichen Kompetenzen, sondern um die Soziabilität, um die Stabilität in den zwischenmenschlichen Beziehungen und um die emotionale Stabilität der Auszubildenden. Jüngere Ausbildungsteilnehmer neigen offenbar aufgrund ihrer Jugend stärker dazu, die Angebote zu konsumieren als aktiv handeln zu wollen.

#### **8.4.10. Anerkennung der Behinderung**

Seit einigen Jahren beobachten wir in unseren Diensten, dass die jüngeren Menschen den Status der behinderten Person ablehnen. Jüngere Menschen wollen oft keine beschäftigungs- oder integrationsfördernden Unterstützungsmaßnahmen in Anspruch nehmen, bei denen sie sich als Personen mit einer Behinderung einstufen lassen müssen.

Im Rahmen des CFCS gab es Fälle, in denen Einzelne ihre Ausbildung abgebrochen haben, als sie zum Beispiel einen Arbeitsvertrag zur Sonderausbildung (vergütete Ausbildung im Rahmen eines Ausbildungsvertrags) unterzeichnen sollten.

### **8.5. Statt einer Schlussfolgerung**

Der erwachsene Mensch mit einer geistigen Behinderung ist als uneingeschränkt gleichwertiger Mensch zu betrachten, der zu jedem Alter in seinem Leben fähig ist, sich weiter zu entwickeln, sofern seine Umgebung bereit ist, sich dementsprechend anzupassen. Von diesem grundlegenden Postulat gehen wir in unserem Ansatz aus.

Die Nutzung von flexiblen Strukturen, die Bereitstellung von wohnortnahen Angeboten, die Individualisierung des Angebots, auf der Grundlage der Vernetzung und Zusammenarbeit mit den bestehenden allgemeinen oder sonderpädagogischen Ausbildungseinrichtungen: dies sind optimale Voraussetzungen für eine erfolgsversprechende Integration.

Auch für die Angebote im Rahmen der Erstausbildung wäre es förderlich, wenn entsprechende Partnerschaften in möglichst großem Umfang aufgebaut würden, und zunehmend Betriebspraktika und Formen der alternierenden Ausbildung angeboten würden.

Das lebenslange Lernen und die Weiterbildung sind ein Weg zur Realisierung des Wunschs, Zugang zu einer Beschäftigung zu erlangen und neue fachliche und soziale Kompetenzen zu erwerben.

Die Ausbildungsstätten können sich nicht darauf beschränken, Auszubildende im Hinblick auf die Zielsetzung aufzunehmen, ihnen einen erfolgreichen Zugang zu einer Beschäftigung zu verschaffen. Der Mensch ist ein Ganzes und ist in seiner Ganzheit zu betrachten.

Die Bedeutung der positiven Nebenwirkungen, die mit der Teilnahme an der Weiterbildung verbunden sind, erweist sich als wesentlich. Diese Nebenwirkungen müssen in der Evaluierung der Ausbildungsmaßnahmen als Kriterien mit berücksichtigt werden.

Es müssen neue Beschäftigungsformen geschaffen werden, ohne deswegen unbedingt neue Strukturen zu schaffen. Eine Koordinierung der bestehenden Strukturen im Sinne einer Vernetzung ist zu diesem Zwecke leistungsfähiger.

Alle Angebote – und hierzu ist insbesondere auch die Weiterbildung zu zählen –, die erwachsenen Menschen mit einer geistigen Behinderung die Möglichkeit bieten, in einem Kontext, in dem sie ihr soziales Netz erweitern, mit Nichtbehinderten in Kontakt zu treten und neue Erfahrungen zu machen, tragen zur Steigerung ihrer Fähigkeit zur Selbstbestimmung und ihrer Fähigkeit, ihre Rolle als Bürgerinnen und Bürger aktiv einzunehmen, bei. Dadurch werden die Betroffenen zu Akteuren der Veränderung innerhalb des Makrosystems ihres Lebensumfelds.



## Bibliographie

Bernath, K.; Ziegler, F. *Des adultes handicapés mentaux en formation continue: un aperçu de la situation*. Lucerne: SPC, 1990

Bissonnier, H. *L'adulte handicapé mental*. Paris: Fleurus, 1977

Braquet, L. *La formation et le suivi des travailleurs handicapés en voie d'insertion*. Commission des Communautés Européennes Ressources Humaines. Troisième réunion de travail du réseau L1: Action éducative en milieu ouvert: Projet de mise en œuvre et d'évaluation d'actions d'intégration économique et sociale de personnes psychiquement et mentalement handicapées. Luxembourg, 1992

Caspar, Pierre. *Menschen oder Untermenschen: Participation ou exclusion hier et aujourd'hui*. Conférence donnée à l'occasion du colloque international: Ouvrir l'espace spirituel organisé par l'EPI (sous le patronage du BICE), en collaboration avec la FISSAAJ (Belgique) et le SCEJI (Suisse). Wépion: 22.-24. Oktober 1997

*Comité pour la réadaptation et l'intégration des personnes handicapées: Groupe de travail sur les Stratégies d'emploi pour les personnes handicapées: rapport final* / Europarat. Straßburg, 1999

*Das Beschäftigungsniveau von Menschen mit Behinderungen anheben – eine gemeinsame Herausforderung* (Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen, SEK (1998) 1550). Brüssel: Europäische Kommission, 1998

Ionescu, Serban. *L'intervention en déficience mentale: tome 1. problèmes généraux: méthodes médicales et psychologiques*. Liège: Pierre Mardaga, 1987

Lambert, J.-L. *Enfants et adultes handicapés mentaux*. Cousset: Delval, 1988

Lambert, J.-L. *La personne handicapée mentale: vers des rôles nouveaux: exposé donné lors de la journée d'étude: Acteur de changement social» organisée par La Rigole*. Florenville: 11. Oktober 1991

*Le trait en creux: L'éthique et les services aux personnes vivant avec un handicap* / Fédération des institutions et services spécialisés d'aide aux adultes et aux jeunes. Brüssel: FISSAAJ, 1996

Lebaude, A. *Les centres d'aide par le travail et l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés dans une société en mutation: Séminaire ACTIF-H*. Paris: 10.-11. Juni 1996

Luckasson, R. et al. *Mental retardation: definition, classification and systems of supports: 9*. Aug. Washington: American Association on Mental Retardation, 1992

Populaire, D. *Intégration professionnelle et handicap mental: vers un concept nouveau. Séminaire ACTIF-H.* Paris: 10.-11. Juni 1996

Populaire, D. *Rapport d'activités 2000 du service d'accompagnement Le Passage.* Dour: Le Passage, 2001

Samoy, Eric; Waterplas, Lina. *L'emploi protégé dans la Communauté Européenne.* Bruxelles: Commission des Communautés Européennes, 1992

Vaney, L. Du principe de Normalisation à la Valorisation des Rôles Sociaux. In: Wolfensberger, W; Glenn, L. *Pass 3 : Analyse de programmes pour les systèmes de services, méthodes d'évaluation quantitative des services humains: version Européenne,* 1989

Waeber, A. *Impact de la formation continue dans l'existence quotidienne.* Actes du colloque international organisé par le CFCS: Intégration = Emploi? Parcours de vie / Parcours d'insertion / Parcours de formation de la personne handicapée. Casteau: 7.-8. Dezember 2000

Zribi, Gérard. *La formation et le suivi des travailleurs handicapés en voie d'insertion.* Commission des Communautés Européennes Ressources Humaines. Troisième réunion de travail du réseau L1: Action éducative en milieu ouvert: Projet de mise en œuvre et d'évaluation d'actions d'intégration économique et sociale de personnes psychiquement et mentalement handicapées. Luxemburg: 1992

## **9. Allgemeine und berufliche Bildungsangebote für Personen mit Lernbehinderungen in den verschiedenen europäischen Ländern**

*Victoria Soriano* <sup>(32)</sup>

### **9.1. Einleitung**

Dieser Beitrag fasst die ersten Ergebnisse zum Thema ‘Übergang von der Schule ins Erwerbsleben’ zusammen, die von den an der Europäischen Agentur für die Entwicklung der Sonderpädagogik teilnehmenden Ländern ausgewählt wurden. Er verdeutlicht das große Ausmaß der Probleme im Bereich der Ausbildung und Qualifizierung von Personen mit sonderpädagogischem Förderbedarf sowie ihrer Probleme auf dem Arbeitsmarkt und das gemeinsame Interesse der verschiedenen Länder an diesen Problemen.

Die Europäische Agentur für die Entwicklung der Sonderpädagogik ist eine unabhängige, selbst verwaltete Organisation, die von den Bildungsministerien in 18 teilnehmenden Ländern – die derzeit 15 EU-Mitgliedstaaten, Island, Norwegen und die Schweiz – sowie von der Europäischen Kommission durch konkrete Projekte unterstützt wird. Außerdem sind die drei baltischen Staaten Estland, Lettland und Litauen mit Beobachterstatus in der Agentur vertreten.

Die Hauptziele der Organisation sind, auf eine Verbesserung der Qualität der Sonderpädagogik hinzuwirken und eine langfristige, umfassende Zusammenarbeit in diesem Bereich einzuleiten.

Die beiden Leitprinzipien der Agentur lauten:

- (a) Qualitativ hochwertige Bildung für alle, mit dem Ziel, die bestmögliche Bildung für alle Schüler sicherzustellen, wobei ihre Stärken anstatt ihre Schwächen betont werden sollen.
- (b) Chancengleichheit im Hinblick auf den Zugang zum Lernen, wobei individuelle Unterschiede Berücksichtigung finden sollten.

Als europäische Kontaktstelle für die Informationsverbreitung sammelt, verarbeitet und verbreitet die Agentur die in den einzelnen Ländern und auf europäischer Ebene verfügbaren Informationen. Dies umfasst Informationen über die Praxis im Bereich der Sonderpädagogik in den beteiligten Ländern sowie Informationen über neue und innovative Maßnahmen, Forschung und Entwicklung und Informationen über Förderprogramme der Europäischen Union.

---

<sup>(32)</sup> Europäische Agentur für die Entwicklung der Sonderpädagogik

In jedem Jahr befasst sich die Agentur mit einer Reihe bestimmter Themen. Der Übergang von der Schule ins Erwerbsleben ist einer ihrer prioritären Bereiche und wird in Zusammenarbeit mit 16 Ländern – alle EU-Länder (außer Irland), Norwegen und Island – untersucht.

## **9.2. Hintergrund**

Das Hauptziel besteht darin, eine Analyse der auf europäischer Ebene vorhandenen Modelle für den Übergang von der Schule ins Erwachsenen- und Erwerbsleben vorzunehmen, die untersucht, welche Strategien offenbar gute Ergebnisse zeigen und warum, welche Wege eingeschlagen wurden und warum, sowie welche Hindernisse beim Übergangsprozess häufiger auftreten. Außerdem werden die Rolle und die Qualifikation von Lehrern und Fachleuten anderer involvierter Berufsgruppen analysiert.

Ende 1999 nahm die Europäische Agentur eine erste Sichtung und Analyse der auf europäischer und internationaler Ebene vorliegenden Daten vor, um die Hauptprobleme, die bereits von Fachleuten aus dem Bildungs- und Beschäftigungssektor aufgezeigt worden waren, zu ermitteln und zu definieren. Die Informationen wurden mit nationalen Daten (die von nationalen Experten bereitgestellt wurden, welche von den 16, mit diesem Thema befassten Ländern ernannt worden waren) sowie mit Daten aus lokalen Projekten verglichen und ergänzt.

Unter Einbeziehung dieser Ergebnisse sammelt und aktualisiert die Agentur nationale Daten – unter Berücksichtigung der jeweiligen politischen Strategien und ihrer Umsetzung, ihrer Probleme sowie Ergebnisse – und nimmt, ausgehend von den jeweils angewendeten Verfahrensweisen eine zweite Analyse des Übergangsprozesses vor.

In den teilnehmenden Ländern wurden insgesamt 46 laufende Projekte ausgesucht und es fand ein Austausch von Fachleuten statt, an dem über 70 Personen teilnahmen. Hauptziel dabei ist, unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Realitäten Schlüsselfaktoren zu ermitteln: Fragen, Probleme, Trends und erforderliche Veränderungen. Die Ergebnisse dieses weiteren Analyseschritts werden Ende 2001 vorliegen.

Ein erster Überblick, der Gegenstand dieses Beitrags ist, erfasste die wichtigsten, zwischen 1992 und 1998 veröffentlichten Dokumente, die zwischen vier und zwölf Länder betrafen und von – oder in Zusammenarbeit mit – OECD, UNESCO, IAO (Internationale Arbeitsorganisation) und EU erstellt worden waren. Außerdem wurden diesbezüglich relevante Forschungsarbeiten (L. L. Collet-Klingenberg, 1998) und einige laufende europäische Projekte (unter anderem Pericas, I. et al. 1999) berücksichtigt sowie länderbezogene Daten, die von Eurydice/Eurybase 1999 und der Europäischen Agentur (1999) erhoben worden waren.

Vorab bedarf es einiger Erläuterungen. Die Fakten und Daten in allen Dokumenten beziehen sich in erster Linie auf integrative Bildungsmaßnahmen (die Sonderpädagogik wird immer aus diesem Blickwinkel betrachtet) und sozial integrierte Situationen. Es liegen zu diesem Thema nur wenige Daten vor, und Vergleiche zwischen verschiedenen Ländern erweisen sich als

recht schwierig. In manchen Dokumenten werden die Übergangsprozesse hauptsächlich im Hinblick auf die Beschäftigungsaussichten hin untersucht, in anderen werden dabei auch Eigenständigkeit und Erwachsenenbildung einbezogen.

Alle Dokumente beleuchten recht ähnliche Fragen:

- (a) Wie sollten Personen mit sonderpädagogischem Förderbedarf auf das Leben als Erwachsene und vollwertige Mitglieder unserer Gesellschaft vorbereitet werden? (Pericas, I. et al. 1999).
- (b) Ist die Lebensvorbereitung effizient genug? (ebd.).
- (c) Wie lässt sich sicherstellen, dass Menschen mit Behinderungen ihr ganzes Leben lang Zugang zu den entsprechenden Bildungsmöglichkeiten haben, wenn sie ihre Fähigkeit, ein eigenständiges Leben zu führen, optimal entwickeln möchten? (Lauth, O. et al. 1996).
- (d) Wie lässt sich die Zahl der Jugendlichen verringern, die das Erstausbildungssystem ohne ein Mindestmaß an Qualifikation verlassen? (Gemeinsamer Bericht zur Beschäftigung 1998).

### **9.3. Allgemeine und berufliche Bildungsmöglichkeiten**

Die Sekundarschule besteht in den meisten Ländern aus zwei Stufen: Sekundarstufe I und Sekundarstufe II. Das Ende von Stufe I fällt häufig mit dem Ende der Vollzeit-Schulpflicht zusammen (in den meisten Ländern im Alter von 15 oder 16 Jahren).

In der Sekundarstufe II werden zwei Hauptkategorien von Unterricht angeboten: Allgemein bildender Unterricht, der auf ein Hochschulstudium hinführt; berufsbildender Unterricht, der Qualifikationen vermittelt, die sowohl auf das Erwerbsleben als auch auf eine weiterführende Ausbildung vorbereiten.

Weitere Informationen zu den wichtigsten Bildungswegen auf Sekundarstufenebene, die es in den verschiedenen Ländern gibt, finden sich im Anhang am Ende des Dokuments.

Betrachtet man die Unterrichtsinhalte auf der an die Pflichtschule anschließenden Ebene, dann lassen sich drei Kategorien unterscheiden (OECD, 1997):

- (a) soziale Inhalte: Der Hauptzweck dieses Unterrichts besteht darin, die Schüler auf ein eigenständiges Leben vorzubereiten. Hier mit eingeschlossen werden kann auch die Erwachsenenbildung, die den Einzelnen befähigen soll, ein vollwertiger Staatsbürger zu werden, seine Eigenständigkeit zu entwickeln und seine Lebensqualität zu verbessern.
- (b) berufliche Inhalte: Der Hauptzweck liegt hier darin, junge Menschen auf das Erwerbsleben vorzubereiten (indem den Schülern grundlegende oder fachbezogene Kompetenzen und Qualifikationen vermittelt werden).
- (c) allgemein bildende Inhalte: Das Ziel besteht hier darin, Grundwissen oder eingehendes Wissen zu erwerben, welches im Rahmen der Weiterbildung oder durch ein Hochschulstudium weiter vertieft werden soll.

## 9.4. Einige Fakten

An dieser Stelle soll auf einige interessante Aspekte in den verschiedenen Dokumenten hingewiesen werden:

*‘Alle Menschen mit Behinderungen mussten ihr ganzes Leben lang Zugang zu sinnvollen Bildungsmöglichkeiten haben, um ihre Fähigkeit, ein eigenständiges Leben zu führen, optimal zu entwickeln. Die vorliegenden Daten belegen eindeutig, dass behinderte Erwachsene nur über unzureichende Qualifikationen verfügen. Aus den Eurostat-Daten (1995) geht hervor, dass das Bildungsniveau von behinderten Erwachsenen in den meisten Ländern ziemlich niedrig ist’* (Lauth, O. et al. Helios, 1996).

Laut dem OECD-Bericht (1997) schlägt eine recht große Zahl von Schülern einen weiterführenden Bildungsweg ein, doch schließen viele diesen niemals ab. Es lässt sich nicht genau ermitteln, wie viele Schüler ihren Bildungsweg nach Absolvierung der Schulpflicht nicht mehr fortsetzen, doch ist festzustellen, dass viele nach der Pflichtschule das Bildungssystem verlassen.

Eine der größten Schwierigkeiten ist durch das Fehlen präziser Informationen über die Gesamtzahl der Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf bedingt. Trotz der Unterschiede zwischen den vorhandenen Daten können wir davon ausgehen, dass je nach den in den einzelnen Ländern geltenden Definitionen – Schüler mit Behinderung oder mit sonderpädagogischem Förderbedarf – der Durchschnittsanteil der Personen mit sonderpädagogischem Förderbedarf zwischen 3 und 20% der Jugendlichen unter 20 Jahren ausmacht (Europäische Agentur, 1998; Eurybase 1999). Am Ende dieses Dokuments findet sich eine Tabelle mit weiteren Informationen über länderbezogene Daten.

Ein niedriges Bildungsniveau und mangelnde Qualifikationen wurden als Gründe dafür genannt, dass Menschen mit Behinderungen bei der Arbeitsplatzsuche nicht erfolgreicher sind. Wenn die Weiterentwicklung von Bildungsmöglichkeiten eine grundlegende Voraussetzung ist, um den Wandel zu bewältigen und um einen Arbeitsplatz zu finden, dann können Menschen mit besonderen Bildungsbedürfnissen nicht von diesem Prozess ausgeschlossen werden und müssen die gleichen Chancen erhalten (Lauth, O. et al. Helios, 1996).

*‘Alle Mitgliedstaaten haben der Notwendigkeit Rechnung getragen, die Zahl der Jugendlichen, die die allgemeine und berufliche Erstausbildung ohne Mindestqualifikation abbrechen, zu verringern, indem sie insbesondere umfassende Reformen der Erstausbildungssysteme durchgeführt haben. Die Einführung, der Ausbau oder die Reform der Lehre oder anderer arbeitsbezogener Ausbildungsformen ist in vielen Ländern ein wichtiger Bestandteil der Reformen’* (Gemeinsamer Bericht zur Beschäftigung, EG 1998).

*‘Die aktuellen Daten belegen, dass es vielen Menschen mit Behinderungen an den geeigneten Qualifikationen fehlt, um einen Arbeitsplatz zu finden. Die für Europa vorliegenden Zahlen untermauern das Argument, dass sie auf dem offenen Arbeitsmarkt nicht aufgrund einer inhärenten Unfähigkeit, die durch ihre Behinderung bedingt ist, benachteiligt sind, sondern*

aufgrund ihrer geringen Zugangsmöglichkeiten zu allgemeiner und beruflicher Bildung' (IAO Bericht 1998).

Die nachstehende Tabelle liefert allgemeine Informationen zu einigen Aspekten, die die Bildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen und den relativen Umfang der Bildungsausgaben in einzelnen Ländern betreffen. Den Eurostatdaten (1995) zufolge betrug der Prozentsatz junger Erwachsener zwischen 20 und 29 Jahren, die nicht über einen Abschluss der Sekundarstufe II verfügen, etwa 30%. Dieser Prozentsatz liegt bei Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf sogar noch höher.

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
<b>Österreich</b>	27	53	21		5,9
<b>Belgien</b>	26	65	25	6	
<b>Dänemark</b>	27	68	11	7,8	4,1
<b>Finnland</b>	26	66	16	8	4,8
<b>Frankreich</b>	28	67	23	6,2	4
<b>Deutschland</b>	26	63	16	4	3,4
<b>Griechenland</b>	29	56	29		
<b>Island</b>	31				
<b>Italien</b>	27	54	45	5	
<b>Luxemburg</b>	26	59	51		
<b>Portugal</b>	30	57	58		4
<b>Spanien</b>	32	61	44	5,8	3,8
<b>Schweden</b>	25	44	11	7,8	4,6
<b>Vereinigtes Königreich</b>	28	46	40	5	3,8

A – Prozentanteil der 10- bis 19jährigen an der Gesamtbevölkerung, 1995.

*Quelle: Eurostat, Bevölkerungsstatistik*

B – Prozentanteil der Schüler, Studenten und Auszubildenden unter den 15- bis 24jährigen, 1995.

*Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung*

C – Prozentanteil junger Erwachsener – zwischen 20 bis 29 Jahre – ohne Abschluss der Sekundarstufe II,

*Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung*

D – Prozentanteil der Gesamtausgaben für Bildung am BIP (Bruttoinlandsprodukt) im Jahre 1992.

*Quelle: Bildung auf einen Blick, OECD Indikatoren 1995*

E – Prozentanteil der Ausgaben für Primar- und Sekundarschulbildung am BIP im Jahre 1992.

*Quelle: Bildung auf einen Blick, OECD Indikatoren 1995*

## 9.5. Beschäftigungssituation

Eines der Ziele der Integration besteht darin, allen Bürgern die Möglichkeit zu eröffnen, ihr Potenzial zu verwirklichen und tatsächlich an der Gesellschaft zu partizipieren. Einen Arbeitsplatz zu haben, fördert ein positives Selbstbild sowie die soziale Integration und sichert ein eigenes Einkommen.

Menschen mit Behinderungen sind traditionell in den regulären Bildungssystemen und in regulären Beschäftigungsverhältnissen unterrepräsentiert oder davon ausgeschlossen. Die derzeitige wirtschaftliche Situation in einer Reihe von Ländern hat in allen Bevölkerungsgruppen zu Langzeitarbeitslosigkeit geführt. Vor diesem Hintergrund sind behinderte Menschen bei der Arbeitsplatzsuche benachteiligt. Die Arbeitslosenquote bei Behinderten liegt signifikant höher als bei nicht-behinderten Personen.

Die Regierungen haben eine Vielzahl von Bildungsinitiativen und Initiativen zur Kompetenzentwicklung durchgeführt, um die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Bürger zu verbessern. Es ist von wesentlicher Bedeutung, dass Personen mit Behinderungen garantierten Zugang zu solchen Programmen erhalten (Lauth, O. et al. 1996).

Menschen mit Behinderungen haben in der Regel größere Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden und bleiben mit größerer Wahrscheinlichkeit längere Zeit arbeitslos. Die Arbeitslosenquote bei Menschen mit Behinderungen ist für gewöhnlich zwei bis drei Mal so hoch (IAO Bericht 1998).

Wenn bereits in der Allgemeinbevölkerung eine hohe Arbeitslosigkeit herrscht, dann wird es natürlich um so schwieriger, den Gruppen Arbeitsplätze zu garantieren, die von sozialer und wirtschaftlicher Ausgrenzung betroffen sind. Obwohl es in der Regel den Anschein hat, dass Beschäftigungswachstum behinderten Menschen den Zugang zu Arbeitsplätzen erleichtert, trifft dies nicht für alle Länder zu, da auch andere Faktoren eine Rolle spielen können (Benchmarking von Beschäftigungspolitiken für Menschen mit Behinderungen, EG, 2000). Dieser Bericht nennt einige Schlüsselindikatoren aus der Beschäftigungsperspektive, welche am Ende des vorliegenden Dokuments aufgelistet sind. Sie könnten Länder übergreifende Vergleiche ermöglichen und dürften sowohl quantitative als auch qualitative Ergebnisse erbringen.

Politische Maßnahmen, die auf die speziellen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung abzielen, scheinen nicht ausreichend mit anderen Politikbereichen abgestimmt zu sein, und dies gilt insbesondere für die Politiken zur Eindämmung der Langzeitarbeitslosigkeit und zur Schaffung der Voraussetzungen zur Erleichterung der Integration ins Erwerbsleben (Gemeinsamer Bericht zur Beschäftigung, EG 1998).

Jugendliche, die von der Schule abgehen, ohne die Fähigkeiten erworben zu haben, welche Voraussetzung für den Eintritt in den Arbeitsmarkt sind, haben sehr schlechte Beschäftigungsaussichten (Entschließung des Rates zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien 1999).



## 9.6. Einige Fakten

Die folgende Tabelle enthält einige Angaben zur Erwerbslosigkeit jugendlicher und junger Erwachsener in den verschiedenen Ländern sowie zu den finanziellen Aufwendungen der Länder für Berufsbildungs- und Arbeitsmarktprogramme.

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<b>Österreich</b>	6	4*	4,40	0,06
<b>Belgien</b>	22	10	6,80	0,15
<b>Dänemark</b>	10	8	6,01	0,46
<b>Finnland</b>	41	17 *	13,10	
<b>Frankreich</b>	27	13	12,40	0,15
<b>Deutschland</b>	9	8	10,00	
<b>Griechenland</b>	28	11	9,60	
<b>Island</b>	11			
<b>Italien</b>	33	14	12,10	
<b>Luxemburg</b>	7	3	2,60	0,05
<b>Portugal</b>	16	8	6,80	0,05
<b>Spanien</b>	42	26	20,80	0,01
<b>Schweden</b>	19	9*	9,90	0,82
<b>Vereinigtes Königreich</b>	16	9	7,00	0,03

\* Angaben für 1993 aus dem Employment Outlook 1996 , OECD

- A – Arbeitslosenquoten bei 15- bis 24jährigen,  
*Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung*
- B – Arbeitslosenquoten bei 25- bis 34jährigen, 1995.  
*Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung*
- C – Jugendarbeitslosigkeitsquotient, 15- bis 24jährige, 1997.  
*Quelle: Eurostat harmonisierte Arbeitslosenquoten.*
- D – Öffentliche Ausgaben (in Prozentsätzen des BIP) für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, 1994.  
*Quelle: Employment Outlook 1995, OECD*

## 9.7. Erste Ergebnisse

Die in den verschiedenen Dokumenten aufgeführten Hauptprobleme in beiden Bereichen – Bildung und Beschäftigung – lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

<b>Allgemeine und berufliche Bildung</b>	<b>Beschäftigung</b>
<p><b>Hoher Prozentsatz von ‘Abbrechern’</b></p> <p>Auch wenn die Daten nicht präzise genug und schwierig zu erheben sind, kann festgestellt werden, dass ein hoher Anteil der Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf die Bildungsmaßnahmen, die sie absolvieren sollten, nicht erfolgreich abschließen.</p> <p>Sie haben die gleichen Möglichkeiten wie andere Schüler, doch in der Praxis werden ihnen überwiegend Berufsbildungsmaßnahmen im Rahmen sozialer Förderprogramme oder solche mit niedrigem Qualifikationsniveau angeboten. An diesen begrenzten Auswahlmöglichkeiten sind sie nicht unbedingt interessiert, und die Maßnahmen entsprechen nicht immer ihren Interessen und Bedürfnissen.</p> <p>Die Daten belegen, dass eine recht große Zahl von Schülern einen weiterführenden Bildungsweg einschlägt, aber dass viele von ihnen diesen niemals abschließen. Es lässt sich nicht genau ermitteln, wie viele Schüler ihren Bildungsweg nach Absolvierung der Schulpflicht nicht mehr fortsetzen, doch ist festzustellen, dass es sich um eine recht große Zahl handelt. (OECD 1997).</p> <p>Würde man die Bildungsmaßnahmen für Schüler interessanter gestalten, so böte dies möglicherweise eine Lösung für gleich mehrere Probleme (Europäische Agentur, EA, 1999).</p>	<p><b>Hohe Arbeitslosenquote</b></p> <p>Behinderte Menschen sind auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt – sie sind in Beschäftigungsverhältnissen unterrepräsentiert und/oder davon ausgeschlossen. Die Arbeitslosenquote ist bei Behinderten signifikant höher als bei Nicht-Behinderten: zwei bis drei Mal so hoch (IAO 1998)</p> <p>Politische Maßnahmen für die speziellen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen scheinen nicht ausreichend mit anderen Politikbereichen abgestimmt zu sein, und dies gilt insbesondere für die Politik zur Eindämmung der Langzeitarbeitslosigkeit und zur Schaffung der Voraussetzungen zur Erleichterung der Eingliederung ins Erwerbsleben (Gemeinsamer Bericht zur Beschäftigung, EG 1998).</p> <p>Länderbezogene Daten berücksichtigen nur die gemeldeten Arbeitslosen, und ein hoher Prozentsatz der behinderten Menschen ist nicht arbeitslos gemeldet. Sie haben nicht einmal die Chance, eine Erstanstellung zu finden (Lauth, O. et al. 1996).</p> <p>Die Arbeitslosenunterstützung für behinderte Menschen ist derzeit nach den Renten und den Gesundheitsausgaben der drittgrößte Posten der Sozialausgaben, liegt aber vor dem Arbeitslosengeld (<i>Employment and disabled persons</i>, EC, 1997).</p>
<p><b>Geringer Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung</b></p> <p>Obwohl in den meisten Ländern bis zum Alter von 15 bis 16 Jahren Vollzeitschulpflicht besteht, haben in manchen Ländern fast 80% der Erwachsenen mit Behinderungen lediglich die Primarschule besucht oder sind als Analphabeten anzusehen (Lauth, O. et al. 1996)</p>	<p><b>Unzugänglichkeit der Arbeitsplätze</b></p> <p>Es bestehen immer noch Probleme bezüglich der physischen Zugänglichkeit von Arbeitsplätzen, doch fehlt es auch an menschlicher und fachlicher Unterstützung und Hilfe.</p>
<p><b>Fehlen von Qualifikationen</b></p> <p>Die aktuellen Daten belegen, dass viele Menschen mit Behinderungen über keine geeignete Qualifikation für einen Arbeitsplatz verfügen (IAO 1998). Die für Europa vorliegenden Zahlen untermauern das Argument, dass sie auf dem offenen Arbeitsmarkt nicht aufgrund einer inhärenten Unfähigkeit benachteiligt sind, die durch ihre Behinderung bedingt ist, sondern aufgrund ihrer geringen Zugangsmöglichkeiten zu allgemeiner und beruflicher Bildung’ (ebd.).</p> <p>Das dringlichste Problem besteht darin, dass Menschen mit Behinderungen nicht die für eine Beschäftigung erforderlichen geeigneten Qualifikationen erhalten; Ausbildungsinitiativen müssen besser auf den aktuellen Bedarf auf dem Arbeitsmarkt zugeschnitten werden.</p> <p><b>Eingeschränkte Wahlmöglichkeiten</b></p> <p>Die bestehenden Vorurteile gegenüber Behinderten sind der Grund für die eingeschränkten Wahlmöglichkeiten, die ihnen bei allgemeinen und beruflichen Bildungsmaßnahmen angeboten werden.</p>	<p><b>Veränderung der Arbeitsbedingungen</b></p> <p>Die Arbeitsbedingungen sind in einem allmählichen Wandel begriffen: z.B. der Anteil von Teilzeitarbeit und Zeitarbeit.</p> <p><b>Eine offensive Strategie</b></p> <p>Für Beschäftigungswachstum bedarf es einer offensiven Strategie, die eine Steigerung der Nachfrage fördert, anstatt einer defensiven Strategie. Dies erfordert Investitionen in die materiellen Produktionskapazitäten, in die Humanressourcen, in Wissen und Kompetenzen. Junge Menschen mit Behinderungen sollten bei der Planung ihrer eigenen Zukunft eine proaktive Rolle übernehmen können.</p>

<p><b>Nicht ausreichend an ihre Bedürfnisse angepasst (personenzentrierter Ansatz)</b></p> <p>Ein einziger allgemeiner Ansatz ist nicht sinnvoll, da jede Person und jede Situation anders sind. Die Eingliederung ins Erwerbsleben erfordert maßgeschneiderte Lösungen.</p>	
<p><b>Unterschätzung ihrer Fähigkeiten</b></p> <p>Lehrer, Eltern und die Öffentlichkeit im Allgemeinen unterschätzen die Fähigkeit behinderter Menschen, auf dem freien Arbeitsmarkt eine bezahlte Beschäftigung aufzunehmen.</p> <p>Die Zusammenarbeit mit den Eltern ist äußerst wichtig, um zu einer realistischen Einschätzung der Kompetenzen der Schüler zu gelangen (EA 1999).</p>	<p><b>Falsche Vorstellungen über ihre Qualifikationen und Fähigkeiten</b></p> <p>Die Arbeitgeber hegen nach wie vor die gleichen Vorurteile.</p>
<p><b>Die berufliche Bildung hat oftmals keinen Bezug zur Berufspraxis oder orientiert sich nicht an dem in einem Tätigkeitsfeld herrschenden Bedarf</b></p> <p>Die berufliche Bildung findet häufig an abgesonderten Orten statt – Berufsbildungseinrichtungen für bestimmte Arten von Behinderungen. Sie ist oftmals nicht auf komplexe Berufe ausgerichtet, und die eingesetzten Methoden sind eher traditionell. Der EU-Bericht über beschützende Werkstätten von 1992 gelangt zu dem Schluss, dass diese nur sehr selten Möglichkeiten zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung anbieten.</p> <p>Für die berufliche Bildung werden mehr Informationen über die von den Arbeitgebern geforderten Kompetenzen benötigt.</p>	<p><b>Unzureichende Information über die von den Arbeitgebern angebotenen Ausbildungsmöglichkeiten</b></p> <p>Es liegen keine verlässlichen Daten über die von den Arbeitgebern angebotenen Ausbildungsmöglichkeiten vor.</p>
<p><b>Eine Verbesserung der Qualifikation der Lehrer ist erforderlich</b></p> <p>Die Lehrer sind selten dazu ausgebildet, junge Menschen mit Behinderungen auf den Übergang von der Schule in den Beruf vorzubereiten.</p> <p>Es bedarf einer Verbesserung der Ausbildung oder einer adäquaten Ausbildung für die Lehrer, um sie in die Lage zu versetzen, junge Menschen mit Behinderungen besser auf den Übergang vorzubereiten.</p>	
	<p><b>Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Gesetzgebung auf lokaler und praktischer Ebene</b></p> <p>Das Fehlen eines gesetzlichen Rahmens und die mangelnde Flexibilität der Systeme bereiten Probleme.</p> <p>Beschäftigungsquoten werden nicht angewendet und durchgesetzt.</p> <p>In den meisten Ländern wird eine Kombination von Maßnahmen durchgeführt, die als unterschiedlich effektiv angesehen werden. Es gibt keine Beispiele dafür, dass Quotensysteme ihre Ziele erreichen, doch die Befürworter dieses Systems verweisen darauf, dass die durch Abgaben oder Bußgelder eingenommenen Mittel andere Maßnahmen zur Beschäftigungsentwicklung ermöglichen.</p> <p>Antidiskriminierungsgesetze bereiten auch Probleme. Bisweilen entsteht der Eindruck, dass solche Gesetze den behinderten Menschen und den Arbeitgebern eher nur eine Botschaft übermitteln sollen, anstatt dem Einzelnen wirksame Hilfen an die Hand zu geben (Ecotec, EG, 2000).</p>

Auf der Grundlage der in diesen beiden Jahren durchgeführten Arbeit hoffen wir einige Schlüsselfaktoren definieren zu können, die für diesen Bereich des Übergangs von der Schule in den Beruf relevant sind. Es scheint sechs wichtige Faktoren zu geben, die derzeit erörtert werden und folgende Bereiche betreffen: die Gestaltung des Übergangsprozesses, mit dem Ziel, die betroffene Person dabei in den Mittelpunkt zu rücken, sowie die Kriterien zur Sicherstellung eines reibungslosen Übergangsprozesses; die Ausbildung in realen Arbeitssituationen; den Schülern und Auszubildenden ausgestellte Qualifikationen und Zeugnisse; die Funktion von unterstützenden Maßnahmen für den Übergang von der Schule zum Arbeitsplatz; die Zusammenarbeit zwischen Dienststellen und Fachleuten; und schließlich die Funktion und die Grenzen von gesetzlichen Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung.

## Anhang

Statistiken zur Gesamtzahl der Personen mit sonderpädagogischem Förderbedarf

	Gesamtzahl der Menschen mit Behinderungen*	Anzahl der Schüler in der Pflichtschule	Anzahl der Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf in der Pflichtschule**	% der Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf in der Pflichtschule
<b>Österreich</b>	2 128 000		25 770	3
<b>Belgien (NL)</b>	200 000	886 898	38 255	4,3
<b>Belgien (F)</b>		829 391	27 255	3,2
<b>Dänemark</b>		640 000	80 000	12,5
<b>Finnland</b>		581 900	103 892	17,8
<b>Frankreich</b>	1 800 000 – 3 200 000	7 724 033	257 423	3,3
<b>Deutschland</b>	6 621 157	9 399 127	405 945	4,3
<b>Griechenland</b>		1 022 996	12 906	1,2
<b>Island</b>		42 318	6 348	15
<b>Irland</b>	374 400	531 845	15 200	2,8
<b>Italien</b>		4 304 119	94 130	2,1
<b>Luxemburg</b>		57 708	1 200	2
<b>Niederlande</b>	500 000	2 056 000	117 943	4,9
<b>Norwegen</b>	839 344	478 500	31 000	6,5
<b>Portugal</b>	985 893	1 300 000	75 991	5,8
<b>Spanien</b>		6 805 322	113 338	1,7
<b>Schweden</b>	1 200 000	1 014 823	22 084	2,1
<b>V. Königreich</b>	5 900 000	10 245 548	256 139	2,5
			...	20
<b>INSGESAMT</b>		48 769 263		

**Quelle:** Eurydice/Eurybase 1999  
Europäische Agentur (1998, 1999)

\* Bei den meisten Ländern handelt es sich um Schätzungen. Laut dem Bericht zur Beschäftigung 1999 sind 17% der Gesamtbevölkerung behindert. Von diesen sind 50% zwischen 50 und 64 Jahre alt.

\*\* Die Angaben beziehen sich überwiegend auf das Schuljahr 1997/98.



# **10. Berufliche Selbstbestimmung und/oder persönliche Selbstbestimmung – Rolle und Bedeutung der geschützten Beschäftigung im Prozess der Emanzipation**

*Gérard Zribi* <sup>(33)</sup>

Diese Frage zielt direkt auf die Bedeutung und die Legitimität der geschützten Beschäftigung ab: Schützen wir den Betroffenen vor der Untätigkeit oder vor einem normalen Umfeld, das ihn zurückweist, zu viele Gefahren für ihn birgt oder ihn zu sehr verunsichert? Oder schützen wir unsere traditionellen Werte, denen zufolge Arbeit eine Voraussetzung für Normalität, Würde und vielleicht sogar Menschlichkeit ist?

Ist die geschützte Beschäftigung eine neue Form der sozialen Entfremdung, ein Dschungel ohne soziale Rechte für die Beschäftigten, eine Segregation vom normalen Arbeitsleben oder aber eine wirkliche soziale und ethische Alternative, bei der es darum geht, öffentliche Mittel bereit zu stellen, um Menschen mit Behinderungen, die von ihrem Alter und ihren Fähigkeiten her in der Lage sind zu arbeiten, einen Arbeitsplatz in einem Umfeld anzubieten, in dem sich schon geistig und körperlich Gesunde schwer tun, eine Arbeit zu finden?

Ist nur ein regulärer Arbeitsplatz von Bedeutung? Ist nur ein solcher Arbeitsplatz – im Gegensatz zur geschützten Beschäftigung – ein gültiger Indikator für soziale Integration, Lebensqualität und einen in der Gesellschaft geachteten Status?

## **10.1. Ausgangsüberlegungen**

### **10.1.1. Die Bedeutung der Berufstätigkeit**

Von außen betrachtet erscheint es heutzutage in einem Umfeld, in dem es immer weniger Arbeit gibt und in dem sich die Qualität der Arbeit grundlegend verändert hat, als soziale Absurdität, wenn man für die Berufstätigkeit von geistig und psychisch behinderten Menschen eintritt.

Doch der soziale Status wird auch heute noch im Wesentlichen von der Berufstätigkeit bestimmt: Trotz zunehmender Arbeitslosigkeit ist in unserer Gesellschaft immer noch die Berufstätigkeit die geltende soziale Norm; und wirtschaftliche Beziehungen sind die Grundlage sozialer Beziehungen.

---

<sup>(33)</sup> Generaldirektor der AFASER – Präsident der ANDICAT

Diese Aussage trifft natürlich auf Menschen mit Behinderungen zu, die durch ihre berufliche Integration ein besseres Selbstbild und ein positiveres Feed-Back von der Gesellschaft bekommen (nicht jedoch auf andere, deren Beschäftigung nur dazu dient, Familien und Fachleute zu beruhigen, weil der Behinderte scheinbar in die Norm integriert ist).

Tatsächlich ist Arbeit ein zentraler Wert: Sie ist nicht nur eine Einkommensquelle, sondern auch ein Mittel der sozialen Integration und eine Form der Selbstverwirklichung und der persönlichen Entwicklung für all jene, die arbeiten können und wollen.

In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass in den Niederlanden vor einigen Jahren 90 000 Personen aufgrund wirklicher oder vermeintlicher mangelnder körperlicher oder geistiger Eignung aus dem Arbeitsleben ausgeschlossen wurden, und dass daraus inzwischen nach Meinung zahlreicher Fachleute ein „gesellschaftlichen Alptraum“ geworden ist.

Das Recht auf einen Arbeitsplatz, der „gefördert“ wird oder nicht, der ganz, teilweise oder gar nicht geschützt ist, muss als eines der fundamentalen Menschenrechte bekräftigt werden.

Eine Arbeit zu haben bedeutet, dass man in ein organisiertes und planbares Beziehungsnetz mit Kollegen, Kunden, usw. eingebunden ist. Nicht berufstätig zu sein impliziert hingegen eher vage und zufällige Bindungen an die Gemeinschaft. Noch mehr gilt dies für Menschen mit Behinderungen, die mehr als andere gefährdet sind, zu vereinsamen und ausgegrenzt zu werden.

Ohne Arbeit zu sein bedeutet, an den Rand der Gesellschaft gedrängt zu werden, sich in einer Gesellschaft, die ohne das Ziel der Vollbeschäftigung gar nicht vorstellbar ist, unnützlich und untätig zu fühlen. Verschiedene Studien der *Fondation pour l'étude des systèmes en Europe* aus den Jahren 1981 bis 1990 zur Frage der Entwicklung der Wertvorstellungen der Europäer (zitiert in *Le Monde* vom 8. Januar 1997) gelangen zu dem Ergebnis, dass „Arbeit nach wie vor der wesentliche Faktor der persönlichen Identität und der sozialen Integration“ ist.

Tatsächlich wird in den meisten Ländern Europas, so auch in Frankreich, die „Arbeit“ gleich nach der Familie als zweitwichtigster Wert genannt. Was diese Aussage eher ergänzt als widerlegt, ist den Studien einiger Gewerkschaften zufolge das Bestreben nach einer Neugestaltung der Arbeitsorganisation und einer Verkürzung der Arbeitszeit.

Dies bedeutet, dass für Personen, die im erwerbsfähigen Alter sind, die Gefährdung der wirtschaftlichen Beziehungen aufgrund einer fehlenden Beschäftigung quasi automatisch zu einer Krise der sozialen Beziehungen führt. Und dies gilt auch für Menschen mit Behinderungen.

### **10.1.2. Der künstliche Antagonismus zwischen normaler Beschäftigung und geschützter Beschäftigung**

Unter Berücksichtigung der jeweils unterschiedlichen individuellen Realität und der Entwicklung der modernen Sozialpolitiken gelangt man zur Konzeption einer Vielfalt von gestaffelten bzw. reversiblen Maßnahmen im Rahmen eines immer stärker ausdifferenzierten Kontinuums, das



von der traditionellen Institution über partiell geschützte Beschäftigungsverhältnisse bis hin zum regulären Arbeitsumfeld reicht.

Die derzeitige Kontroverse in der Frage der Eingliederung, die oft allzu einseitig geführt wird, und über die geschützte Beschäftigung, die als ausgegrenzter Raum dargestellt wird, reduziert sich auf eine Art Alles-oder-nichts-Gesetz, bei dem die Praxis, die deutlich erkennbaren institutionellen Veränderungen, das wirtschaftliche Umfeld und die Besonderheiten der Personen mit Behinderungen ebenso wenig wahrgenommen werden wie die neuen (pluralistischen, vielfältigen) Ansätze der (über die Welt der Behinderung hinausweisenden) Prozesse der sozialen Zugehörigkeit.

## **10.2. Ein komplexes und wenig aufnahmebereites ökonomisches Umfeld**

Dieses Umfeld lässt sich in Kürze folgendermaßen charakterisieren:

- (a) Eine (in den meisten europäischen Ländern) wohlhabende Gesellschaft, deren Antriebskräfte die Konkurrenz, der Wettbewerb, der Weltmarkt und die Beherrschung der neuen Technologien sind
- (b) Ein nur schwer überschaubares wirtschaftliches und soziales System
- (c) Ein Arbeitsmarkt, bei dem die traditionellen Analysemethoden nicht mehr greifen
- (d) In den meisten europäischen Ländern ein relativ hohes Niveau der Arbeitslosigkeit
- (e) Eine Auflösung des sozialen Netzes: Gesellschaftliche Gruppen leben in denselben Ländern, aber auf verschiedenen Planeten; Ausgrenzung ist kein marginales Phänomen mehr.

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt ist in allen europäischen Ländern durch ein anhaltendes quantitatives Defizit an Arbeitsplätzen und eine qualitative Veränderung gekennzeichnet.

Diese Situation ist in den verschiedenen Bereichen der Wirtschaft unterschiedlich stark ausgeprägt. So entwickelt sich die Situation im marktwirtschaftlichen und nicht-marktwirtschaftlichen Dienstleistungssektor (Fastfood-Bereich, Reinigungsdienste, Umweltbereich) positiv, während die Zahl der Arbeitsplätze in der Industrie auf Grund einer Reihe von Faktoren (Automatisierung, Konkurrenz auf dem Weltmarkt usw.) abnimmt.

Dem ist jedoch hinzuzufügen, dass die Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor nicht mehr, wie noch vor einigen Jahren, wirkliche berufliche Integrationsmöglichkeiten für geistig und psychisch behinderte Arbeitskräfte bieten; denn dieser Tätigkeitsbereich ist inzwischen – ähnlich wie der Sektor der Industrie – durch äußerst anspruchsvolle Organisationsformen gekennzeichnet.

Die deutliche Anhebung der Ansprüche an die Qualifikationen, an die fachliche und persönliche Eignung (relationale Kompetenzen, spezifisches Verhaltensrepertoire), die die Dienstleistungsunternehmen von ihren Arbeitnehmern verlangen (z. B. im Betriebsrestaurant,

im Café, im Reinigungsunternehmen, im Garten- und Landschaftsbau), erschwert die berufliche Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt selbst in diesem Sektor, in dem durchaus neue Arbeitsplätze entstehen.

Die direkte Einstellung von geistig und psychisch behinderten Menschen durch Unternehmen, Verwaltungsorgane und öffentlich-rechtliche Körperschaften, die durch ihr Budget eingeschränkt sind, wird in den kommenden Jahren wahrscheinlich relativ gering bleiben.

Insofern ist es theoretisch und praktisch wenig sinnvoll, sich an der Gleichung der 60er Jahre zu orientieren, der zufolge die Verbände und die Ausbildungszentren auf eine Berufstätigkeit vorbereiten, und die Unternehmen die Absolventen einstellen.

Diese Hypothese wird insbesondere durch die Feststellung gestützt, dass der jüngste Wirtschaftsaufschwung zwar zur Schaffung neuer Arbeitsplätze geführt hat, der „harte Kern“ der Arbeitslosen – zu dem die benachteiligten und behinderten Menschen zählen – jedoch keinen Nutzen davon hatte.

Zu bedenken ist auch die Einstellung zahlreicher Menschen mit geistigen und psychischen Behinderungen dem regulären Arbeitsmarkt gegenüber. Häufig wurden Arbeitnehmer mit Behinderungen, die eine relativ lange Zeit des Aufenthalts in Institutionen (Krankenhäuser und andere Einrichtungen) hinter sich haben oder die seit Jahren in einer beschützenden Werkstatt arbeiten, nicht ausreichend und fortlaufend auf eine Beschäftigung in der allgemeinen Arbeitsumwelt vorbereitet. Zu berücksichtigen sind außerdem geistige Defizite und psychische Störungen, die einer Eingliederung nach traditionellem Muster sehr im Wege stehen.

Daraus resultiert eine gewisse Zurückhaltung, ja sogar Angst, sich in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren. Der Verlust der psychischen und physischen Sicherheit und die Notwendigkeit einer psychosozialen Hilfe lassen selbst weitgehend angepasste geistig und psychisch behinderte Menschen, die einer geschützten Beschäftigung nachgehen, zögern, den schwierigen Weg der Integration einzuschlagen. Auch die Befürchtungen ihrer Familie lassen sie eher zurückhaltend reagieren.

### **10.3. Die Notwendigkeit eines zweiten und vielfältigen Arbeitsmarktes**

Die hier dargelegten Argumente führen – unter der Prämisse des Rechts auf Arbeit – zu der Notwendigkeit, eine Reihe spezifischer Maßnahmen (parallel, in Verbindung, am Schnittpunkt, oder in Ergänzung zum regulären Arbeitsmarkt) zu entwickeln.

Diese Maßnahmen wurden dank einer nach und nach weiter entwickelten Gesetzgebung ergriffen, über die Mittel für die Integration und für die Ausbildung im regulären Arbeitsumfeld (verbesserter Zugang, Entlohnung von Praktika, Beschäftigungsprämien, Lohnkostenzuschuss usw.) bzw. für die Einrichtung von Werkstätten für Behinderte bereit gestellt wurden.

Durch reine Förderungsmaßnahmen (das Arbeitsumfeld bzw. die Entlohnung betreffend) oder auch durch Maßnahmen der positiven Diskriminierung (z.B. Einhaltung einer Behindertenquote) oder auch die Einrichtung von Behindertenwerkstätten entsteht in fast allen europäischen Ländern ein Spektrum von mehr oder weniger, d.h. ausschließlich, teilweise oder nicht geförderten Arbeitsplätzen in der regulären Arbeitsumwelt.

Die Behindertenwerkstätten sind Teil dieser spezifischen Arbeitsplätze, bei denen sozialer und wirtschaftlicher Aspekt jeweils unterschiedlich gewichtet sind. Im Extremfall entsteht beispielsweise ein (dank eines staatlich finanzierten Lohnkostenzuschusses) „geförderter“ Arbeitsplatz in einem regulären Unternehmen, der von dem Unternehmen selbst verwaltet wird. In diesem Fall ist der sozialpolitische Anteil relativ gering, während der umgekehrte Fall eines internen Arbeitsplatzes in einer beschützenden Werkstätte seine Bedeutung eher aus einer sozialpolitischen Strategie als aus einem ökonomischen Projekt zieht (das hier eher Mittel als primäre Zielsetzung ist).

Dazu kommt, dass sich seit einigen Jahren die geschützte Arbeitsumwelt in zahlreichen europäischen Ländern sehr viel stärker diversifiziert:

- (a) Sie wird stärker in die lokale Wirtschaft integriert.
- (b) Es werden diversifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten (früher auf einfaches Sortieren oder Verpacken und unbedeutende Aufgaben beschränkt) geschaffen, die einen hohen Weiterbildungswert und Nutzen haben: Diese Beschäftigungsmöglichkeiten entstehen z.B. in Wäschereien, in Cafeterias, im Hotelgewerbe, im Tourismus, im Gartenbau, im Umweltbereich usw.
- (c) Die Modalitäten der Berufsausübung werden immer vielfältiger, d.h. es gibt einerseits die traditionelle Arbeit in spezifischen Werkstätten, andererseits gibt es immer mehr Tätigkeiten, die einzeln oder in Gruppen in der regulären Arbeitsumwelt ausgeübt werden.

Hinzu kommt, dass geschützte Beschäftigung nur dann ihren Zweck uneingeschränkt erfüllt, wenn drei Bedingungen gegeben sind:

- (a) Die Einrichtungen der geschützten Beschäftigung (Arbeitszentren für Behinderte, Werkstätten für Behinderte) müssen wirkliche Orte der Soziabilisierung sein.
- (b) Die Einrichtungen der geschützten Beschäftigung müssen diversifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten anbieten – vom traditionellen internen geschützten Arbeitsplatz bis hin zu leichten und integrierten Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem regulären Arbeitsmarkt, d.h. so genannte „partiell geschützte“ oder auch „begleitete“ oder „unterstützte“ Arbeitsplätze.
- (c) Die Einrichtungen der geschützten Beschäftigung müssen darüber hinaus als Stützpunkte dienen, von denen aus alternative Lösungen und integrative Maßnahmen entwickelt werden, ohne dass deshalb Personen mit Behinderung, die keiner regulären Beschäftigung nachgehen können, abgewertet würden.

## 10.4. Voraussetzungen für eine Verbesserung

Durch (oder mit) dem Bereich der geschützten Beschäftigung müssten verschiedene Achsen weiter entwickelt werden:

- (a) Die Ausbildungs-, Förderungs- und Rehabilitationstrukturen müssten in der Weise weiter entwickelt werden, dass sie relativ ähnliche, aber von ihrem Bedarf her unterschiedliche Gruppen vorübergehend oder langfristig aufnehmen könnten.
- (b) Es müssten mehr unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse vom internen bis hin zum partiell geschützten Bereich geschaffen werden. Dies hätte den zweifachen Vorteil, dass einerseits relativ individuelle geschützte oder nicht geschützte berufliche Werdegänge und Integrationsverläufe möglich wären, und dass andererseits der Entwicklung der Unternehmensorganisation (betriebswirtschaftliche und organisatorische Aufsplitterung) Rechnung getragen würde.
- (c) Ausbildungsmaßnahmen und geschützte Beschäftigung müssten gezielt und vorrangig auf Dienstleistungen ausgerichtet werden, die einerseits ein Reservoir an Arbeitsplätzen bieten und andererseits geeignet sind, den Erwerb sozialer Kompetenzen und angepasster Verhaltensweisen zu begünstigen und damit die soziale Anpassung zu fördern.
- (d) Der Bereich der geschützten Beschäftigung müsste die Aufgabe eines Förderzentrums übernehmen, dem im Bereich der beruflichen Eingliederung eine Beobachtungs-, Bewertungs- und Unterstützungsrolle zukäme.
- (e) Im Hinblick auf die Arbeitszeit müssten „maßgeschneiderte“ geschützte und partiell geschützte Beschäftigungsverhältnisse entwickelt werden, die sowohl den unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen als auch der gesellschaftlichen Entwicklung in Bezug auf das Verhältnis der Gesamtbevölkerung zur Arbeit Rechnung tragen: Dies betrifft Teilzeitarbeit, Vollzeitarbeit, entsprechend angepasste Urlaubszeiten, usw.
- (f) So oft wie möglich müssten Initiativen ergriffen werden, um für die leistungsstärksten Arbeitnehmer mit Behinderungen direkt Arbeitsplätze zu schaffen, indem die Unterstützung genutzt wird, die (vom Arbeitsministerium und der AGEFIPH) denjenigen Unternehmen angeboten wird, die Arbeitnehmer mit Behinderungen einstellen (Verringerung der Lohnkosten, Ausrüstung für behindertengerechte Arbeitsplätze, Ausbildung, flankierende Maßnahmen usw.). Einige Erfahrungen in Frankreich und in Europa (insbesondere in Deutschland mit den Sozialunternehmen und in Italien mit den Typ B-Kooperativen) sind besonders ermutigend. Im Zusammenhang mit diesem Ansatz stellt sich auch die Frage der gesellschaftlichen Aufwertung.
- (g) Es müssten vermehrt Netze aufgebaut und Partner (in der Gesellschaft, in der Wirtschaft, im Gesundheitswesen usw.) gesucht werden.
- (h) Zudem erscheint die Definition eines neuen rechtlichen Status, der der Ausübung einer Beschäftigung stärker Rechnung trägt, inzwischen unabdingbar. So schreibt Marc Dupont in der Zeitschrift *Education ouvrière* (englische Ausgabe: *Labour Education*) des Internationalen Arbeitsamts, es sei nicht zu rechtfertigen, dass „die Arbeitnehmer in

einigen Strukturen der geschützten Beschäftigung weder über die Vereinigungsfreiheit noch über das Tarifabschlussrecht oder über Arbeitsverträge verfügen.“ Dupont zufolge „sollten diese Fragen angegangen werden, um solche Zonen der Rechtlosigkeit im Bereich der Beschäftigung nicht weiter fortbestehen zu lassen und angepasste Lösungen zu suchen.“

Damit sind die Werkstätten für Behinderte, wie auch alle anderen Formen der Beschäftigung, für all jene, die von ihren psychischen und physischen Voraussetzungen her in der Lage sind zu arbeiten, ein elementarer Motor der sozialen Integration.

Sie geben, was die Beschäftigung betrifft, eine der Antworten, die es endlich anzuerkennen und aufzuwerten gilt, da sonst – im Namen eines fundamentalistischen Diskurses über die Integration – einem beträchtlicher Anteil der Arbeitnehmer mit Behinderungen eine aktive Rolle in der Gesellschaft vorenthalten wird.

Positive Diskriminierung, spezifische Maßnahmen, die Verbindung von sozialpolitischen und beschäftigungspolitischen Leistungen stehen einer Integrationspolitik nicht im Wege, sondern verleihen ihr umgekehrt einen humanistischen Wert, der jedem das Recht zuerkennt, er selbst zu sein.

So hat auch das Internationale Arbeitsamt in einer seiner jüngsten Veröffentlichungen vorbehaltlich der Ausweitung der allgemeinen Bestimmungen des Arbeitsrechts auf Arbeitnehmer mit Behinderungen die Rolle des geschützten Beschäftigungssektors anerkannt: Als wichtiger Wirtschaftsteilnehmer bot und bietet er geistig behinderten Menschen „eine der wenigen, wenn nicht sogar die einzige Möglichkeit, am Wirtschaftsleben teilzunehmen.“

Die beschützenden Werkstätten verstehen sich gern als das, was einige Autoren als vierten Wirtschaftssektor bezeichnen: Dies ist der Wirtschaftssektor, in dessen Mittelpunkt die Person steht, d.h. die individuelle Entwicklung, die Gesundheit des Einzelnen, seine Beziehungen, seine persönlichen Kompetenzen und sein Beitrag zu Wirtschaft und Gesellschaft.

In diesem Sinne sind sie eine zeitgemäße und optimistische Reaktion auf neue gesellschaftliche Probleme.

## Literaturverzeichnis

Aznar, Guy; Caillé, Alain; Laville, Jean-Louis. *Vers une économie plurielle: un travail, une activité, un revenu pour tous*. Paris: Syros, 1997

Dupont, Marc. Le rôle des syndicats dans l'insertion professionnelle des personnes avec un handicap: bilan et perspectives de la politique de l'OIT. In *Éducation ouvrière, 113*. Genf: Internationales Arbeitsamt, 1998

Laville, Jean-Louis et al. *Alternatives économiques*. Paris: Syros, 1997

Samoy, E; Waterplas, L. *L'emploi protégé dans la Communauté européenne*. Brüssel: Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 1992

Visier, Laurent. *Les relations de travail en milieu protégé*. (Cahiers de l'emploi et de la formation, 22) Genf: Internationales Arbeitsamt, 1998

Zribi, Gérard. *L'avenir du travail protégé: centres d'aide par le travail et intégration*. Paris: Éditions de l'École Nationale de la Santé Publique, 1998

Zribi, Gérard; Poupée-Fontaine, Dominique. *Dictionnaire du handicap. 2. Ausg.* Paris: Éditions de l'École Nationale de la Santé Publique, 2000

# 11. Das normale Umfeld: ein Lernort, an dem sich das Potenzial behinderter Arbeitskräfte und ihrer Erzieher zeigt

*Yvonne Schaeffer*

Die soziale und berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen war schon immer ein wichtiges Anliegen der ADAPEI im Verwaltungsbezirk Bas Rhin (*Association Départementale des Amis et Parents d'Enfants Inadaptés* – Vereinigung der Freunde und Eltern behinderter Kinder auf lokaler Ebene) und der von ihr verwalteten Einrichtungen.

1980 startete die Vereinigung ein Projekt, das damals von vielen als gewagt bezeichnet wurde. Sie verwaltete damals eine Einrichtung, die auf einem außerhalb gelegenen Gelände als Arbeits- und Wohnstätte für 75 behinderte Arbeitskräfte diente.

Nach unseren Feststellungen hat diese Situation dazu geführt, dass

- (a) der Fürsorgestatus der behinderten Arbeitskräfte verstärkt und festgeschrieben wurde;
- (b) eine gut abgeschirmte Mikro-Gesellschaft entstand, durch die die Nutzer aus dem sozialen System herausgehalten und davor bewahrt wurden, sich mit der Realität des Alltags auseinandersetzen zu müssen;
- (c) bei den Nutzern ein Gefühl der Ablehnung und eine passive, das Scheitern hinnehmende Haltung entstand, was zu einem solchen Desinteresse führte, dass sie bisweilen nicht mehr davon überzeugt werden konnten, einen eigenen Willen und eine eigene Kraft zu haben.

Ohne die tatsächlichen, häufig großen Defizite dieser Menschen abmildern oder übergehen zu wollen, haben wir auf ihre Fähigkeit gesetzt, anders zu leben.

Die Trennung von Arbeitsleben und Privatleben war der erste Schritt einer tiefgreifenden Veränderung.

Nach und nach wurden vier Wohneinheiten für jeweils 12 bis 15 Personen eröffnet, die es diesen Menschen ermöglichten, in einem normalen Umfeld zu leben.

Es wurde keine Auswahl getroffen, alle Nutzer wurden in dieses Projekt eingebunden, alle nahmen daran teil und bis heute ist keiner gescheitert.

Diese Konfrontation mit der Realität des Alltags hat einem Potenzial zum Durchbruch verholfen, das bis dahin nicht zur Geltung kommen konnte oder nicht zugelassen war. Die Bevormundung durch die ihnen nahe stehenden Personen, einschließlich der Fachleute, konnte durchbrochen werden, und die Nutzer der Hilfe sind nach und nach zu Akteuren ihres Lebens, zu eigenständig handelnden Subjekten geworden.

Durch das „Aufsprengen“ der ursprünglichen Situation, einer Standardsituation, bei der 75 Nutzer in einem gleichförmigen Gebäudekomplex untergebracht waren und einer Lebensweise unterlagen, die dem Einzelnen wenig Entfaltungsmöglichkeit bot, traten die individuellen Unterschiede stärker in Erscheinung und wirkten sich günstig auf die Entwicklung der Einzelnen zu eigenständigen Personen aus.

Als erstes wäre die Differenzierung zwischen Berufsleben und Privatleben zu nennen. In diesem Zusammenhang möchten wir den Fall von zehn Arbeitskräften erwähnen, die sowohl eine Wohnung im normalen Umfeld als auch eine Arbeit in einem normalen Betrieb im Dienstleistungsbereich erhielten, wodurch sie sich vollständig aus den institutionellen Abläufen, von denen sie bis dahin weitgehend abhängig waren, lösen konnten.

Sodann sind die Unterschiede hinsichtlich der Beschaffenheit, Lage und Ausstattung der Wohneinheiten zu erwähnen sowie die unterschiedlichen Arten der Beförderung (Sammeltransporte, öffentliche Verkehrsmittel, Moped oder sogar eigener Wagen, einige Nutzer haben die Führerscheinprüfung erfolgreich abgelegt).

Und schließlich die unterschiedliche Organisation jeder Wohngruppe, die ein Budget erhält, aus dem die Kosten für Lebensmittel, Beförderung und Freizeit beglichen werden.

Zum Zeitpunkt der Aufteilung in kleinere Wohneinheiten bestand das Erzieherteam aus mehrjährigen Angestellten der Einrichtung, von denen einige seit der Eröffnung für die Einrichtung arbeiteten. Mit seinen Routinen, Gewohnheiten und festen Zeitabläufen und seiner Berechenbarkeit bot ihnen dieser institutionelle Rahmen eine gewisse Sicherheit. Gleichzeitig wurden der eigenen Initiative und Verantwortung wenig Raum gelassen. Mit der Einrichtung von externen Wohn- und Lebensräumen änderten sich die Bedingungen nicht nur für die Nutzer, sondern auch für die Betreuer grundlegend. Auf einmal waren sie mit den Nutzern allein und trugen die Verantwortung für Zeiteinteilung, Organisation und Leitung.

Sie mussten sich mit einer neuen Umgebung vertraut machen und neue Orientierungspunkte finden, lernen, außerhalb der Einrichtung zu arbeiten, die Ressourcen des Umfelds zu nutzen und darauf achten, dass Weichenstellungen und Entscheidungen zusammen mit den Nutzern getroffen wurden.

Die Erzieherteams wurden dabei je nach ihrem Bedarf eine bestimmte Zeit lang von außen unterstützt. An ihren wöchentlichen Besprechungen nahm ein Ausbilder teil. Bei diesen Zusammenkünften sollten die Einzelnen dafür sensibilisiert werden, die eigene Praxis in Frage zu stellen, einen neuen Blick für Menschen mit Behinderung zu entwickeln, keine Entscheidungen an ihrer Stelle zu treffen, nicht mehr ihr Leben in die Hand zu nehmen, sondern ihnen zu helfen, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen und es ihnen ermöglichen, all das zu verwirklichen, was sie aus eigener Kraft verwirklichen können.

Erzieher und Nutzer haben gelernt, „draußen“ zu leben.



## **11.1. Die Erzieher als Ausbilder für die Nutzer**

Die unzähligen Situationen des Alltags, mit denen die Nutzer konfrontiert waren, lieferten das Material für ein täglich fortgesetztes Lernen und zwangen die Erzieher, ihre durch eine vorgegebene Struktur bestimmten Muster abzulegen.

Dieser Ausbildungsaspekt kommt im institutionellen Rahmen selten zum Tragen, in dem alles vorgegeben oder künstlich ist und mangels praktischer Anwendung für beide Seiten schnell langweilig wird.

Einige Jahre später wurden sich auch die Betreuer in den Werkstätten ihrer Rolle als Ausbilder bewusst. Sie hörten auf, die Nutzer einfach nur produzieren zu lassen und nutzten die Produktion als Ausgangspunkt für die Ausbildung. Das führte zu einer wahren „Kulturrevolution“ innerhalb der Behindertenwerkstätten (*centre d'aide par le travail – CAT*).

Die Erzieher benötigten viele Fortbildungsmaßnahmen, die sich auf folgende Bereiche erstreckten:

- (a) Status der behinderten Arbeitskräfte und daraus abgeleitete Rechte
- (b) Mittel der behinderten Arbeitskräfte
- (c) Rechtsschutz
- (d) Finanzplanung der Einrichtung
- (e) Urlaub, Freizeit, sportliche und kulturelle Aktivitäten
- (f) öffentliche Dienste
- (g) Entdeckung des Umfelds und seiner Ressourcen
- (h) Gefühls- und Sexualleben der Nutzer

Die Unterstützung des Projekts durch die Erzieher von Beginn an, ihre Beteiligung an der Ausarbeitung des Projekts und ihre Bereitschaft, anders zu arbeiten, haben dazu beigetragen, dass viele Schwierigkeiten überwunden, innovative Ansätze verfolgt und zusammen mit den Nutzern die Erwartungen, die wir zu Beginn des Projekts hatten, weit übertroffen werden konnten.

## **11.2. Ausbildung der Menschen mit Behinderungen**

Durch den Übergang in das normale Umfeld, der ein notwendiger und heilsamer Schock war, wurden die Nutzer in ein dynamisches Geschehen eingebunden, in dem sie spektakuläre Fortschritte machten und ihre Lern-Begierde sichtbar wurde.

Die Erzieher waren mit ihrer täglichen Begleitung der Nutzer die Haupt-Antriebskräfte dieses Ansatzes. Sie haben dazu auch die Ressourcen des Umfelds einbezogen - Angehörige sozialer

und öffentlicher Dienste, Ärzte, Vorsitzende von Sport- und Kulturvereinen, Abgeordnete und kirchliche Mitarbeiter -, die sich mit den Nutzern über deren Anliegen unterhalten haben.

Außerdem hat man sich auch an Berufsbildungsanbieter gewandt, insbesondere für eine Aktion zum Thema Bürgerrechte, für die die Nutzer selbst das Pflichtenheft erstellen.

### **11.3. Sich zu Wort melden**

„Nichts ohne uns über uns“ lautet das Leitmotiv der Nutzer heute.

Sich für eine Wohneinheit entscheiden, sein Leben in diesen neuen Räumen einrichten und organisieren, regelmäßige Besprechungen abhalten, in denen echte Entscheidungen getroffen werden: All diese Schritte haben dazu beigetragen, dass sich die Nutzer zusammen mit ihren Erziehern, ihrer Familie und den externen Beteiligten zu Wort gemeldet haben.

### **11.4. Aufklärung des Nutzers über seine Rechte als Arbeitnehmer**

#### **11.4.1. Mittel**

Die Information der Nutzer über Art und Höhe ihrer Mittel, die Art der Bereitstellung dieser Mittel und Unterstützungsangebote für ihre Verwendung haben dazu beigetragen, einen Rahmen zu schaffen, in dem die Nutzer eine Reihe von Freiheiten leben konnten, die sich günstig auf ihre Entwicklung auswirkten. Die Nutzer und ihre Familien sollten dafür sensibilisiert werden, dass der Schritt zu mehr Unabhängigkeit auch bedeutet, über eigene Mittel zu verfügen.

#### **11.4.2. Urlaub**

Es ist wichtig, dass die Arbeitskräfte die Verbindung zwischen der Leistung, die sie für die Werkstatt erbringen, und dem Recht auf Urlaub, das sich daraus ergibt, herstellen. Dieser Urlaub ist inzwischen für alle selbstverständlich. Er wird als Familienurlaub, in Form einer Reise mit einem Veranstalter des normalen Umfelds, eines von einem Mitglied des Personals organisierten Ferienaufenthalts oder in Form von Urlaubstagen zu Hause verbracht.

#### **11.4.3. Einbindung in das Umfeld**

Indem die Nutzer lernten, ihren (ihre) Unterschied(e) zu akzeptieren, mit diesen Unterschieden in der Gesellschaft zu leben und sich den allgemein geltenden sozialen Regeln anzupassen, lernten sie auch, über ihre Behinderung zu sprechen oder aber auch ihr Verhalten zu ändern. Wir konnten einen deutlichen Rückgang von herausforderndem Verhalten und Verbalattacken

beobachten, die Verabreichung von Medikamenten konnte verringert werden, und das äußere Erscheinungsbild hat sich durch mehr Körperpflege deutlich verbessert.

Mit den ersten Kontaktaufnahmen zum Umfeld sollten Beziehungen zu allen möglichen Arten von Dienstleistungen geknüpft werden (Einzelhandel, Banken, Ärzte, Apotheken, Verkehrsunternehmen usw.). Durch die Nähe dieser Dienstleistungen konnten sich die Nutzer freier bewegen.

Allmählich wurden Beziehungen zur Nachbarschaft geknüpft. Die Nutzer haben über die Beteiligung an Festen oder humanitären Aktionen wie Téléthon<sup>(34)</sup>, Blutspenden und ihre Teilnahme am Vereinsleben mit der Zeit ihren Platz in ihrem Umfeld gefunden.

#### **11.4.4. Organisation des Alltags**

Die Aufgaben des Alltags wie Instandhaltung und Einrichtung der Wohnung, Wäsche bügeln, Essensplanung und –zubereitung, Einkaufen und Benutzung von Haushaltsgeräten gehörten fortan zu den Beschäftigungen der Nutzer und waren Teil ihres Stundenplans.

Bei den wöchentlichen Besprechungen lernten die Nutzer, sich in der Gruppe zu äußern, dem anderen zuzuhören und zu verhandeln.

Diese Besprechungen ermöglichten es den Beteiligten, durch die Aufnahme von Informationen und durch ihre Mitwirkung an der Aufstellung von Regeln für das Leben in der Gruppe sowie an Entscheidungen hinsichtlich der Organisation des Alltags und der gesamten Haushaltsführung, eine Rolle als Partner zu übernehmen.

#### **11.4.5. Gefahren**

Mögliche Gefahren waren die Hauptsorge der Familien bei der Ankündigung des Projekts. Wir konnten sie davon überzeugen, dass wir alles daransetzen würden, um die Nutzer keiner Situation auszusetzen, die sie nicht bewältigen können. Es gibt kein Leben ohne Gefahr, das Maß an Gefahr, dem der Einzelne ausgesetzt ist, muss aber individuell angepasst sein. Nur in umsichtig geschaffenen, optimal angepassten Freiräumen kann gelernt werden, wie man Gefahren meistert.

In den Wohneinheiten sind beispielsweise bestimmte Personen berechtigt, allein in die Stadt zu gehen, andere hingegen dürfen nur in kleinen Gruppen zu zweit oder zu dritt ausgehen. Wieder andere müssen noch von einem Betreuer begleitet werden. Einige sind so selbständig

---

<sup>(34)</sup> Jährlich im französischen Fernsehen gesendete 30-stündige Live-Sendung über regionale musikalische und sportliche Events, mit Berichterstattung über Patienten, Talk, Spendenaufrufen. Der Téléthon (télévision und marathon) trägt zur Aufklärung über genetische Erkrankungen und Human-Genforschung bei und fördert die Solidarität mit den Betroffenen. Er findet auch in Italien und in der Schweiz statt.

geworden, dass sie in der Lage sind, mit eigenem Fahrzeug oder eigenständig mit öffentlichen Verkehrsmitteln ihre Familie zu besuchen.

#### **11.4.6. Einführung der Mobilität**

Die Verteilung von Leben und Arbeiten auf verschiedene Orte ermöglicht Mobilität. Die Wohnverhältnisse werden nicht mehr ein für allemal festgelegt, erforderlichenfalls können wir ein Mietverhältnis auflösen und neue Bewohner anderswo unterbringen.

Außerdem haben einige Nutzer den Wunsch geäußert, allein oder als Paar zusammenzuleben. Ein solcher Schritt ist durch die Einrichtung eines sozialen Begleitedienstes möglich geworden.

In einem Film, den wir gedreht haben, um dieses Abenteuer zu dokumentieren, haben die Nutzer geäußert, „ich existiere jetzt viel intensiver“.

Aus der Notwendigkeit der sozialen Integration wurde ein paar Jahre später das Projekt Herakles geboren. Dieses breit angelegte Projekt zur beruflichen Eingliederung hat die Arbeit im sozialen Bereich ergänzt und dazu beigetragen, dass viele Nutzer geschlossene institutionelle Strukturen verlassen konnten, da sich begleitende Dienste als ausreichend erwiesen.

## 12. Wie unterscheidet sich ein Ausbilder von geistig Behinderten von anderen Lehrern oder Ausbildern?

*Hans-Jürgen Pitsch* <sup>(35)</sup>

### 12.1. Zielgruppe

Bevor wir über die Lehrer und Ausbilder geistig Behinderter sprechen, sollten wir uns darüber verständigen, welche Gruppe unter den geistig Behinderten wir meinen. Wir sprechen nicht von den Schwerstbehinderten, die in der Regel nicht bis zu einer Arbeitstätigkeit hin gefördert werden können, und wir sprechen auch nicht von den nur leicht geistig Behinderten, die zum Beispiel in Deutschland den dort so genannten Lernbehinderten zugerechnet werden. Beziehen wir uns auf die Klassifikation der American Association on Mental Deficiency (AAMD), dann sprechen wir heute von den beiden Gruppen der mäßig und schwer geistig Behinderten, die in Tabelle 1 hervorgehoben sind.

*Tabelle 1: AAMD-Klassifikation nach IQ-Werten*

Stufen der geistigen Behinderung	Standard-Abweichungen	Theoretischer IQ	Stanford-Binet-IQ
Grenzfall (borderline)	- 1 bis - 2	70 – 85	
leicht (mild)	- 2 bis - 3	55 – 70	67 – 52
mäßig (moderate)	- 3 bis - 4	40 – 55	51 – 36
schwer (severe)	- 4 bis - 5	25 – 40	35 – 20
schwerst (profound)	- 5 und darunter	< 25	< 20

Quelle: SPECK 1993, 49; Ergänzungen durch H.J.P.

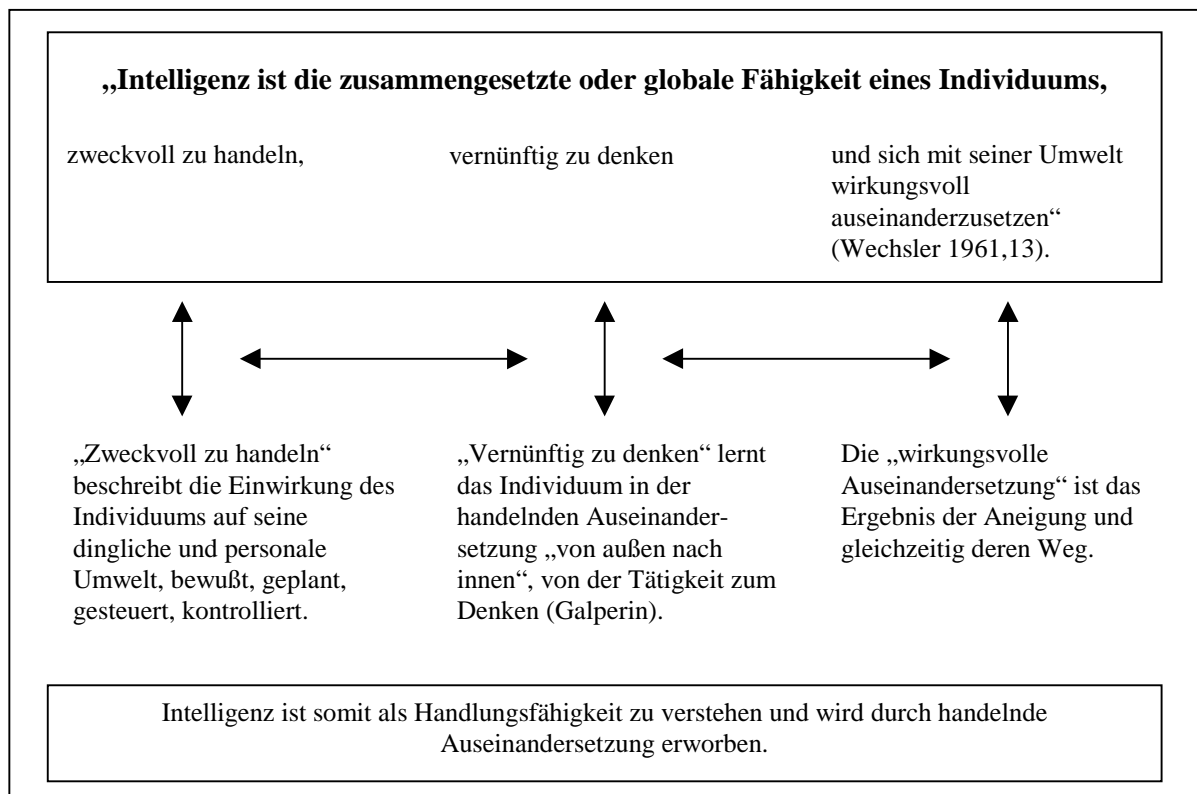
### 12.2. Handlungsfähigkeit

Selbst wenn diese Klassifikation der AAMD sich mit der Intelligenz eines sehr umstrittenen Kriteriums bedient, kann uns dieses Intelligenzkriterium dazu verhelfen, uns über die hier gemeinten Gruppen grob zu verständigen. Wir erinnern uns auch an den Vorschlag von David Wechsler, was wir unter „Intelligenz“ verstehen können:

---

<sup>(35)</sup> Diplom-Pädagoge, Sonderschulrektor i. Pr. a. D., Professeur (chargé de cours) am Institut d'Études Educatives et Sociales Fentange – Livange, Grand Duché de Luxembourg, 75, rue de Bettembourg, L-5811 Fentange; Postanschrift: B.P. 22; L-5801 Hespérange, E-mail: [hjuergen.pitsch@t-online.de](mailto:hjuergen.pitsch@t-online.de)

Schaubild 1: Intelligenz und Handeln (nach Wechsler 1961, 13)



Zweckvolles Handeln verlangt Zielsetzung, Planung des Weges zum Erreichen des Ziels, Verlaufs- und Ergebniskontrolle. Die Einwirkung des Individuums auf seine dingliche und personale Umwelt geschieht bewußt, geplant, gesteuert und kontrolliert, ist somit Handlung. Vernünftig zu denken lernt das Individuum nach Piaget in der tätigen Auseinandersetzung mit der Umwelt durch Akkomodation und Assimilation. Bei den Prozessen der Akkomodation und Assimilation werden nach Piaget „Schemata“ erworben und angewandt, Denk- und Handlungsstrukturen. Somit ist Wechslers „sich mit seiner Umwelt wirkungsvoll auseinanderzusetzen“ (1961, 13) sowohl der Weg der handelnd-denkenden Aneignung als auch deren Ergebnis. Wechslers „Intelligenz“ meint nicht anderes als Handlungsfähigkeit und wird durch handelnde Auseinandersetzung erworben. „Intelligenz“ als Prozeßmerkmal kann damit mit Seidel und Ulmann (1978) mit „Aneignungsfähigkeit“ gleichgesetzt werden.

### 12.3. Handlungsregulation

Aus der Sicht der Arbeitspsychologie unterscheidet Winfried Hacker (1986) drei Ebenen, auf denen das Handeln von Menschen gesteuert werden kann:

- (a) Auf der höchsten Ebene, der intellektuellen Regulationsebene, werden Pläne, komplexe Handlungen und längerfristige Strategien entworfen, überprüft und verändert.
- (b) Auf der mittleren, der perzeptiv-begrifflichen Regulationsebene, werden einfache Handlungen wechselnden Situationen flexibel angepaßt.

- (c) Die unterste, die sensomotorische Regulationsebene, ist dadurch gekennzeichnet, daß relativ gleichförmige Anforderungen mit automatisierten Handlungsabläufen, den Operationen, beantwortet werden.

Geistig Behinderte handeln in der Regel auf dem Niveau der perzeptiv-begrifflichen Regulation.

- (a) Sie verarbeiten informationshaltige Signale,
- (b) können ihre Wahrnehmungen und Vorstellungen erworbenen Begriffen zuordnen
- (c) und damit auf sprachliche Vermittlung reagieren,
- (d) verfügen über allgemeine Handlungsschemata,
- (e) die sie auf einzelne Situationen hin spezifizieren können,
- (f) erwerben Grundformen des Handelns,
- (g) die sie zu einfachen Handlungen vereinigen können
- (h) und bilden ihre Handlungspläne nach dem, was sie können.

Zudem sind sie in der Lage, wie auch die schwer geistig Behinderten, auf dem Niveau der sensomotorischen Regulation tätig zu werden. Auf diesem Handlungsniveau sind

- (a) sensumotorische Fertigkeiten wichtig,
- (b) die antrainiert werden können,
- (c) werden sich ständig wiederholende stereotype Sequenzen bewältigt,
- (d) die aus einzelnen Bewegungsentwürfen wie aus Unterprogrammen zusammengesetzt werden und
- (e) sich am Vorbild beobachteter Bewegungen und Bewegungsfolgen orientieren und
- (f) deren Erfolg an ebenso eintrainiert erworbenen stereotypen Prüfprogrammen gemessen wird.

## **12.4. Konsequenzen aus der Handlungsregulation**

Der Lehrer oder Ausbilder muß darauf achten, daß diejenigen Signale aus der Umwelt, die ein geistig Behinderter aufnehmen und verarbeiten soll, für diesen bedeutsam sind und individuellen Sinn ergeben. Er muß daher die Umwelt des Behinderten so gestalten, daß die sinnvollen Signale deutlich hervortreten und nicht durch eine Vielzahl bedeutungsloser Signale überdeckt werden. Damit wird die angemessene Gestaltung der Umwelt des Behinderten für den Lehrer oder Ausbilder zu einer ebenso wichtigen Aufgabe wie dessen unmittelbare Anleitung oder Förderung (vgl. hierzu auch Pfeffer 1984).

Wahrnehmungen muß der geistig Behinderte mit Begriffen verbinden können, um sie zu verarbeiten und auf sie zu reagieren. Der Lehrer oder Ausbilder muß solche Begriffe mit dem Behinderten in bewußten Handlungen erarbeiten, die von einem Bedürfnis ausgehen und zu einem Ziel hinführen (vgl. Probst 1981). Die Erarbeitung solcher Begriffe muß unmittelbar

mit gesprochener Sprache verbunden werden (vgl. Galperin 1972), damit die Tätigkeit über das Medium der Sprache allmählich zum Inhalt des Denkens werden kann. Nur wenn dieser Prozeß erfolgreich war, kann der geistig Behinderte auch auf verbale Mitteilungen reagieren und auf verbale Anweisungen hin handeln.

Wo die Vermittlung von Sprache dennoch problematisch bleibt, kann auf Modelle, Abbildungen, Zeichnungen und Piktogramme zurückgegriffen werden. Diese stehen jedoch nur sehr selten fertig zur Verfügung, so daß der Lehrer oder Ausbilder viele einfache, klare Zeichnungen selbst anfertigen muß. Ein Zeichenkurs wäre in der Ausbildung von Lehrern geistig Behinderter von entscheidenderer Bedeutung als manche Theorie.

Wenn Begriffe in der Form der bewußten Handlung erworben werden, wird dabei gleichzeitig der Ablauf einer Tätigkeit vermittelt. Diese Tätigkeit muß der Lehrer oder Ausbilder vorab genau analysieren, festlegen, welche Bewegungseinheit (Operation im Sinne Leontjews) vor welcher anderen und nach welcher anderen zu erfolgen hat, und wie diese einzelnen Operationen zu einem geschlossenen Handlungsablauf zusammengefügt werden können. Der Lehrer oder Ausbilder muß also über ausgeprägte analytische und synthetische Fähigkeiten verfügen.

Damit der geistig Behinderte solche Handlungsabläufe sich aneignen kann, bedarf er der Vorgabe von klaren und eindeutigen Handlungsmodellen, die ihm Schritt für Schritt zu vermitteln sind. Günstiger noch als das Nachahmenlassen ist es, die Bewegungen des geistig Behinderten unmittelbar körperlich zu steuern (vgl. Heike Ackermann 2001; Félicie Affolter 1990). Der Referent hält diese Methode des unmittelbaren körperlichen Führens für den Königsweg der Vermittlung von Handlungsschemata an geistig Behinderte. Allerdings darf sich der Lehrer oder Ausbilder nicht scheuen, den Körper des Behinderten zu berühren, seine Hände zu ergreifen und diese zu bewegen; er darf sich vor dem Behinderten nicht ekeln. Ein Mensch mit Angst vor Berührungen eignet sich nicht für diese Arbeit.

Solche geführten Handlungssequenzen müssen unter Umständen viele Male wiederholt werden, bis der geistig Behinderte sie gelernt hat und selbständig ausführen kann. Viele Wiederholungen erfordern jedoch Geduld. Schnelle Erfolge stellen sich nicht ein. Der Lehrer oder Ausbilder geistig Behinderter muß also ein sehr geduldiger Mensch sein, der keine schnellen Erfolge erwartet und der auch in der Lage ist, ganz kleine Fortschritte wahrzunehmen und – etwa durch Lob – zu verstärken.

Grundsätzlich ist das Loben unendlich wichtig gerade für Menschen, die in ihrer Tätigkeit nur wenig und nur selten Erfolg haben. Zum Erfolg wird dann bereits eine kleine Anstrengung, eine kleine Verbesserung der Bewegungsführung, der Übergang von einer Operation zur nächsten. Solche kleinen und kleinsten Veränderungen muß der Lehrer oder Ausbilder geistig Behinderter bemerken und verstärken; er muß also mit hoher Sensibilität beobachten können.



## **12.5. Merkmale des Lernens geistig Behinderter**

Geistig Behinderte lernen weniger durch Zuhören, Aufschreiben, Lesen und Verstehen als durch Zusehen und Nachahmen und dadurch, daß ihre Bewegungen vom Lehrer und Ausbilder unmittelbar körperlich oder durch Vormachen gesteuert werden. Die deutsche Konferenz der Kultusminister (KMK) beschreibt das Lernen geistig Behinderter (1998) als gekennzeichnet durch

- (a) Orientierung auf jeweils individuell bedeutsame Situationen und Sachen;
- (b) geringe Fähigkeit, eine Aufgabe selbständig in Teilaufgaben zu gliedern;
- (c) geringe Fähigkeit zur Planung komplexerer Handlungen;
- (d) wenig Selbständigkeit im Handlungsvollzug;
- (e) Verlangsamte Geschwindigkeit des Lernens;
- (f) verringerte Ausdauer,
- (g) erschwerte Gedächtnisbildung und zusätzlich
- (h) erschwerten Abruf aus dem Gedächtnis;
- (i) erschwerte Kommunikation durch Probleme beim Hören, Verstehen und Formulieren von Sprache und Gesten;
- (j) Schwierigkeiten, sich schnell auf veränderte Anforderungen einzustellen;
- (k) geringe Kreativität und damit verbunden
- (l) die Neigung, bei anderen beobachtete Handlungsmuster zu übernehmen;
- (m) persönliche Unsicherheiten und geringes Durchsetzungsvermögen;
- (n) wenig ausgeprägte Selbstkontrolle;
- (o) unangemessene Einschätzung der eigenen Fähigkeiten
- (p) und ein nur gering ausgeprägtes Selbstvertrauen.

All diese Merkmale haben Einfluß darauf, wie sich der Lehrer oder Ausbilder gegenüber geistig Behinderten verhalten muß.

## **12.6. Konsequenzen aus dem Lernverhalten geistig Behinderter**

Der Lehrer oder Ausbilder muß erkennen, welche Dinge und welche Situationen für geistig Behinderte jeweils subjektiv von Bedeutung sind oder sein werden. Dazu muß er den Behinderten gut kennen, in unterschiedlichen Situationen und über längere Zeit beobachten und aus solchen Beobachtungen dessen Interessen und Motive erschließen. Genaues Beobachten aber kann gelernt werden.

Beobachtungen zeigen dem Lehrer oder Ausbilder auch, daß geistig Behinderte komplexere Aufgaben nur schwer oder gar nicht selbständig in ihre einzelnen Bestandteile aufgliedern können. Diese Aufgliederung muß vom Lehrer oder Ausbilder vorgenommen werden, wozu er analytische Fähigkeiten benötigt. Auch Methoden zur Analyse von Arbeitsaufträgen können gelernt werden.

Zu beachten ist jedoch, daß dem geistig Behinderten nicht nur die einzelne Teilaufgabe bewußt sein muß. Sie alleine motiviert nur selten zur Tätigkeit. Zumindest das Endergebnis muß der Behinderte sich vorstellen können, damit er weiß, zu welchem Ziel seine Arbeit führt. Günstig ist es auch, wenn der Behinderte die einzelnen Schritte zum Ziel hin vor Augen hat. Eine solche Orientierungshilfe kann der Lehrer oder Ausbilder ihm zum Beispiel als eine Folge von Fotografien oder Zeichnungen anbieten, welche deutlich machen, welche Arbeitsschritte bereits bewältigt sind, an welchem Schritt der geistig Behinderte im Moment arbeitet, und mit welchen Schritten die Arbeit weitergeführt werden wird. Flußdiagramme mit Abbildungen können solche Zusammenhänge deutlich machen (vgl. Pitsch 1999, Kapitel 18, S. 371 – 381). Der Lehrer oder Ausbilder muß in der Lage sein, solche Bilderfolgen oder Bild-Flußdiagramme zu erstellen.

Hat der geistig Behinderte einen solchen bebilderten Ablauf seiner Arbeit vor sich, verfügt er gleichzeitig über einen Arbeitsplan, den er wegen seiner Analyseschwäche nicht selbst erstellen kann. Solche externen Handlungspläne benötigen geistig Behinderte ganz besonders bei umfangreicheren Aufgaben. Die Bewältigung einer einzelnen motorischen Aufgabe kann auch nach einem internen Arbeitsplan erfolgen, der als Algorithmus etwa im motorischen Gedächtnis gespeichert ist. Solche Algorithmen, solche einfachen und eindeutigen Handlungsanweisungen hat der Lehrer oder Ausbilder zu vermitteln durch vielfaches und geduldiges Üben, wobei Fehler stets unmittelbar zu korrigieren sind. Zu der genauen Beobachtung muß also die Geduld hinzukommen, eine fast unendliche Geduld.

Auch wenn der geistig Behinderte einen Handlungsplan in Bildern lesen kann, und auch wenn er die einzelnen Handlungsschritte als motorische Algorithmen vollziehen kann, wird er immer wieder stocken, nicht weiter wissen, resignieren. Der Lehrer oder Ausbilder muß ihn dann immer wieder ermuntern, neu motivieren, ihm sagen, was er jetzt tun soll, oder auf die Abbildung des nächsten Schrittes zeigen. Die dem geistig Behinderten fehlende Selbständigkeit geht als Auftrag zur Handlungssteuerung auf den Lehrer oder Ausbilder über.

Der Lehrer oder Ausbilder darf auch dann, wenn er kleine einzelne Anweisungen gibt, nicht damit rechnen, daß diese sofort und schnell ausgeführt werden. Insbesondere Menschen mit Down-Syndrom zeigen erhebliche Verzögerungen in ihren Reaktionen (vgl. Jantzen 1998), die wir vorschnell als Verweigerung oder Abwehr interpretieren. Lehrer und Ausbilder müssen solche Reaktionsverzögerungen abwarten lernen, müssen sich selbst Zeit nehmen und dem Behinderten Zeit lassen.

Benötigt ein Mensch aber viel Zeit für eine Aufgabe, kann er in der gleichen Zeit lange nicht solche Mengen an Arbeit bewältigen wie ein Nichtbehinderter. Der Lehrer oder Ausbilder muß sich auf eine deutlich geringere Arbeitsmenge einstellen und auch berücksichtigen, daß

ein geistig Behinderter weniger Ausdauer zeigt als er selbst. Manchmal muß bereits nach zehn Minuten Anstrengung eine Pause eingelegt werden. Diese notwendigen Unterbrechungen des Arbeitsablaufs muß der Lehrer oder Ausbilder geistig Behinderter von Anfang an mit einplanen. Er darf sich selbst nicht zum Maßstab machen.

So langsam und von Pausen unterbrochen wie das Arbeiten vollzieht sich auch das Lernen geistig Behinderter. Auch das Lernen kann nur in kleinen Schritten erfolgen, mit vielen Unterbrechungen und mit vielen Wiederholungen und Übungen. Auch beim Lernen sind kleinste Fehler sofort zu korrigieren und kleinste Erfolge sofort zu verstärken. Der Lehrer oder Ausbilder geistig Behinderter benötigt einen großen Vorrat an Worten und Gesten des Lobens.

Das, was der geistig Behinderte neu lernt, prägt sich seinem Gedächtnis nicht leicht ein. Auch bei der Gedächtnisbildung muß der Lehrer oder Ausbilder vielfältige Hilfen geben. Solche Hilfen sind

- (a) die Inanspruchnahme mehrerer Sinnesmodalitäten: gleichzeitig etwas sehen, betasten, bewegen;
- (b) die Tätigkeit mit Sprache begleiten;
- (c) die Tätigkeit in Bildern darstellen;
- (d) anhand dieser Bilder die Tätigkeit in Sprache fassen, auch wenn dies nur einzelne Benennungen, einzelne Stichwörter sind. Auch eine Abfolge sprachlicher Benennungen kann im Gedächtnis gespeichert und so zum Handlungsplan in der Zukunft werden.

Ist mit diesen Hilfen ein Lerninhalt im Gedächtnis des geistig Behinderten verankert worden, kann die gleiche Hilfe auch dazu dienen, diesen Inhalt wieder aus dem Gedächtnis abzurufen, wieder bewußt zu machen und damit der Steuerung einer Handlung zu dienen.

Modelle, Bilder und Zeichnungen eignen sich als Hilfen zur Gedächtnisbildung beim Lernen wie zum Abruf aus dem Gedächtnis beim Handeln oder Arbeiten besser als die gesprochene Sprache, mit der geistig Behinderte erhebliche Probleme haben. Für den Lehrer oder Ausbilder bedeutet dies,

- (a) daß er klar und deutlich sprechen muß,
- (b) daß er eindeutige Begriffe benutzt und für jede Sache auch nur einen Namen,
- (c) daß er kurze, prägnante Sätze spricht und keine langen und komplizierten,
- (d) daß er möglichst im Indikativ spricht und nicht im Konjunktiv,
- (e) daß er konkrete Begriffe benutzt und keine abstrakten,
- (f) daß er zusätzliche Gesten einsetzt
- (g) und den Behinderten auch Gesten zur Verständigung vermittelt.

Wie komplexe und komplizierte Arbeitsaufgaben und wie eine komplexe Sprache bereiten geistig Behinderten alle komplexen und wenig eindeutigen Situationen Schwierigkeiten. Sie

haben gelernt, etwas in einer bestimmten Situation auf eine bestimmte Weise zu tun. Ändert sich etwas an dieser Situation, funktioniert der erlernte Algorithmus nicht mehr. In einer veränderten Situation muß das eigentlich schon Beherrschte unter Umständen neu gelernt werden. Solches Wieder-Lernen unter veränderten Bedingungen wird leichter und schneller geschehen als das ursprüngliche Erst-Lernen, muß jedoch vom Lehrer oder Ausbilder berücksichtigt und eingeplant werden. Wiederum heißt dies: Der Lehrer oder Ausbilder muß Situationen genau analysieren, Abweichungen feststellen und darauf reagieren.

Die geringe Fähigkeit geistig Behinderter, sich flexibel auf neue Situationen einzustellen, steht in engem Zusammenhang mit ihren Schwierigkeiten, einzelne bereits erlernte Fertigkeiten aus dem Gedächtnis abzurufen und in einer konkreten Situation neu zu kombinieren. Solches Neukombinieren erfordert Phantasie, ein flexibles Denken in die Zukunft hinein, welches wir „Kreativität“ nennen. Solche Kreativität darf der Lehrer oder Ausbilder bei geistig Behinderten nicht voraussetzen, er muß sie zuerst vermitteln. Dies kann geschehen in eher spielerischer Weise, als Erprobung in gleichsam „experimentellen“ Situationen, aber ohne den Druck, ein Ziel erreichen, ein Produkt herstellen zu müssen.

Solches quasi-experimentelle Erproben der Kreativität kann unter günstigen Bedingungen auch der Neigung geistig Behinderter entgegenwirken, geradezu alle bei anderen Menschen beobachteten Handlungsmuster zu übernehmen. Andererseits ist gerade diese Fähigkeit, das Verhalten anderer nachzuahmen, ein Weg des Lernens. Wichtige Modelle des Handelns kann der Lehrer oder Ausbilder geistig Behinderten gerade dadurch bieten, daß er selbst klar und eindeutig handelt, daß er langsam handelt und damit beobachtbar bleibt, und daß er sein eigenes Handeln immer und zuverlässig mit klarer und eindeutiger Sprache begleitet. Wichtig ist auch, daß er in gleicher Situation in gleicher Weise handelt, nicht einmal so, ein anderes Mal anders, daß sein Handeln über die Zeit hinweg konsistent bleibt.

Um solches Modellverhalten zu zeigen, wird der Lehrer oder Ausbilder gelegentlich auch Widerstände überwinden, seinen Willen einsetzen müssen. Wenn er solche Schwierigkeiten und deren Überwindung deutlich zeigt und auch durch Sprache erläutert, bietet er gleichzeitig ein nachahmenswertes Vorbild für den Einsatz des Willens, ein Vorbild, von dem gerade die nur wenig durchsetzungsfähigen geistig Behinderten profitieren können. Auch sie müssen lernen, Unsicherheiten und Schwierigkeiten zu überwinden, ihren Willen zu aktivieren und sich durchzusetzen.

Handlungen des sich-selbst-Durchsetzens sind bei geistig Behinderten häufig aggressiv und rücksichtslos, am eigenen Ziel orientiert, aber nicht an den Bedürfnissen und Interessen anderer Menschen. Dem Lehrer oder Ausbilder obliegt es, eine ausgewogene Handlungskontrolle aufzubauen zunächst durch sein eigenes Vorbild, dann aber auch, indem alle in der Gruppe Gelegenheit erhalten, ihre Bedürfnisse und Interessen zu artikulieren und aufeinander abzustimmen. Gut eignen sich hierfür Situationen, in denen es nicht um das Herstellen eines Produkts geht, sondern um die Planung eines emotional ansprechenden Ereignisses, gut eignen sich Rollenspiele und Simulationsspiele, die der Lehrer oder Ausbilder

geistig Behinderter also auch beherrschen muß. Dennoch wird er immer wieder genötigt sein, das Verhalten der Behinderten von außen her zu steuern.

Eng mit der gering ausgeprägten Selbstkontrolle hängt auch die Fehleinschätzung der eigenen Fähigkeiten zusammen. Geistig Behinderte meinen oft, sie könnten alles, andere, sie könnten nichts. Am Lehrer oder Ausbilder liegt es, ihnen eine angemessene Einschätzung ihrer eigenen Fähigkeiten zu vermitteln. Dazu muß er die Schwierigkeiten der gestellten Aufgaben so bemessen, daß sie

- (a) einmal leicht und sicher zu bewältigen sind. Das schafft Selbstvertrauen.
- (b) ein anderes Mal nur mit Anstrengung bewältigt werden können. Dadurch werden die Grenzen der eigenen Leistungsfähigkeit deutlich.

Gelingt es dem Lehrer oder Ausbilder auf diese oder auf andere Weise, geistig Behinderten bewußt zu machen, was sie alles schon können, schafft dies Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Ebenso wichtig scheint mir, auch die Grenzen der eigenen Fähigkeiten bewußt zu machen, auch als Hinweis auf solche Situationen, auf die ein geistig Behinderter sich nicht einlassen sollte. Das so notwendige Selbstvertrauen baut auf der Selbstsicherheit, der Gewißheit, was ich alles kann, ebenso wie auf der Vorsicht, die mir sagt, worauf ich mich nicht einlassen soll. Dies aufzubauen ist konfliktreich. Der Lehrer oder Ausbilder darf solche Konflikte nicht nur nicht scheuen, er muß vielmehr darüber stehen und sie souverän beherrschen.

## **12.7. Die Wahrnehmung geistig Behinderter durch Nichtbehinderte**

Die Tätigkeit eines Lehrers oder Ausbilders geistig Behinderter wird wesentlich auch davon geprägt, wie er diese Behinderten wahrnimmt, welche Einstellungen sich aus dieser Wahrnehmung bilden und ob und auf welche Weise er unangemessene Einstellungen korrigieren kann. Diese Phänomene sind – zumindest im deutschsprachigen Raum – bislang nur unter dem Aspekt der Vorurteilsbildung der Bevölkerung untersucht worden, nicht jedoch unter dem Aspekt der Einstellungsbildung bei Lehrern oder Ausbildern. Vom Verfasser selbst durchgeführte Befragungen über erste Eindrücke im Kontakt mit geistig Behinderten bei Studenten aus Luxemburg und Praktikanten und Zivildienstleistenden in Deutschland haben einige erste Hinweise erbracht (vgl. Pitsch 1996, 1 – 7).

Im ersten Kontakt mit geistig Behinderten fallen auf:

- (a) ihre sprachlichen Stereotypen;
- (b) das Fehlen von gesprochener Sprache;
- (c) soziale Distanzlosigkeit;
- (d) Aggressionen gegen Personen und Sachen;

- (e) motorische Stereotypen;
- (f) eingeschränktes Verstehen von Sprache;
- (g) eingeschränktes Verstehen von Sachverhalten;
- (h) eingeschränkte Denkfähigkeit.

Die Reaktionen auf diese Auffälligkeiten schildern die betroffenen jungen Menschen als

- (a) Erschrecken;
- (b) Sich-abgestoßen-fühlen;
- (c) Angst;
- (d) Unsicherheit und Unbeholfenheit;
- (e) spontanes und unreflektiertes Helfenwollen;
- (f) Behütenwollen und Schonenwollen.

## **12.8. Konsequenzen aus der Wahrnehmung geistig Behinderter**

Die geschilderten Reaktionen Nichtbehinderter können dann für geistig Behinderte gefährlich werden, wenn sie sich verfestigen und das Handeln des Nichtbehinderten als Lehrer oder Ausbilder beeinflussen. Dieser Gefahr können Lehrer oder Ausbilder geistig Behinderter dann entgehen, wenn sie ihre Einstellungen planmäßig und sehr bewußt bilden.

Notwendige Einstellungen:

- (a) Der geistig behinderte Mensch ist nicht ein „anderer“ Mensch, nicht ein „Fremder“, sondern einfach Mensch wie ich auch.
- (b) Trotz aller Auffälligkeiten ist er als Mensch zu akzeptieren, so wie er ist.
- (c) Auch seine auffälligen, manchmal abstoßenden Verhaltensweisen sind für ihn sinnvoll und dienen ihm dazu, ein Stück seines Lebens zu bewältigen.
- (d) Solche unerwünschten Verhaltensweisen können allmählich verändert werden.
- (e) Die Angst des Nichtbehinderten resultiert aus dem Nichtverstehen.
- (f) Der Lehrer oder Ausbilder muß den geistig behinderten Menschen verstehen lernen, indem er sich geduldig in ihn hineinfühlt und versucht, sich in dessen Lage zu versetzen.
- (g) Unsicherheiten im Verhalten des Lehrers oder Ausbilders verschwinden dann, wenn er sich für seine pädagogische Arbeit langfristige Ziele setzt und diese konsequent und mit Geduld verfolgt.
- (h) Dabei darf sich der Lehrer oder Ausbilder nicht durch Rückschläge oder Mißerfolge irritieren lassen; er muß sein langfristiges Ziel immer im Auge behalten.

- (i) Bei Mißerfolgen oder Rückschlägen darf der Lehrer oder Ausbilder dem geistig Behinderten nicht sofort dessen Arbeit abnehmen, ihm nicht ständig helfen wollen.
- (j) Wichtiger ist es, dem geistig Behinderten zu vermitteln, wie er selbst Hilfe und Unterstützung anfordern kann.
- (k) Die Notwendigkeit, um Hilfe zu bitten, erkennen geistig Behinderte nur in solchen Situationen, die sie selbst noch nicht vollständig bewältigen können.
- (l) Diese Chance haben geistig Behinderte jedoch nur dann, wenn sie gefordert werden. Behüten und Schonen verhindern die Erkenntnis der eigenen Grenzen.
- (m) Die Erkenntnis der eigenen Grenzen ist auch im Bereich der sozialen Kontakte zu vermitteln. So sehr eine spontane Umarmung uns Nichtbehinderten gefallen – oder uns abstoßen – mag, wir haben dem geistig Behinderten zu vermitteln, in welchen Situationen dies gestattet oder gar erwünscht ist und in welchen nicht.
- (n) Solange dieser Lernprozeß nicht abgeschlossen ist, haben wir das Verhalten geistig Behinderter zu ertragen.

## **12.9. Zusammenfassung: Anforderungen an den Lehrer oder Ausbilder geistig Behinderter**

Wir wollen die weiter vorne ausführlicher beschriebenen Anforderungen an den Lehrer oder Ausbilder geistig Behinderter abschließend in Stichworten zusammenfassen, um dann zu erörtern, ob sich überhaupt Unterschiede zu anderen Lehrern oder Ausbildern feststellen lassen, und wenn ja, welche.

Vom Lehrer oder Ausbilder geistig Behinderter erwarten wir

- die Gestaltung einer Umwelt mit markanten, bedeutungstragenden Signalen;
- die Vermittlung solcher Begriffe (Denkschemata), welche die Bedeutung von Signalen erst wahrnehmen lassen;
- die Unterstützung und gegebenenfalls Ersetzung der gesprochenen Sprache durch Modelle, Bilder, Zeichnungen, Piktogramme;
- die Vermittlung von Begriffen (Denkschemata) in der Form der bewußten, zielorientierten, geplanten und gesteuerten konkreten Handlung;
- die Fähigkeit zur Analyse von Handlungen und zur Synthese von Teilhandlungen;
- die Vorgabe klarer Handlungsmodelle zur Nachahmung;
- die unmittelbare körperliche Steuerung des Behinderten;
- die Bereitschaft zu vielen Wiederholungen und die Geduld dazu;
- die Bereitschaft und die Fähigkeit, auch kleinste Fortschritte zu bemerken und zu verstärken;

- ein umfangreiches Repertoire an Möglichkeiten zu loben;
- die Fähigkeit und Bereitschaft zu differenzierter Beobachtung;
- das Bewußtmachen von Zielen und Zusammenhängen auch bei kleinsten Teilaufgaben;
- die Fähigkeit zur Visualisierung;
- das Zurverfügungstellen fertiger Handlungspläne auch als Algorithmen;
- ständiges Ermuntern, Ermutigen, Motivieren;
- abwarten und Zeit lassen zu können;
- Pausen zulassen zu können;
- auch kleinste Fehler sofort zu bemerken und zu korrigieren;
- Lernen über mehrere Sinnesmodalitäten zu organisieren;
- Tätigkeit stets und unmittelbar mit Sprache zu begleiten;
- klar und deutlich zu sprechen;
- eindeutige und konkrete Begriffe zu gebrauchen;
- kurze, prägnante Sätze zu bilden;
- Konjunktive, wo immer es möglich ist, zu vermeiden;
- die gesprochene Sprache mit Gesten zu begleiten;
- in veränderten Situationen bereits Beherrschtes dennoch als neues Lernen zu organisieren;
- auch zweckfreie, spielerische Anwendung des bereits Beherrschten zu fördern;
- in seinem eigenen Handeln konsistent und zuverlässig zu sein;
- Widerstände, Anstrengungen und Willenseinsatz wahrnehmbar zu machen;
- kontrollierten und gesteuerten Willenseinsatz zu vermitteln;
- wenn erforderlich, das Verhalten des Behinderten von außen her zu steuern;
- Selbstvertrauen und Selbstsicherheit zu vermitteln;
- Grenzen auch der eigenen Fähigkeiten zu vermitteln;
- den geistig Behinderten als vollwertigen Menschen zu akzeptieren;
- auch auffälliges und unerwünschtes Verhalten als subjektiv sinnvoll zu verstehen;
- nützliches und wünschenswertes Verhalten aufzubauen;
- sich in die Situation des geistig Behinderten hinein fühlen zu können;
- sich klare, eindeutige und langfristige Ziele zu setzen;
- diese Ziele auch bei Mißerfolgen und Rückschlägen weiter zu verfolgen;
- unnötige Hilfen zu vermeiden;
- dem geistig Behinderten zu vermitteln, wie er selbst Hilfe anfordern kann;



- hierzu auch momentane Überforderungen zuzulassen;
- Behüten und Schonen in Grenzen zu halten;
- Verhaltensformen in unterschiedlichen Situationen zu vermitteln;
- auch Störendes, Unangemessenes, Unerwünschtes zu ertragen.

Mit diesen Erwartungen beschreiben wir weniger den Lehrer oder Ausbilder geistig Behinderter als vielmehr den Erzieher oder Lehrer, den wir selbst uns immer gewünscht haben, den „idealen“ Lehrer. Aber jeder unserer Lehrer hat diesem Ideal nur zum Teil entsprochen. Verlangen wir dann nicht zu viel, wenn wir vom Lehrer oder Ausbilder geistig Behinderter erwarten, daß er diesen Anforderungen vollständig entspricht? Ich selbst kenne niemanden – auch mich nicht –, der alle die genannten Wünsche erfüllt hätte. Bleiben wir bescheidener und geben uns mit den wesentlichen Eigenschaften zufrieden. Seien wir aber auch pragmatisch und stellen den Lehrern oder Ausbildern geistig Behinderter die Hilfen zur Verfügung, die sie benötigen.

## Literaturverzeichnis

Ackermann, Heike. *Das Konzept von Félicie Affolter und seine Bedeutung für die Geistig-behindertenpädagogik*. Luzern: Schweizerische Zentralstelle für Heilpädagogik, 2001.

Affolter, Félicie. *Wahrnehmung, Wirklichkeit und Sprache*. Villingen-Schwenningen: Neckar-Verlag, 1990.

Drave, Wolfgang; Rimpler, Franx; Wachtel, Peter. *Empfehlungen zur sonderpädagogischen Förderung: Allgemeine Grundlagen und Förderschwerpunkte (KMK) mit Kommentaren*. Würzburg: Edition Bentheim, 2000.

*Empfehlungen zum Förderschwerpunkt geistige Entwicklung: Beschluß der Kultusministerkonferenz von 26.06.1998 / Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland*. Berlin: KMK, 1998. Nachgesehen im Internet am 8.11.2001: <http://www.kmk.org/doc/beschl/geist.pdf>.

Galperin, P. J. Die geistige Handlung als Grundlage für die Bildung von Gedanken und Vorstellungen. In *Probleme der Lerntheorie*. Berlin. 1972, S. 33–49.

Galperin, P.J. *Probleme der Lerntheorie*. Berlin (DDR): VEB – Volk und Wissen, 1972.

Hacker, Winfried. *Allgemeine Arbeitspsychologie: psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten*. (Schriften zur Arbeitspsychologie, 58). Bern: Huber, 1998.

Leontjew, Alexejew Nikolajew. *Tätigkeit, Bewußtsein, Persönlichkeit*. Stuttgart: Klett, 1977.

Pfeffer, Wilhelm. Handlungstheoretisch orientierte Beschreibung geistiger Behinderung. *Geistige Behinderung*, 1984, Nr. 2, S. 101–111.

Piaget, Jean. *Psychologie der Intelligenz*. Freiburg: Walter, 1974.

Pitsch, Hans-Jürgen. *Didaktik und Methodik des schulischen Lernens beim geistigbehinderten Kind und Jugendlichen: Band 1*. Livange-Fentange (Lux): IEES – Institut d'Etudes Educatives et Sociales, 1996.

Pitsch, Hans-Jürgen. *Zur Didaktik und Methodik des Unterrichts mit Geistigbehinderten*. 2. Auflage. Oberhausen: Athena, 1999.

Probst, Holger. *Zur Diagnostik und Didaktik der Oberbegriffsbildung*. Solms-Oberbiel: Jarick, 1981.

Schmid, Rudolf. *Intelligenzforschung und pädagogische Praxis*. München, Wien, Baltimore: Urban & Schwarzenberg, 1978.

Jantzen, Wolfgang. Zur Neubewertung des Down-Syndroms. In: *Geistige Behinderung*. Lebenshilfe-Verlag Marburg, 1998, Nr. 37, S. 224–238.

Seidel, Reiner, Gisela Ulmann. Ansätze zu einem neuen Konzept der Intelligenz. In: *Intelligenzforschung und pädagogische Praxis*. München: Urban & Schwarzenberg, 1978, S. 72–119.

Speck, Otto. *Menschen mit geistiger Behinderung und ihre Erziehung: ein heilpädagogisches Lehrbuch*. 7. Auflage. München: Ernst Reinhardt, 1993.

Wechsler, David. *Die Messung der Intelligenz Erwachsener*. Bern: Huber, 1961.

## **13. Ausbildung von Ausbildern für Menschen mit Lernbehinderungen – ist das Lernen oder die Behinderung das zentrale Problem?**

*Paul Twynam* <sup>(36)</sup>

Der Titel meines ursprünglichen Vortrags auf der Agora XII in Thessaloniki lautete „Die Ausbildung von Ausbildern für Menschen mit Lernbehinderungen – ist das Lernen oder die Behinderung das zentrale Problem?“ In dem vorliegenden Beitrag werde ich noch einmal die wichtigsten Argumente auflisten, die ich in meinem Vortrag angeführt habe, und sie weiterentwickeln und kommentieren. Alle Verweise auf anderes publiziertes Material, bei dem es sich hauptsächlich um Forschungsarbeiten und theoretische Arbeiten über Lernen und Gedächtnis handelt, wurden mit Fußnoten versehen, die Angaben zu Internetquellen mit weiteren Informationen enthalten.

Ich möchte noch einmal von Anfang an meine Position verdeutlichen: Betrachtet man die Behinderung als die zentrale Frage, so ist das die leichte Lösung, da die Behinderung der offensichtlichste Aspekt dieser Problematik ist. Meiner Meinung nach ist es jedoch wichtiger und auch schwieriger, das Lernen als die zentrale Frage anzusehen, und das gilt sowohl in Bezug auf die Mitarbeiter unserer Organisation als auch in Bezug auf unsere Klienten.

### **13.1. Zielsetzungen**

Als Hintergrundinformation möchte ich erstens erläutern, welche Gruppen von Personen, die für den Home Farm Trust tätig sind, Ausbildungsfunktionen haben. Zweitens möchte ich einige der Ausbildungs- und Qualifizierungswege nennen, die sie auf diese Art von Tätigkeit hingeführt haben. Sie werden erkennen, dass es zumindest im Bereich des Home Farm Trust eine breite Vielfalt von Ausbildungswegen gibt. Drittens werde ich aufzeigen, was ihnen allen gemeinsam ist, und das wird ein Schlaglicht auf den wichtigsten Aspekt liefern: Wie man das Lernen und den Lernenden ins Zentrum rückt.

### **13.2. Mitarbeiter, die in der Organisation Ausbildungsaufgaben wahrnehmen**

Zunächst also einige Hintergrundinformationen über die Art von Dienstleistungen, die vom Home Farm Trust angeboten werden:

---

<sup>(36)</sup> FCIPD, Ausbildungsmanager, The Home Farm Trust, Bristol, UK

Seit 1962 leitet der Home Farm Trust eigene Wohnheime, die heute in allen Regionen Englands liegen, und bietet seit einiger Zeit auch einen Dienst für betreutes Wohnen an, der Hilfen für Menschen zur Verfügung stellt, die in ihren eigenen Wohnungen leben. Rund 550 Personen werden gegenwärtig durch diese beiden Arten von Dienstleistungen unterstützt.

Außerdem bietet der Home Farm Trust vielfältige tagesstrukturierende Maßnahmen sowohl für Personen an, die in den Heimen der Organisation wohnen, als auch für Personen, die in der eigenen Wohnung oder zusammen mit ihren Familien oder in Wohnheimen anderer Träger leben.

Drittens leitet der Home Farm Trust ein Projekt für unterstützte Beschäftigung, bei dem *Job-Coachs* die Klienten des Projekts an der Arbeitsstelle betreuen und deren Kollegen dabei helfen, dem Klienten die Eingewöhnung in die Arbeitsumgebung zu ermöglichen. Bis zu 100 Klienten wurden bisher auf diese Weise unterstützt.

Schließlich beschäftigt der Home Farm Trust vier Vollzeitausbilder für seine Mitarbeiter und greift auf externe Auftragnehmer zurück, um Schulungen für seine 1200 Mitarbeiter abzuhalten.

Viele Organisationen im Vereinigten Königreich, die Dienstleistungen für Lernbehinderte anbieten, weisen weitgehend ähnliche Strukturen auf. Bei manchen Einrichtungen stehen medizinische Gesichtspunkte im Vordergrund, und die betreffenden Organisationen werden auch von den Gesundheitsbehörden gleitet. Bei den Mitarbeitern handelt es sich dann zum größten Teil, wenn nicht gar ausschließlich um Personen, die über eine Qualifikation als *learning disability nurses* (entspricht in Deutschland etwa dem „Heilerziehungspfleger“, Anm. d. Ü.) verfügen. Andere Organisationen bieten Dienstleistungen sowohl für Personen mit Lernbehinderungen als auch für geistig behinderte und psychisch kranke Personen an. Folglich beschäftigen sie dann oftmals mehr Mitarbeiter, die in der Pflege geistig behinderter und psychisch kranker Menschen ausgebildet sind.

### **13.3. Ausbildung der Ausbilder in der Organisation**

Im Bereich des Home Farm Trust haben sich Ausbildung und Qualifikationen der Mitarbeiter während der letzten Jahre in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen weiterentwickelt, so dass die derzeitige Situation sich folgendermaßen darstellt:

Im Care-Bereich tätige Mitarbeiter in Wohnheimen oder bei Diensten für betreutes Wohnen haben zuvor eine innerbetriebliche Ausbildung im Home Farm Trust oder bei ihren früheren Arbeitgebern in diesem Sektor absolviert. Seit Mai dieses Jahres gibt es einen neuen nationalen Qualifikationsrahmen, den *Learning Disability Awards Framework*, dessen Vorgaben bei der Gestaltung vieler dieser innerbetrieblichen Kurzlehrgänge künftig berücksichtigt werden. Außerdem wird bis zur Hälfte dieser Mitarbeitergruppe über eine auf nationaler Ebene anerkannte Qualifikation für den Care-Bereich, für Sozialarbeit und Pflege verfügen. Eine solche Qualifikation haben sie entweder vor oder nach ihrer Einstellung durch den Home

Farm Trust erworben. Im letzteren Fall handelt es sich dann um eine Qualifikation im Care-Bereich oder auch im Bereich Sozialarbeit, aber nicht im Bereich Pflege.

Die für die tagesstrukturierenden Maßnahmen verantwortlichen Mitarbeiter stammen häufig ebenfalls aus dem Care-Bereich und haben die entsprechende Fachausbildung absolviert und Qualifikationen erworben, und viele, wenn auch nicht alle, verfügen über eine auf nationaler Ebene anerkannte Qualifikation für Erwachsenenbildung. Bei solchen Qualifikationen muss es sich dabei aber nicht unbedingt um eine Qualifikation für die Betreuung von Menschen mit Lernbehinderungen handeln.

Job-Coachs für unterstützte Beschäftigung kommen zum Teil aus dem Care-Bereich und zum Teil auch nicht, und ihre Ausbildung besteht aus kurzen außerbetrieblichen Schulungen, die vom Home Farm Trust organisiert, aber von externen Anbietern aus dem kommerziellen und gemeinnützigen Sektor durchgeführt wurden. Angeboten werden in diesem Rahmen auch Maßnahmen zur Ausbildung der Ausbilder sowie Schulungen für die Bewertung von Kompetenzen und die Erstellung von Arbeitsplatzprofilen.

Die Vollzeitausbilder und externen Vertragnehmer verfügen über eine breite Vielfalt von Qualifikationen, die in vielen Fällen mit denen anderer oben erwähnter Gruppen identisch sind. Die drei regionalen Ausbilder kommen aus dem Care-Bereich und dem Management von Care-Dienstleistungen. Einige verfügen auch über national anerkannte Qualifikationen als Ausbilder und Lehrer.

In all diesen Gruppen gibt es Personen ohne formale Ausbildung oder Qualifikationen, denn wir wählen unsere Mitarbeiter nach ihrer Kompetenz zur Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben aus. Auf dieser Grundlage werden interessanterweise auch die nationalen Befähigungsnachweise im Vereinigten Königreich vergeben, nämlich entsprechend der Fähigkeit, das am Arbeitsplatz Gelernte anzuwenden.

Erwähnung finden sollte auch, dass der Home Farm Trust sich seit einigen Jahren erfolgreich um besser qualifizierte Mitarbeiter bemüht. Derzeit verfügt die Organisation vermutlich über besser qualifiziertes Personal als viele andere Einrichtungen ihrer Art. Die Regierung des Vereinigten Königreichs hat kürzlich eine Nationale Ausbildungsorganisation für den Care-Sektor geschaffen und aus ihrer Fünf-Jahres-Strategie (2001-2005) geht deutlich hervor, dass eine bessere Qualifizierung des Personals ein vorrangiges Ziel darstellt und von allen Anbietern von Care-Dienstleistungen verlangt wird. Die Hälfte aller Mitarbeiter im Care-Bereich muss künftig über eine kompetenzbasierte Care-Qualifikation verfügen, und die Leiter von Care-Diensten müssen eine neue, höhere Qualifikation vorweisen können, die Fachwissen im Care-Bereich mit Managementkompetenz verbindet.

## 13.4. Schlussfolgerungen für die Ausbildung der Ausbilder

Welche Schlussfolgerungen lassen sich angesichts des uneinheitlichen Bildes im Bereich des Home Farm Trust ziehen?

Ich selbst war ursprünglich im Ausbildungsbereich im Bausektor tätig, weshalb ich den Care-Sektor mit neuem, unverstellten Blick sehen kann. Wenn auch nicht als erster, so erkannte ich doch, dass viele Verfahren zur Förderung von Menschen mit Lernbehinderungen im Kern auf den gleichen Grundsätzen beruhen, an denen sich die besten Ausbilder schon immer orientiert haben... und umgekehrt.

Welche Grundsätze sind es also, auf die sich alle Personen stützen, die als Ausbilder tätig sind?

Bei der Beantwortung meiner eigenen Frage habe ich Herz, Hand und Kopf berücksichtigt; nämlich was Ausbilder in der Lage sein müssen, zu tun (ihre Kompetenzen), über welches Wissen sie verfügen müssen und wie sie diese Kompetenzen und dieses Wissen am besten anwenden können (ihre Einstellung). Außerdem habe ich fünf Bereiche ermittelt, die meiner Meinung nach von Bedeutung sind:

## 13.5. Fünf Schlüsselbereiche bezüglich Kompetenzen, Wissen und Einstellung

### 13.5.1. Der erste Schlüsselbereich ist die Kommunikation:

Dieser Bereich wird für die Arbeit mit lernbehinderten Menschen zu Recht als äußerst wichtig angesehen. Der Care-Ansatz des Home Farm Trust beruht jedoch auf dem Konzept der totalen Kommunikation, wobei alle Mittel und Medien für die Kommunikation eingesetzt werden, weil wir davon ausgehen, dass alles, was man tut oder sagt und wie man es tut oder sagt, Teil der Kommunikation sind. Dies entspricht in jeder Hinsicht der Theorie der multiplen Intelligenz von Howard Gardner<sup>(37)</sup> sowie verschiedenen Techniken der neurolinguistischen Programmierung<sup>(38)</sup>, die der Home Farm Trust in „beschleunigten“<sup>(39)</sup> Mitarbeiterschulungen anwendet. So setze ich beispielsweise bei Managementlehrgängen Musik, Metaphern, Bilder, Aufgaben, Spiele, Schautafeln, Spielzeuge usw. ein.

---

<sup>(37)</sup> Gardner, Howard. Abschied vom IQ – Die Rahmentheorie der vielfachen Intelligenz (Frames of mind: The theory of multiple intelligence. Tenth Anniversary edition)

<sup>(38)</sup> ANLP – The Association for Neuro-Linguistic Programming. Available on Internet: <http://www.anlp.org> [cited 29.1.2002]

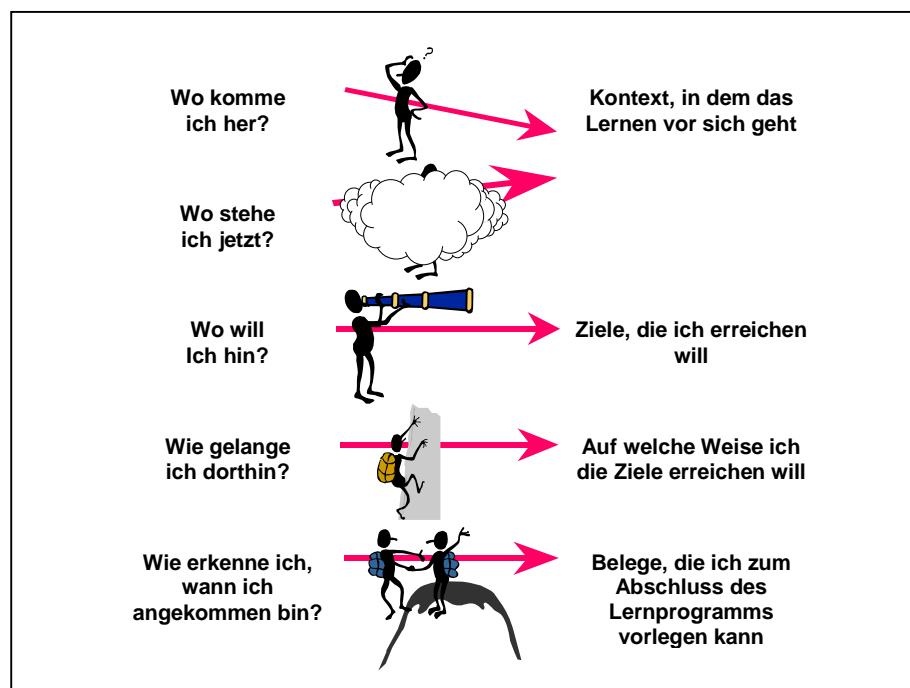
<sup>(39)</sup> The Registry of Accelerated Trainers. Available on Internet: <http://www.learnfast.co.uk/index.html> [cited 29.1.2002]

### 13.5.2. Der zweite Schlüsselbereich ist das Prozessmanagement (siehe Abb. 1):

Ob Sie nun für eine Mitarbeiterschulung verantwortlich sind, die einen Ausbildungsbedarf deckt, der durch eine Personalbeurteilung offenbar wurde, oder ob Sie ein Programm für tagesstrukturierende Maßnahmen organisieren müssen, um die Betreuungspläne für die Klienten umsetzen zu können – in jedem Falle bedarf es eines Prozessmanagements – von der Planung und Gestaltung bis hin zur Durchführung und Evaluierung. Das heißt, Sie müssen:

- (a) wissen, an welchem Punkt Sie anfangen – der Kontext, aus dem der Lernende kommt, und an welchem Punkt er sich jetzt befindet,
- (b) sich darauf einigen, welche Ziele Sie erreichen wollen,
- (c) entscheiden, wie die Fortschritte erzielt werden sollen, und welches die geeigneten Methoden hierfür sind,
- (d) Belege sammeln und in der Lage sein, zu erkennen, wann das Ziel erreicht ist.

Abbildung 1: Prozessmanagement



### 13.5.3. Der dritte Schlüsselbereich ist das Verständnis der Art und Weise, wie Menschen lernen

Dieser Bereich umfasst eine lange Liste von Grundsätzen und Faktoren, zu denen folgende gehören:

- (a) Verständnis der Funktionsweise des Gedächtnisses: das Wissen, dass es sinnvoll ist, Neues mit früher Gelerntem zu verknüpfen; Verständnis des Wertes und der Notwendigkeit von Wiederholung, Übertreibung, Bildern, Metaphern usw.

- (b) Dieser Bereich umfasst auch die Berücksichtigung unterschiedlicher Lernstile (siehe die Arbeiten von David A. Kolb <sup>(40)</sup>, Peter Honey und Alan Mumford <sup>(41)</sup>) ausgehend von der Einsicht, dass manche Menschen durch Aktivität lernen, andere Zeit zur Reflexion benötigen, wieder andere neue Begriffe in einen theoretischen Rahmen einfügen können müssen (auch wenn es ein sehr simpler Rahmen sein mag), während manche nur dann lernen, wenn das ihnen Angebotene ihrem pragmatischen Denken nützlich erscheint. Dies lässt auch darauf schließen, dass die Ausbilder selbst ebenfalls einen bevorzugten Lernstil haben und ihre Methoden unabsichtlich daran orientieren, was sich für manche Lernenden als unvorteilhaft erweisen kann.
- (c) Ein weiterer Schlüsselbereich ist die Strukturierung des Lernstoffs. Es gibt eine Reihe von Konzepten über die menschliche Kognition und Wahrnehmung, die hier von Nutzen sind: George A. Millers Regel  $7 \pm 2$  <sup>(42)</sup> wurde in dem NLP-Konzept des „Chunking“ neu formuliert; dabei geht es darum, Informationen in „leicht verdaulichen“ „Chunks“ (Informationsklumpen) anzubieten und dann einen Schritt „weiter“, zur Generalisierung (Transfer der Ausbildung), oder „zurück“, zu einem spezielleren Beispiel, zu gehen – mit dem Zweck, das Lernen, die Memorierung und die Anwendung zu unterstützen. Das NLP macht sich auch Erkenntnisse über die unterschiedlichen Präferenzen von Menschen hinsichtlich der Art und Weise der Informationsaufnahme und –verarbeitung zu Nutze – auf visuellem, auditivem oder kinästhetischem Wege.
- (d) Wichtig ist auch die Einsicht, dass man am besten lernt, wenn das Lernen Spaß macht und damit motiviert ist. Motivation wird auch dadurch erzeugt, dass sichergestellt wird, dass sowohl beim Lernen als auch vorher die Ziele des Lernens und die Bedürfnisse des Lernenden aufeinander abgestimmt werden sowie der Nutzen des Lernens für den Lernenden deutlich gemacht wird.

#### **13.5.4. Der vierte entscheidende Bereich ist Empathie:**

Das heißt, dass man die Dinge aus Sicht des Lernenden betrachtet, dass man sich fragt, wie die Welt für ihn aussieht, ob er das hört, was man selbst hört. Die Beantwortung dieser Fragen hilft dem Ausbilder, sich einer Sprache zu bedienen, die der Lernende versteht, ihm die Dinge in seinen Worten zu erklären, Metaphern zu benutzen, die ihm vertraute Dinge beinhalten.

Das fünfte Element, das eine Erweiterung der Empathie darstellt, besteht darin, den Lernenden, und nicht sich selbst, ins Zentrum des Prozesses zu rücken.

---

<sup>(40)</sup> Website zu den von David A. Kolb definierten Lernstilen: <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/history/kolb.html> [Stand vom 29.1.2002]

<sup>(41)</sup> Internetsoftware herunterladbar über *Learning style software*: <http://www.psi-press.co.uk/lss2.htm> [Stand vom 29.1.2002]

<sup>(42)</sup> Miller, George A. The Magical Number Seven, Plus or Minus Two: Some Limits on our Capacity for Processing Information. *The Psychological Review*. 1956. Available in Internet: <http://www.well.com/user/smalin/miller.html> [Stand 29.1.2002]

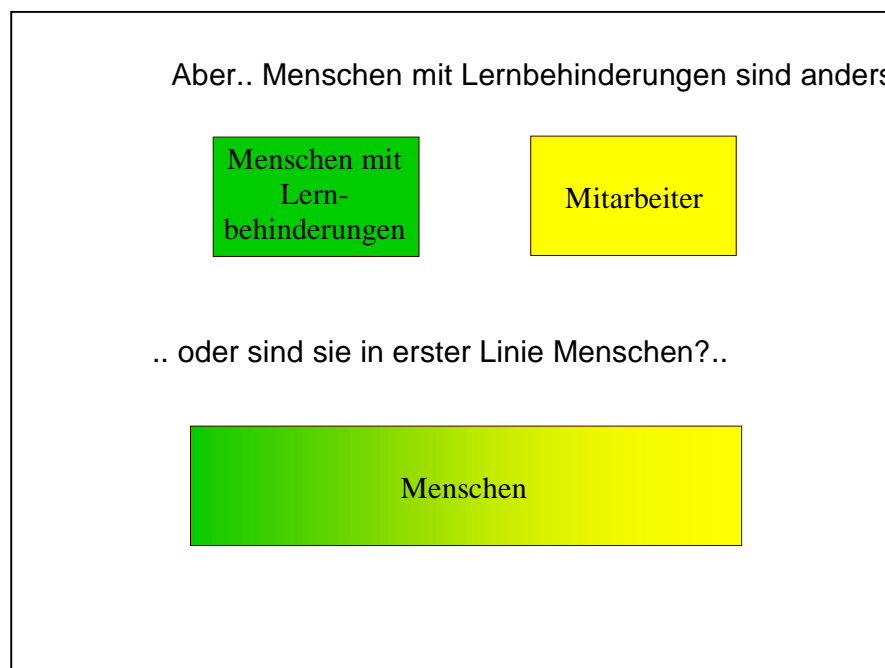


Das heißt, dass man auf die Bedürfnisse der Menschen eingeht und sie nicht lenkt, um sie an den eigenen Bedürfnissen auszurichten. Und das gilt für eine Personalschulung ebenso wie für tagesstrukturierende Maßnahmen für Menschen mit Lernbehinderungen.

### 13.6. Warum die Gleichartigkeit und nicht die Unterschiedlichkeit betont werden sollte

Ich habe darauf hingewiesen, dass die Gemeinsamkeiten zwischen diesen Gruppen von Personen das Wichtigste seien, aber dennoch behandeln wir Menschen mit Lernbehinderungen anders als andere Menschen. Selbst die Agora XII hatte ausdrücklich Menschen mit Lernbehinderungen zum Thema; der Home Farm Trust ist eine Organisation, deren spezieller Zweck darin besteht, Dienstleistungen für Menschen mit Lernbehinderungen anzubieten.

Abbildung 2: Unterschiedlichkeit oder Gleichartigkeit?



Wenn man davon ausgeht, dass die Unterschiedlichkeit, also die Lernbehinderung, das zentrale Problem darstellt, dann folgt daraus, dass wir sowohl bei der Ausbildung der beiden Gruppen von Personen (Mitarbeiter und Menschen mit Lernbehinderungen) als auch bei der Ausbildung ihrer Ausbilder nach zwei verschiedenen Ansätzen vorgehen müssen.

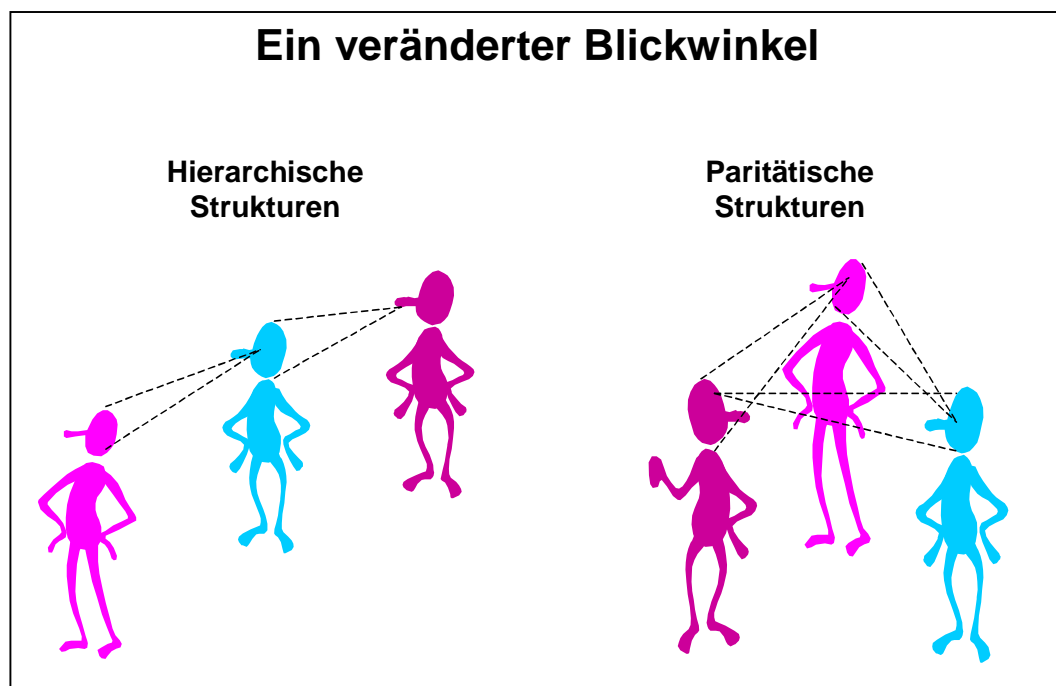
Berücksichtigt man jedoch, dass Menschen mit Lernbehinderungen von ihrer Lernfähigkeit her untereinander fast ebenso große Unterschiede aufweisen wie sie zwischen den Mitarbeitern bestehen, dann ist es meiner Meinung nach sinnvoll, beide Gruppen auf dem gleichen Kontinuum anzusiedeln (siehe Abbildung 2). Diese Sicht legt zwingend nahe, dass das Ausbildungsverfahren für sie und ihre Ausbilder die individuellen Bedürfnisse der

Ausbildungsteilnehmer berücksichtigen und flexibel gestaltet sein sollte. Dies war bereits mein Standpunkt, bevor ich mich mit Lernbehinderungen zu befassen begann und alle Erfahrungen, die ich seither gemacht habe, haben mich in dieser Überzeugung bestärkt.

### 13.7. Der nächste Schritt

Im Home Farm Trust möchten wir noch einen Schritt weitergehen, das heißt, wir möchten unsere Klienten direkt in die Mitarbeiterschulungen einbeziehen, und zwar eventuell als Mitausbilder, doch auf jeden Fall bei der Gestaltung und Bewertung der Ausbildungsmaßnahmen. Damit wird sich meines Erachtens nach der Kreis perfekt schließen und die Hierarchie von Ausbilder – Arbeitnehmer – Klient durchbrochen werden.

Abbildung 3: Ein veränderter Blickwinkel



Dies betont unsere Gemeinsamkeiten, das heißt, unsere Fähigkeit zu lernen und unsere Fähigkeit, Anderen beim Lernen zu helfen.

Sogar im Bausektor wäre ein derartiger Einstellungswandel hilfreich; auf unserem Arbeitsgebiet ist eine solche Veränderung von grundlegender Bedeutung und wir müssen unbedingt auf sie hinarbeiten.

Ich hoffe, dass ich in diesem kurzen Beitrag habe zeigen können, dass das Lernen und nicht die Behinderung das zentrale Problem darstellt. Damit soll nicht abgestritten werden, dass Menschen mit Lernbehinderungen spezielle Dienstleistungen benötigen und dass die Arbeit mit lernbehinderten Menschen besondere Kompetenzen erfordert.

## 14. Ausbildung von Ausbildern für Personen mit geistiger Behinderung in Europa

*Angelika Bühler* <sup>(43)</sup>

### 14.1. Fortbildung und Professionalisierung der Integrationsfacharbeit

In den letzten Jahren sind in fast allen Mitgliedstaaten bzw. an vielen Orten in Europa interessante und spannende Projekte und Dienste entstanden, die sich mit der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt beschäftigen. Ihre Entwicklung, ihr Aufgabenbereich, das Tätigkeitsprofil ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umfasst dabei eine große Spannweite. Die Bezeichnung, unter der sie im Feld der Rehabilitation, an den Schnittstellen zwischen schulischer und beruflicher, zwischen sozialer und beruflicher oder zwischen medizinischer und beruflicher Rehabilitation für die heterogene Zielgruppe von Menschen mit Behinderungen auftreten, variiert ebenfalls stark; im Folgenden werden sie berufliche Integrationsfachdienste genannt.

Dem Tätigkeitsprofil der Mitarbeiter/innen dieser beruflichen Integrationsfachdienste, die unter den Namen Trainer /Jobcoaches/ Arbeitsassistenten/ Integrationsfachfrau/-mann bekannt sind, liegt bis jetzt nirgendwo in den europäischen Mitgliedstaaten ein einheitliches Berufsbild oder ein einheitlicher Ausbildungsweg zugrunde, es gibt jedoch Ansätze und Qualifizierungen, die sich um eine europaweite Anerkennung (Zertifizierung) bemühen, die hier vorgestellt und diskutiert werden.

Sich einer Diskussion über die Qualifizierung von beruflichen Integrationsfachleuten zu nähern, ist auf zwei Wegen möglich: historisch und aufgabenorientiert.

Auf dem historischen Weg findet man „try and error“-Versuche bzw. „training on the job“ für die Mitarbeiter/innen, die tatsächlich Pionierarbeit geleistet haben. Von den formalen Qualifikationen her fanden sich in den ersten Integrationsdiensten Ergotherapeuten/innen, Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen/innen und Psychologen/innen. Sie mussten das Vakuum, das die Welt der Arbeit gemeinhin vom sozialen Sektor trennt, ausfüllen lernen. In Interviews (vgl. Bühler) nannten sie als eine der Qualifikationen, die sie benötigen, um ihre Arbeit erfolgreich zu leisten: die Fähigkeit zur Aufnahme und Pflege von Kontakten mit Unternehmen. In Ausbildungsplänen für psychosoziale oder pädagogische Berufe sind derartige, für eine erfolgreiche (Wieder-)Eingliederung Behinderter elementaren Kompetenzen bisher nicht vorgesehen; genauso wenig werden aber bspw. in betriebswirtschaftlichen oder kaufmännischen

---

<sup>(43)</sup> FHVR Berlin (Forschungsstelle für Berufsbildung, Arbeitsmarkt und Evaluation)

Ausbildungsgängen Fragen der Integration behinderter Arbeitnehmer/innen, wie dies etwa im Rahmen des Fachs Personalauswahl und -führung geschehen könnte, berücksichtigt. Diese notwendigen Kompetenzen erwerben sich die Mitarbeiter/innen "on-the-job".

Die Beschreibung der notwendigen Qualifikationen für Fachleute für berufliche Integration kann auf dem zweiten Weg über die Aufgaben, die ein Integrationsdienst übernimmt, erfolgen. Die Abbildung zeigt einen Überblick über diese Aufgaben:

*Schaubild 1: Ziele und Aufgaben von Integrationsdiensten*

<p><b>Ziel: Vermittlung und Platzierung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt</b></p> <p><b><i>Individuumsbezogene Aufgaben</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Motivationsklärung, Berufsorientierung</li><li>• Abklärung der Vermittlungsfähigkeit</li><li>• Erstellen von Fähigkeitsprofilen</li><li>• Training und Anleitung im Bereich sozialer Kompetenzen</li><li>• Bewerber/innentraining</li><li>• Vermittlung von Orientierungs-, Erprobungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen</li><li>• Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche</li><li>• Betreuung bei der Eingliederung / am Arbeitsplatz</li><li>• Familien- und Angehörigenarbeit</li></ul> <p><b><i>Unternehmensbezogene Aufgaben</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Zielgerichtete Arbeitsplatzakquisition</li><li>• Abklärung der betrieblichen Situation: Anforderungen, Umfeld, Einstellungen</li><li>• Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten und Arbeitskollegen</li><li>• Vorgesetzte und Mitarbeiter/innen informieren</li></ul> <p><b><i>Sonstige Aufgaben</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kooperation mit Werkstätten, Schulen</li><li>• Kooperation mit den psychosozialen Diensten</li><li>• Kooperation mit Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und der psychosozialen Versorgung</li></ul>
--

Die Aufgaben der Trainer/Jobcoaches/Arbeitsassistenten in den Diensten kann als zweigeteilt betrachtet werden:

- (a) zum einen haben sie den Menschen mit Behinderungen und sein Umfeld zu unterstützen,
- (b) zum anderen den (zukünftigen) Arbeitgeber und die betrieblichen Mitarbeiter/innen zu informieren und zu beraten.

Im Einzelnen lassen sich aus den vorliegenden Untersuchungen und Erfahrungsberichten die folgenden übergreifenden Aufgabenbereiche identifizieren: <sup>(44)</sup>

- (a) Abklärung der Voraussetzungen einer Arbeitsaufnahme, verbunden mit der Erarbeitung eines individuellen Fähigkeits- und Leistungsprofils des/der Menschen mit Behinderungen,
- (b) Information und Beratung von Menschen mit Behinderungen (und ihres Umfelds) hinsichtlich der Möglichkeiten einer Arbeitsaufnahme,
- (c) Akquisition von geeigneten Arbeits- und Ausbildungsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, verbunden mit Arbeitsplatzanalysen,
- (d) Auswahl und Vorbereitung geeigneter Menschen mit Behinderungen auf die Arbeitsaufnahme,
- (e) Information (potenzieller) Arbeitgeber über Möglichkeiten der betrieblichen Integration von Menschen mit Behinderungen,
- (f) Beratung bei der Beantragung von Fördermitteln,
- (g) Beratung und Unterstützung von Arbeitgebern im Hinblick auf eine behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen und -organisation,
- (h) vorübergehende Begleitung des Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz (Training vor Ort, im Betrieb),
- (i) Nachbetreuung, Konfliktberatung und Krisenintervention,
- (j) genereller Ansprechpartner für den Menschen mit Behinderungen und den Arbeitgeber gleichermaßen auch nach der erfolgreichen Arbeitsaufnahme.

In einer vergleichender Gegenüberstellung von vorliegenden Daten der Integrationsdienste (europaweit) lassen sich folgende weitere Faktoren und Variablen benennen, die zu einem idealtypischen Profil für solche Dienste führen und damit Fragen im Zusammenhang mit Personalbedarf und -qualifizierung ansprechen:

- (a) Der Personalbedarf ist vom durchschnittlichen Betreuungs- und Beratungsaufwand für die jeweiligen Zielgruppen abhängig: Fallzahlen unterscheiden sich für die Zielgruppen:

---

<sup>(44)</sup> Landeswohlfahrtsverbände Baden-Württemberg: Integrationsdienste für Menschen mit psychischer Behinderung in Baden-Württemberg, 1997.

Landschaftsverband Westfalen-Lippe: Psychosozialer Fachdienst: Betreuung Schwerbehinderter im Arbeits- und Berufsleben. Tätigkeitsbericht, 1995.

Landschaftsverband Westfalen-Lippe (Hrsg.): Monetäre Kosten-Nutzen-Analyse von Fachdiensten zur Integration von Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Argument-Sonderbände zum Schwerbehindertenrecht, Nr. 3. 1997

ISB: Handlungsformen zur Eingliederung Behinderter in das Arbeitsleben. Ergebnisbericht. Berlin 1995.

ICON, Evaluation of mediation in employment and disability. Cost-benefit analysis and Quality Standards. Intermediación laboral y empleo de personas con discapacidad. IGON y Universidad de Deusto, Bilbao, 1998.

FBAE/NEI: A Methodology for the European evaluations of the EMPLOYMENT Initiative. Rotterdam, March 1999.

Menschen mit geistiger Behinderung, Menschen mit psychischer Behinderung, Menschen mit Sehbehinderungen und Menschen mit Lernbehinderungen. Es hat sich bis jetzt noch kein einheitliches Modell angesichts der Frage entwickelt, ob Integrationsdienste – und damit die Mitarbeiter/innen dieser Dienste – sich auf eine dieser Personengruppe spezialisieren oder eher fachübergreifend arbeiten sollten. Es gibt europaweit beide Formen.

- (b) Ferner hängt der Personalbedarf von der Größe des regionalen Einzugsbereichs und von der Zahl der zu beratenden Unternehmen und Verwaltungen ab: Die Integrationsdienste brauchen nicht nur eine Standortbestimmung im Feld der sozialen Arbeit, viel wichtiger noch ist ihre klare Positionierung im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit den Unternehmen. So wichtig also die Verortung der Dienste im Feld der sozialen Arbeit ist, so bedeutsam ist mehr noch ihre Nähe zum Arbeitsmarkt. Denn darin liegt der Schlüssel für den Zugang zu den Unternehmen und damit letztlich zu Möglichkeiten der Beschäftigung für ihr Klientel.
- (c) Die organisatorische Anbindung der Dienste stellt vermutlich eine Variable mit Einfluss auf die Effektivität der Vermittlung dar. Dieser Punkt betrifft die Standortbestimmung dieser Dienste. Wenn die Integrationsdienste nicht am Bedarf vorbei agieren sollen, dann wird eine zentrale Aufgabe darin bestehen, sie auf organische Weise mit den vorhandenen Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu verknüpfen.
- (d) Die Mobilisierung natürlicher Unterstützung im Unternehmen, sei es durch Kollegen oder durch Vorgesetzte, ist eine weitere wichtige Einflussgröße: Die Ablösung der professionellen Betreuung durch die natürliche Unterstützung des Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz ist deshalb gerade unter Effektivitätsaspekten ein Punkt von strategischer Wichtigkeit und eine weitere Herausforderung an das Profil eines *job trainers/job coaches*.
- (e) Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von finanziellen Fördermöglichkeiten spielt ebenfalls eine Rolle: Es ist eine wichtige Aufgabe der Integrationsfachdienste, die Arbeitgeber und die Menschen mit Behinderungen im Hinblick auf eine Inanspruchnahme solcher Fördermöglichkeiten zu beraten. Für das Profil der Integrationsmitarbeiter/innen bedeutet das, ständig aktuelles Wissen um diese Fördermöglichkeiten parat zu haben.

Aus diesen Aufgabenbereichen der Dienste leitet sich das Profil der Mitarbeiter/innen der Dienste ab. In den Mitgliedstaaten, in denen bereits Integrationsdienste (ihr Name variiert je nach Mitgliedstaat) arbeiten, hat sich durch den beschriebenen Aufgabenbereich ein Bedarf nach Qualifizierung dieser Mitarbeiter/innen gezeigt. Es gibt einen großen Bedarf an Fortbildung und Professionalisierung der Integrationsfacharbeit, und an manchen Orten ist eine praxisnahe berufsbegleitende Ausbildung / Qualifizierung entstanden.

## **14.2. Beispiele für die Ausbildungen/Qualifizierungen der Mitarbeiter/innen von Integrationsdiensten**

Aus dem Vergleich der in den verschiedenen Mitgliedstaaten der EU nun operierenden Vermittlungsdienste / Integrationsdienste / mediation services / job placement offices kann

ersichtlich werden, welche Inhalte vermittelt werden und welche Anforderungen auch zukünftig an das Training der Trainer gestellt werden müssen. Die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den einzelnen Ausbildungen lassen sich an den folgenden Fragen festmachen:

- (a) Wer arbeitet in den Diensten? In allen Mitgliedstaaten sind es überwiegend Personen mit einem Ausbildungshintergrund, der dem psychosozialen, edukativen Feld zuzuordnen ist; d.h. es handelt sich um Pädagogen/innen, Sozialarbeiter/innen, Psychologen/innen oder Ergotherapeuten/innen.
- (b) Wo gibt es solche Dienste? Das ist die Frage nach der Verortung. Für die Zielgruppe der Menschen mit einer geistigen Behinderung bieten sich bspw. folgende Standorte und räumlich enge Kooperationen an: Die verschiedenen Schulen, um den Übergang von der schulischen Ausbildung in den ersten allgemeinen Arbeitsmarkt zu steuern, oder die Werkstätten für Behinderte (sheltered employment centers), um bspw. nach Jahren des Arbeitstrainings in den Werkstätten neue Möglichkeiten auf dem ersten allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden.
- (c) Wie lange dauert eine Qualifizierung zur Integrationsdienstfachkraft? Die meisten Qualifizierungen finden berufsbegleitend statt und dauern bis zu 16 Monaten.

*Schaubild 2: Qualifizierung im Rahmen von Supported Employment*

**Beispiel 1 Supported Employment\***

**Qualifizierungsinhalte:**

Modul 1: Unterstützte Beschäftigung – Überblick und Philosophie

Modul 2: Förderungsrecht und Rehabilitation in Deutschland - die Grundkenntnisse

Modul 3: Individuelle Berufsplanung - Jede/r Bewerber/in ist einmalig

Modul 4: Marketing und Arbeitsplatzakquisition - Der Weg zur Beschäftigung

Modul 5: Beratung von Betrieben - betriebswirtschaftliches Denken und Arbeitsplatzanalyse

Modul 6: Qualifizierung - Lernen am Arbeitsplatz

Modul 7: Erhalt des Arbeitsplatzes - weitergehende Unterstützung und Krisenintervention

Modul 8: Qualitätssicherung, Projektarbeit und Organisationsentwicklung

\* zertifiziert als weiterbildendes Studium nach § 90 Hochschulgesetz NRW in der BRD; entwickelt durch Gemeinschaftsinitiative BESCHÄFTIGUNG (EMPLOYMENT), durchgeführt in den EU-Mitgliedstaaten Finnland, Großbritannien, Irland und Italien

Ein erster Lehrgang (Erprobung) fand als Modellprojekt in der Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung statt, die Teilnehmer/innen erhielten ein trägereigenes Zertifikat. Für die Zukunft ist geplant, die Qualifizierung als Kombination von Fernunterricht und Präsenzphasen durchzuführen (vgl. BAG-UB, 2000) und die Ausbildung und das Zertifikat europaweit bekannt zu machen.

Weitere Ausbildungen betonen den Prozesscharakter der Integration, d.h. der/die Integrationsberaterin benötigt die Kenntnis, Übersicht und wirksame Einflussnahme auf alle Aktivitäten, die für den Klienten und das Unternehmen zufriedenstellende Vereinbarungen

über die Zusammenarbeit ermöglichen. Die Integrationsarbeit fordert eine entwickelte Beraterperson, die eine differenzierte Wahrnehmung auf der Sach- der Personen- und der Strukturebene hat sowie die Fähigkeit, mit emotionalen Situationen umzugehen, ohne selbst reaktiv zu werden. Die Berater müssen die Spannung zwischen den Ansprüchen des Unternehmens und des Klienten aushalten und in praxisnahe Lösungen überführen.

*Schaubild 3: Qualifizierung in der Bundesrepublik Deutschland*

<p><b>Beispiel 2 in Deutschland</b></p> <p><b>Qualifizierungsinhalte:</b></p> <p>Modul 1: Grundlagen: Person, Rolle, Gruppe, Prozess</p> <p>Modul 2: Projektmanagement</p> <p>Modul 3: Systemische Konzepte</p> <p>Modul 4: Argumentieren und Akquirieren</p> <p>Modul 5: Betriebswirtschaftliches Denken und soziales Handeln</p> <p>Modul 6: Konflikt und Kooperation</p> <p>Modul 7: Rechtsfragen</p> <p>Modul 8: Präsentation der Projektaufgaben</p>
---

Der Prozess der beruflichen Integration ist für Integrationsdienstberater/innen ein relativ neues, vielfältiges und herausforderndes Arbeitsfeld, das spezifische Fachkompetenz und die flexible Einnahme unterschiedlicher Rollen in der Beratung und Unterstützung erfordert. Im folgenden Beispiel wurde besonderer Wert auf die Rolle gelegt, die es ermöglicht, mit Arbeitgebern zu kommunizieren, indem ihre Bedenken und Ängste thematisiert werden.

*Schaubild 4: Beispiel für eine Ausbildung im Rahmen eines EU-weiten Netzwerkes*

<p><b>Ausbildungsinhalte</b></p> <p>Modul 1: Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt</p> <p>Modul 2: Besorgnisse der Arbeitgeber:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Welche Auswirkungen werden sich für meine Firma ergeben?</li><li>• Wie könnte ich einen passenden Arbeitsplatz anbieten?</li><li>• Wird sich jemand finden, der die Anforderungen erfüllt?</li><li>• Wie kann ich mir ein Bild vom Potenzial des Bewerbers machen?</li><li>• Aber wie werden die Mitarbeiter reagieren?</li><li>• Werden möglicherweise Probleme auf praktischer und persönlicher Ebene entstehen?</li><li>• Kann ich Leistung und Verhalten erörtern, falls dies erforderlich sein sollte?</li><li>• Was geschieht bei einem Fehlschlag?</li><li>• Sind finanzielle oder andere Hilfen verfügbar?</li></ul> <p>Modul 3: Mediation</p> <p>Modul 4: Bewusstseinsbildung</p>
--



Alle Qualifizierungen greifen auf Methoden und Instrumente während der Ausbildung zurück, die sowohl umfangreiche schriftliche Studienmaterialien, die praxisnah in das jeweilige Thema einführen, als auch interaktive Medien umfassen. Fallbeispiele, Reflexions- und Praxisaufgaben werden sowohl in Einzel- als auch in Gruppen und Teams durchgesprochen. Von besonderem Interesse ist es dabei, die eigene bisherige Arbeitsweise zu reflektieren und durch den Austausch mit bzw. den fachlichen Input von den Dozenten/innen weiterzuentwickeln. Alle Ausbildungen zeichnen sich durch ihre Praxisbegleitung aus, d.h. sie werden berufsbegleitend durchgeführt und sprechen insbesondere die Personengruppe an, die bereits erste Erfahrungen in diesem Aufgabenfeld besitzt.

Die Arbeit bzw. Tätigkeit einer Fachkraft für berufliche Integration erfordert eine Weiterbildung, die auf ersten – meist im psychosozialen Feld erworbenen – Kompetenzen aufbaut. Die Teamarbeit, die innerhalb eines Integrationsdienstes die vorherrschende Form der Zusammenarbeit ist, ermöglicht es auch, dass einige Mitarbeiter/innen Spezialisten für ein Thema werden und im Team eine Balance der Kompetenzen besteht.

### **14.3. Die Zukunft der Ausbildung für Integrationsfachkräfte**

Generell lässt sich erstens eine Tendenz zur Etablierung und Implementierung der Dienste in allen europäischen Mitgliedstaaten ablesen - und in verschiedenen Programmen, die die Anrainerstaaten betreffen, tauchen Überlegungen auf, dieses Konzept weiterzugeben.

Für die Fachkräfte selbst und ihre Qualifizierung wird sich nicht „die“ Qualifizierung – d.h. eine bestimmte Qualifizierung – durchsetzen, es wird aber die Professionalisierung weiter fortschreiten und insbesondere durch „best practice“-Modelle europaweit Anerkennung finden. In Zukunft müssen Konzepte des Empowerments, der Nutzerkontrolle und der Bewusstseinsbildung noch mehr in den Mittelpunkt gestellt werden.

Die Verbände, Institutionen und Organisationen, die bereits europaweit arbeiten und sich an europäischen Programmen (Gemeinschaftsinitiativen BESCHÄFTIGUNG und EQUAL) beteiligen, werden über den dort statt findenden Transfer und die Mainstreaming-Strategien Akteure und Nutzer dieser Professionalisierung sein.

## Literaturverzeichnis

*Berufsbegleitende Qualifizierung in Unterstützter Beschäftigung für Intergationsberater und-beraterinnen: Ein Projekt der Gemeinschaftsinitiative BESCHÄFTIGUNG, Aktionsbereich HORIZON. Transnationale Zusammenarbeit mit Projekten aus Finnland, Großbritannien, Irland und Italien (ACCEPT-Netzwerk) / Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, Hamburg: BAG-UB, 2000. Nachgesehen im Internet am 25.01.2002: <http://www.bag-ub.de>*

Bühler, Angelika. Evaluierung der Gemeinschaftsinitiative HORIZON in Deutschland: Resultate und Schlussfolgerungen. In *Evaluierung von Europäischen Ausbildungs- und Beschäftigungsprogrammen sowie Programmen zur Entwicklung der Humanressourcen*. (Cedefop Panorama, 5062). Thessaloniki: Cedefop, 1997, S.155-165

*Evaluation of mediation in employment and disability: Cost-benefit analysis and Quality Standards : Intermediacion laboral y empleo de personas con discapacidad / IGON. Bilbao: Universidad de Deusto, 1998*

*Handlungsformen zur Eingliederung Behinderter in das Arbeitsleben: Ergebnisbericht / Institut für Sozialforschung und Betriebspädagogik. Berlin: ISB, 1995*

*Monetäre Kosten-Nutzen-Analyse von Fachdiensten zur Integration von Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt / Landschaftsverband Westfalen-Lippe. (Argument-Sonderbände zum Schwerbehindertenrecht, 3). Münster: Landschaftsverband Westfalen-Lippe, 1997*

*Prozessberaterin für Integration / Synnect und Hauptfürsorgestelle des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe. Münster: Landschaftsverband Westfalen-Lippe, 2000*

*Psychosozialer Fachdienst: Betreuung Schwerbehinderter im Arbeits- und Berufsleben: Tätigkeitsbericht / Landschaftsverband Westfalen-Lippe. Münster: Landschaftsverband Westfalen-Lippe, 1995*

*Synthesis report for the European evaluations of the EMPLOYMENT initiative / Forschungsstelle für Berufsbildung, Arbeitsmarkt und Evaluation; Netherlands Economic Institute. Berlin/Rotterdam: FBAE/NEI, 2000*

## **15. Welche Bedeutung kommt bei der Ausbildung dieser besonderen Akteure der Vernetzung der Ausbilder und der Ausbilder der Ausbilder zu?**

*Raymond Ceccotto* <sup>(45)</sup>

Zunächst möchte ich dem CEDEFOP – und vor allem Herrn Éric Fries Guggenheim – dafür danken, dass dieses Thema auf einer Agora diskutiert wird und dass die ARFIE – eine Nichtregierungsorganisation – dazu eingeladen wurde.

Neben der Bedeutung des Themas ist auch die gewählte Form interessant: das Thema wird in einem Diskussionsforum in einer heterogenen Gruppe behandelt - was ja bereits eine Form von *Mainstreaming* darstellt, wie unser Freund Helmut Heinen sagen würde –, auch wenn es einige Stimmen gibt, die wir bei den Diskussionen kaum gehört haben, und es auch wichtig wäre, die Meinung der Gewerkschaften zu den auf diesen beiden Tagen der Agora behandelten Themen zu hören.

Die ARFIE ist erfreut, an diesem Projekt teilnehmen zu dürfen, und zwar sowohl in seiner Eigenschaft als Verband, der sich mit Forschung und Ausbildung im Bereich der Integration in Europa befasst, als auch aufgrund der Möglichkeit, mit Partnern ins Gespräch zu kommen, die wir sonst nur selten oder gar nicht erreichen.

### **15.1. Vorstellung der ARFIE**

Die ARFIE ist ein europäisches Netz von Partnern und innovativen Dienstleistungsanbietern, die die Lebensqualität und die Autonomie von Menschen mit Behinderungen fördern wollen, indem sie die Ausbildung von Fachkräften im Behindertenbereich unterstützen und Innovation und Forschung in allen Bereichen der Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen fördern. Wir zählen etwa 80 Mitglieder in ungefähr 20 Ländern, die in der Mehrheit zur Europäischen Union gehören. Das sind Vereinigungen von und für Menschen mit Behinderungen, Ausbildungsanbieter, Wissenschaftler/innen und Fachkräfte, die sich dafür einsetzen, das Recht auf Selbstbestimmung und auf Lebensqualität von Personen mit besonderen Bedürfnissen voranzubringen.

Die ARFIE ist vor etwa 10 Jahren entstanden, um Lücken zu schließen, die auf der Ebene der berufsbezogenen Aus-(und Weiter-)bildung von Fachkräften bestanden, die mit Behinderten arbeiten.

---

<sup>(45)</sup> Vorsitzender der ARFIE (Association for research and training on integration in Europe – Vereinigung für Forschung und Ausbildung für Integration in Europa)

Das ist unser Ansatz, um auf die sehr rasche Entwicklung der Problematiken und der erforderlichen Lösungen im Bereich der Begleitung von Menschen mit Behinderungen zu reagieren.

## **15.2. Um welche Entwicklungen handelt es sich?**

- (a) Neuausrichtung der Begleitung
  - (i) Normalisierung und Integration
  - (ii) Autonomie und Selbstbestimmung – unter besonderer Berücksichtigung der Rechte, der Chancengleichheit und der Ausübung der vollen Bürgerrechte
- (b) Neue Themenstellungen
  - (i) Das Altern von Menschen mit Behinderungen – Mehrfachbehinderung – Doppelerkrankungen (geistige Behinderung und psychische Störung)
  - (ii) Bedürfnisse und Forderungen von Menschen mit Behinderungen
  - (iii) Sexualität
- (c) Diversifizierung der Dienste:
  - (i) Unterbringung / Ausbildung / Arbeit
  - (ii) Veränderte Rolle der Begleitung (Modelle der persönlichen Unterstützung)

Dann gibt es neben der Ausbildung der Fachkräfte die Ausbildung der erwachsenen Behinderten selbst, in allen ihren Ausprägungen:

- (a) „Klassische“ Berufsbildung
- (b) Weiterbildung
- (c) Auf Integration abzielende soziale Ausbildung im normalen Umfeld
- (d) Selbstbestimmung und Selbstdarstellung lernen
- (e) Ausbildung für erwachsene Behinderte, die stärker auf Haltungen, den Erwerb von Kompetenzen in den Bereichen Kommunikation, Ausdruck der eigenen Bedürfnisse und Äußerung der eigenen Rechte ausgerichtet ist und Personen mit geistiger Behinderung auf ihre neue Rolle vorbereitet

Die ARFIE ermöglicht durch ihre vernetzte Arbeit, dass Räume für Gespräche über diese Entwicklungen entstehen und dass im Rahmen europäischer Programme, bei Seminaren und europäischen Kolloquien oder auch bei Kooperationsmöglichkeiten, wie sie heute das Cedefop anbietet, thematische Netze eingerichtet werden.

### **15.3. Beispiel für eine vernetzte thematische Arbeit – das Pilotprojekt Continua**

Es handelt sich um ein Pilotprojekt im Rahmen des Gemeinschaftsprogramms Leonardo da Vinci, das den Titel „Continua“ trägt und von der Stiftung APEMH koordiniert wird. Im Rahmen dieses Projekts arbeiten verschiedene Partner, die aus Mitgliedern der ARFIE hervorgegangen sind, in einem Kooperationsnetz zusammen. Ziel dieses Pilotprojekts ist die Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten für Sozialarbeiter und andere Akteure, die im Bereich der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen tätig sind. Es stellt ein empfehlenswertes Beispiel für vernetzte (thematische) Arbeit dar.

Es ging darum, auf die dringende Nachfrage nach Weiterbildung zu reagieren, die von Fachkräften des sozialpädagogischen Bereichs im Allgemeinen und des Behindertenbereichs im Besonderen geäußert wurde.

Dies ist um so wichtiger, als es in Zukunft in noch stärkerem Maße nötig sein wird, für eine gute Abstimmung der Ausbildung der Fachkräfte auf die Bedürfnisse der Nutzer zu sorgen. In diesem Sinn müssen die neuen, sich derzeit entwickelnden Ausbildungspraktiken unmittelbar auf die Nachfrage der Fachkräfte nach einer Einbindung in die aktuelle Arbeitsorganisation reagieren.

Im ersten Jahr wurde anhand von Fragebogen, die von den einzelnen Partnern erstellt wurden, der Weiterbildungsbedarf der Fachkräfte und der Einrichtungen erhoben.

In der Folge haben wir einen bestimmten methodischen Ansatz herausgearbeitet, bei dem es darum ging, Weiterbildungsmodule zu erstellen:

- (a) Wir wollten Module, bei denen die Verbindung zwischen Theorie (Ausbildung) und erlebter Arbeitspraxis immer präsent ist.
- (b) Bei der Erstellung der Module sollte dem Rechnung getragen werden, indem kurze Sequenzen, Gruppenarbeit, Fallstudien usw. als Themen angeboten werden.
- (c) Die aktive Einbeziehung der Erzieher und Sozialarbeiter als Ausbilder war in dieser Hinsicht ein wichtiges Element.

Im Jahr 1997 wurden folgende Ausbildungsmodule konkret erarbeitet:

- (a) Schwere Behinderungen und geeignete Kommunikationsinstrumente (Fenacerci, Lissabon, Portugal)
- (b) Burn-Out-Syndrom (Legacoop, Bologna, Italien)
- (c) Sensibilisierung für Doppelerkrankungen: Behinderung und Geisteskrankheit (Stiftung APEMH, Bettange-sur-Mess, Luxemburg)
- (d) Das Beziehungsdreieck „Behinderung-Familie-Anstalt“ im Prozess der Reifung und sozialen und beruflichen Integration (Afaser, Champigny-sur-Marne, Frankreich)

Eines unserer Anliegen war auch eine Dokumentation der Module. Daher haben wir in einem Begleitdokument die verschiedenen Merkmale der einzelnen Module dargestellt:

- (a) Erstellung des jeweiligen Moduls
- (b) Themen und Problemkreise
- (c) Suche nach Ausbildern und Teilnehmern
- (d) Profil der Ausbilder
- (e) Behandelte Fallstudien
- (f) Probleme und Lösungen

Mit diesem Begleitdokument sollen die Übertragung des Moduls auf andere (u. a. geographische) Zusammenhänge und seine Verbreitung erleichtert werden.

Das dritte Projektjahr war vor allem Maßnahmen zur Verbreitung und Übertragung der Ergebnisse des Pilotprojekts Continua vorbehalten.

Diese Ergebnisse bezogen sich auf die Hauptprodukte von Continua, d. h.:

- (a) Ausbildungswege
- (b) Ausbildungsmodule
- (c) Begleitdokumente
- (d) Bewertungsinstrumente
- (e) Ausbilder-Austausch
- (f) Vergleich von Praktiken

Dieses erste (Continua-) Projekt zielte darauf ab, einige Ausbildungsmodule für Fachkräfte des sozialen Sektors zu erstellen, die mit Menschen mit Behinderungen arbeiten, um ihre Integration zu fördern.

Im Rahmen des Multiplikator-Projekts, das die Bezeichnung „Continua Plus“ erhielt, konnten im Verlauf von zwei weiteren Projektjahren eine ausgefeiltere Bedarfsanalyse vorgenommen, neue Ausbildungsmodule erstellt, Gesprächsgruppen eingerichtet, die bereits behandelten Themenkreise durch Umfragen, Studien und die Erarbeitung von pädagogischen Werkzeugen und Instrumenten vertieft werden sowie durch Verbreitungsaktionen (bereits ein Mehrwert der vernetzten Arbeit!) eine Valorisierung des Projekts erfolgen. Wir konnten beispielsweise ein Forschungsvorhaben in Italien und auf Zypern realisieren, das den folgenden Titel trägt: „Burnout und Empowerment - Schwierigkeiten und Ressourcen der Sozialarbeit: Untersuchung der Arbeitsbedingungen von Sozialarbeitern, die Menschen mit Behinderungen betreuen“.

Weitere aktuelle Themen, die aus diesen Arbeiten hervorgegangen sind: „Das Beziehungsdreieck Familie–Anstalt–Mensch mit Behinderungen“ (jetzt könnte man noch ergänzen: „Einzelperson-Organisation-Unternehmen“) und „Vertraulichkeit und privater Raum/Intimität“.

In der Tat hat das wachsende Interesse an diesen Themen, das im Übrigen durch weitere internationale Forschungsarbeiten geschürt wurde, dazu geführt, dass sich weitere europäische Partner am Projekt beteiligt haben. Dies ist eine weitere positive Nebenwirkung der vernetzten Arbeit.

Im Mittelpunkt dieser neuen Ansätze befindet sich die veränderte Rolle der beiden Hauptakteure der sozialen Arbeit: der Nutzer (der Mensch mit Behinderungen) und sein Begleiter (der Sozialarbeiter). In den letzten Jahren hat nämlich in der Praxis der Begleitung von Behinderten ein Paradigmenwechsel stattgefunden. Und zwar in dem Sinne, dass sich die Achtung der Menschenrechte und der Begriff der Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen immer stärker durchsetzt. In dieser neuen Perspektive nimmt der Nutzer einen zentralen Platz ein, sein Recht auf Selbstbestimmung steht an vorderster Stelle. Dieser Paradigmenwechsel zieht radikale Veränderungen in der Definition der Begleitung nach sich, und damit auch der Rolle der Fachkräfte, deren *Selbstverständnis* <sup>(46)</sup> in Frage gestellt wird. In den Diensten, die den Grundsatz des *Empowerments* (die Fachkräfte setzen Prozesse in Gang, durch die die Nutzer dazu angestiftet werden, selbst über ihr Leben zu entscheiden) und der Selbstvertretung (*self-advocacy*) vertreten, wandelt sich die Rolle der Fachkräfte hin zu einer Arbeit, die zunehmend in Partnerschaft mit dem Behinderten ausgeführt wird, die Machtverhältnisse ändern sich.

Man darf bei diesem Paradigmenwechsel aber in Bezug auf Entscheidungen über Lebenspläne auch nicht die Rolle der Familien aus dem Blick verlieren, da sie einen grundlegenden Einfluss auf das Gelingen dieser Pläne haben.

Das gilt auch für die Ausbilder von Behinderten. Diesen neuen Tendenzen müssen die Ausbilder der Ausbilder zusätzlich zu den fachlich/technischen und didaktischen Besonderheiten, die es bei der Ausbildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit geistiger Behinderung zu beachten gilt, Rechnung tragen.

Bei den Gesprächen im Rahmen dieser Agora, die bereits ein gutes Argument bzw. Beispiel für empfehlenswerte vernetzte Vorgehensweisen darstellt, haben wir ein weiteres Element der vernetzten Arbeit ermittelt: Errungenschaften von Fachleuten mit verschiedenen (Welt-) Anschauungen, die aus Ausbildungswegen mit verschiedenen kulturellen Traditionen und einem unterschiedlichen geschichtlichen (und politischen) Hintergrund hervorgegangen sind, können der Gemeinschaft zur Verfügung gestellt werden, wobei das Trennende einer simplen Gegenüberstellung überwunden wird.

Die vernetzte Arbeit ermöglicht daher

- (a) gemeinsames Nachdenken über ähnliche Problematiken in den verschiedenen Ländern trotz unterschiedlicher Methoden, Ansätze und geschichtlicher Entwicklung
- (b) konzertierte Aktionen zu gemeinsamen Themen über verschiedene, häufig sich ergänzende Zugänge – Synergien bei der Arbeit und bei Studien zu Inhalten, Ansätzen, Methoden und zur Bewertung

---

<sup>(46)</sup> Deutsch im Original

- (c) Zusammenführung von Ausbildern und Fachleuten aus der Praxis mit dem Ziel einer Zusammenarbeit zwischen allen an der Arbeit mit Behinderten Beteiligten (oder *Akteuren der Sozialarbeit (operatori sociali)*, wie A. Alberani sie besser genannt hat)
- (d) Formalisierung dieses allgemeinen Aufrufs zum Engagement und zu Sensibilisierung für gerechte Werte, zur Forderung einer (beruflichen und staatsbürgerlichen) Ausbildung dieser Akteure, zur Transparenz der durchgeführten politischen Maßnahmen und zur (gegebenenfalls auf ökonomische Daten gestützten) Bewertung der Aktionen

## 15.4. 2003 – Jahr der Menschen mit Behinderungen

Zum Abschluss möchte ich das kommende Jahr der Menschen mit Behinderungen als gute Gelegenheit aufgreifen, um eine Aufforderung an das Cedefop zu richten, eine eingehende Studie über die Ausbilder von Behinderten in Auftrag zu geben und dabei die bereits vorhandenen Netze zu nutzen.

Diese Studie sollte folgende Ziele verfolgen:

- (a) Aufbau einer Datenbank
- (b) Untersuchung der Ausbildungsangebote für Behinderte und der eingesetzten Methoden
- (c) Untersuchungen zur Ausbildung der Fachkräfte (Ausbilder und sonstige Kräfte), die in den verschiedenen europäischen Ländern in der Ausbildung von Behinderten tätig sind

Die Untersuchungen sollten unter anderem auf folgende Themen ausgerichtet werden:

- (a) Verschiedene Aspekte der Ausbildung
- (b) Allgemeinbildung
- (c) Berufsbildung
- (d) Staatsbürgerliche Ausbildung / Teilhabe
- (e) soziale Ausbildung (Entwicklung der Persönlichkeit)
- (f) Das Lernen lernen
- (g) Individuelles Lernen
- (h) Verwendete Didaktik
- (i) Formen und Bedeutung der (multidisziplinären) Teamarbeit – unter Berücksichtigung der Kontakte mit einer Vielzahl von Akteuren, wozu auch der/die Behinderte und seine/ihre Familie zählen, die beide als vollwertige Partner betrachtet werden
- (j) An der jeweiligen Phase des Übergangs ansetzende Arbeit: Schulbesuch – Berufsausbildung – Arbeitsaufnahme (je nach Phase verschiedene Konzeption)

Eine solche Studie könnte die Argumente, die wir während der vergangenen zwei Tage auf diesem Forum skizziert haben, zusammenstellen und strukturieren, damit wir unsere Forderungen gegenüber der öffentlichen Hand und den Anbietern von (Erst-)Ausbildung (und Weiterbildung) besser untermauern und unsere gemeinsamen Aktionen mit unseren Partnern innerhalb und außerhalb des ARFIE-Netzes besser unterstützen können.



## 16. Zusammenfassung der Diskussionsbeiträge

*Victoria Koukouma* <sup>(47)</sup>

### 16.1. Warum eine Agora für Menschen mit geistigen Behinderungen?

Das Recht eines jeden Menschen auf persönliche Entfaltung und Selbstverwirklichung (das unweigerlich mit einem Recht auf Beschäftigung verknüpft ist) wird in unserer Gesellschaft zu einer Grundvoraussetzung für sozialen Fortschritt erklärt. Aber gilt dieses Recht gleichermaßen für alle Menschen? Laut einer Erhebung von Eurostat leiden 12% der Bevölkerung in Europa an einer Behinderung, von denen nach Schätzungen nur rund die Hälfte in irgendeiner Form einen Arbeitsplatz haben. In einer Zeit, in der sich Arbeitsbedingungen und Beschäftigung im Zuge der Flexibilisierung des Arbeitsmarkts und der zunehmenden Mobilität verändern, und in der die Berufsbildung eine immer wichtigere Rolle spielt, damit sich die Menschen an neue Gegebenheiten anpassen können, erscheint es dem Cedefop wichtig, die Bedeutung und die Auswirkungen dieses Wandels für Menschen mit geistigen Behinderungen zu prüfen.

Zur Agora trafen sich 32 Teilnehmer (Forscher, Politiker, Sozialpartner und Behinderten-spezialisten), um ihre Erfahrungen auszutauschen und darüber zu diskutieren, wie die berufliche Bildung der Menschen mit geistigen Behinderungen und ihrer Ausbilder wirksam zur Wahrnehmung ihres Rechts auf echte Eingliederung und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt beitragen kann. Wir haben außerdem Vorschläge erarbeitet, wie wir alle am besten dazu beitragen können, dass eine echte und nicht nur formale Gleichstellung von durchaus sehr verschiedenen Menschen erreicht wird.

Eine derartige Herangehensweise an dieses Thema erfordert zunächst und vor allen Dingen eine gemeinsame Diskussionsgrundlage hinsichtlich der Definition von Behinderung. Ist Behinderung als medizinisches Faktum oder als soziales Phänomen zu sehen? Unsere Haltung in dieser Frage bildet die Grundlage für weitere Diskussionen und die Möglichkeit zur Veränderung. Alle Referate und Diskussionsbeiträge liefen auf die Erkenntnis hinaus, dass geistige Behinderung in vielen Gesellschaften nur aus medizinischer Sicht beurteilt wird und folglich mit einem Negativbild behaftet ist, das durch Abhängigkeit (von medizinischer Betreuung) und Unheilbarkeit (Dauerzustand) geprägt ist. Ergebnis dieser Sichtweise ist, dass Menschen mit Behinderungen nach einem praktikablen und bequemen Muster diagnostiziert, kategorisiert und behandelt werden, das letztendlich zur Entmündigung führt' (Gaye

---

<sup>(47)</sup> Association des Parents d'Enfants Mentalement Handicapés (APEMH, Vereinigung der Eltern von Menschen mit geistigen Behinderungen)

Hutchison). In solch einem medizinischen Modell sind offensichtlich keine Maßnahmen - insbesondere im Bereich der beruflichen Bildung - vorgesehen, die bei diesen Menschen auf selbständige Entscheidungen, Autonomie und die Wahrnehmung von Chancen abzielen. Ein soziales Modell hingegen würde insofern die Möglichkeit für Veränderung eröffnen, als klargestellt würde, dass es unsere Gesellschaft ist, die Integration verhindert, indem sie eher die Defizite behinderter Menschen hervorhebt und ihre Stärken und Potenziale ignoriert.

Obwohl die Notwendigkeit der Umstellung auf ein soziales Modell allgemein anerkannt wird, spiegelt sich das unterschiedliche Tempo bei diesem Prozess in den divergierenden und zum Teil gegensätzlichen Meinungen und Vorgehensweisen wieder, die zeigen, wie die berufliche Bildung und Integration von Menschen mit Behinderungen heute in Europa gesehen werden und welche Ziele tatsächlich damit angestrebt werden sollen.

## **16.2. Hindernisse auf dem Weg der Integration**

### **16.2.1. Bildung und Ausbildung**

Bildungs- und Ausbildungsprozesse stellen einen Glauben bzw. Zweifel an den Fähigkeiten der Menschen, an ihrer Entwicklung und an ihrer zukünftigen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rolle dar (Annet De Vroey). Ein Überblick über einige aktuelle Bildungs- und Ausbildungssysteme in Europa hat Strukturen erkennen lassen, die immer noch das medizinische Modell zu stärken scheinen, indem die Arbeit mit Menschen mit geistigen Behinderungen in getrennten Gruppen (je nach Schwere der Behinderung) erfolgt. Und obwohl wir in gewisser Hinsicht einen Wendepunkt erreicht zu haben scheinen, wird eine radikale Umstellung auf integrierte Bildung/Ausbildung als zu riskant erachtet. Diese Systeme bereiten Menschen mit geistigen Behinderungen offensichtlich schlecht bzw. falsch auf eine zukünftige Beschäftigung vor. Laut Gay Hutchison finden Menschen mit geistigen Behinderungen trotz Ausbildung und Qualifikationen nicht immer einen Arbeitsplatz. Grund hierfür sind die vorherrschenden sozialen Vorurteile, wonach Ausbildung auf Vorgaben bzw. Vorschriften ohne Berücksichtigung der persönlichen Fähigkeiten, Stärken und Vorlieben beruht. Die Ergebnisse einer auf europäischer Ebene durchgeführten Studie zeigen, dass Schulen Kinder und Jugendliche mit geistigen Behinderungen mit Blick auf deren Defizite unterrichten, statt ihre persönlichen Fähigkeiten und Vorlieben zu berücksichtigen und individuell zugeschnittene Bildungsprogramme aufzustellen (Victoria Soriano). An dieser Stelle wurde allgemein anerkannt, dass Sozialkompetenz heutzutage als Schlüsselement auf dem Weg zu Selbständigkeit und zu sozialer und beruflicher Integration angesehen wird. So gesehen sollte Ausbildung neben der Vermittlung von beruflichen Qualifikationen auch die Entwicklung solcher sozialer Fähigkeiten zum Ziel haben. Zudem sollte damit bereits früh im Leben, d.h. in der Schulzeit, begonnen werden. Bei dieser alternativen Sichtweise der geistigen Behinderung spielen Experten eine entscheidende Rolle in diesem Integrationsprozess, der sich von der Bildung/Ausbildung über Hilfen bei der Jobsuche bis zur ständigen Unterstützung und Betreuung zur Sicherung eines gefundenen Arbeitsplatzes

erstreckt (Bob Rhodes, Geoff Warner). Insgesamt gesehen sollten die Experten ihre Arbeit danach bewerten, inwieweit sie Menschen mit geistigen Behinderungen zu Selbstverwirklichung, Wohlbefinden und vollständiger Integration verhilft (Carmen Duarte). Jenseits aller Schwierigkeiten mit Vorurteilen und Einstellungen hängt Integration in diesem Zusammenhang in hohem Maße von den finanziellen Mitteln ab, die für eine laufende professionelle Betreuung von Menschen mit geistigen Behinderungen durch Spezialisten bereitgestellt werden.

### **16.2.2. Die Rolle der Ausbildung der Ausbilder**

Es ist wichtig zu erkennen, wie die Ausbilder selbst auf die Ausbildung von Menschen mit geistigen Behinderungen vorbereitet werden sollten. Sollten sie sich selbst als verschieden von anderen Lehrern und Ausbildern betrachten? Welche besonderen Fähigkeiten sind hier gefordert? Selbstverständlich erfordert der Umgang mit Menschen mit geistigen Behinderungen gewisse technische Voraussetzungen sowie eine verstärkte emotionale Unterstützung durch den Lehrer während des gesamten Lernprozesses (Hans Jürgen Pitch). Nach Meinung von Paul Twynam müssen diese Ausbilder die gleichen Anforderungen und Grundsätze erfüllen wie für alle anderen Zielgruppen, da die Ausbildung immer die individuellen Bedürfnisse, Fähigkeiten und Vorlieben der Menschen sowie ihr Arbeitstempo und ihren Arbeitsstil widerspiegeln sollte (Paul Twynam). Zudem verlaufen seiner Meinung nach die Lernprozesse bei Behinderten und Nichtbehinderten ähnlich. So gesehen muss ein Ausbilder in erster Linie erkennen, dass es um das Lernen und nicht um die Behinderung geht und dass er folglich die Lernenden - ob und wie behindert auch immer - in den Mittelpunkt stellen muss. Dank Know-how-Transfer und Vernetzung werden seit einiger Zeit eine Reihe von wichtigen Aspekten bei der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen schrittweise in die Ausbildung der Ausbilder eingebettet. Es gibt mittlerweile ein zunehmendes Ausbildungsangebot betreffend die politischen und sozialen Aspekte dieser Arbeit: Bewusstseinsbildung, rechtliche Unterstützung, Managementunterstützung usw. (Angelika Bühler).

### **16.2.3. Ausbildung von Menschen mit geistigen Behinderungen – für welche Art der Integration?**

Wenn Ausbildung die Integration von Menschen mit geistigen Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt zum Ziel hat, welche Rolle spielt dann die geschützte Beschäftigung? Ist sie ein unvermeidlicher Teil eines Prozesses, bei dem Jobmöglichkeiten auf so viele Menschen mit Behinderungen ausgedehnt werden wie möglich? Dies stellte sich als sehr kontroverses Thema heraus, da nach Auffassung einiger Teilnehmer die geschützte Beschäftigung wegen der Betonung von inhärenten Grenzen dem Konzept der Selbstverwirklichung und sozialen Integration entgegenwirkt (Alberto Alberani, Geoff Warner, Paul Twynam). Sie wird als Versagen sowohl der Fachwelt (da die erforderlichen Fähigkeiten für eine erfolgreiche Jobsuche auf dem offenen Arbeitsmarkt nicht vermittelt werden) als auch der Gesellschaft insgesamt (die sich für Integration und gegen Ghettobildung einsetzt) angesehen. Für sie ist folglich der offene Arbeitsmarkt der einzige Maßstab für das Erreichen einer vollständigen

Integration. Auf der anderen Seite wurde die geschützte Beschäftigung sehr stark mit dem Argument verteidigt, dass es von jeder Sozialpolitik in ethischer und sozialer Hinsicht richtig ist, denjenigen Menschen mit geistigen Behinderungen einen Arbeitsplatz anzubieten, die auf dem offenen Arbeitsmarkt nicht bestehen können oder wollen. Angesichts des vorherrschenden Wirtschaftsmodells können wir einfach nicht die Tatsache ignorieren, dass Arbeitgeber hohe Anforderungen an die Produktivität der Arbeitnehmer stellen. Darüber hinaus wurde auch betont, dass geschützte Beschäftigung mittlerweile einzelnen oder Gruppen von Behinderten eine Vielzahl von Möglichkeiten für „externe“ Einsätze und halboffene Beschäftigung sowie eine entsprechend angepasste Unterstützung bieten kann. Insgesamt gesehen können und sollten Zentren/Werkstätten für geschützte Beschäftigung in Zusammenarbeit mit Sozialunternehmen und anderen lokalen Stellen Initiativen für die Schaffung von Jobs und Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem offenen Arbeitsmarkt ergreifen. In diesem Zusammenhang sollte es unser Hauptziel sein, dass Menschen mit geistigen Behinderungen rechtlich mit allen anderen Arbeitnehmern gleichgestellt werden (Gérard Zribi).

Jenseits der oben beschriebenen ethischen Überlegungen wollte die Agora das Thema der Integration behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt insofern auch als wirtschaftliche Herausforderung betrachten, als ihre Arbeitskraft bislang weitgehend ungenutzt bleibt. Dies ist die Aussage einer Studie, die aus zwei Gründen durchgeführt wurde: die aktuelle Tendenz der nationalen Aktionspläne zu aktiver statt passiver Beschäftigungspolitik sowie die demografischen Indikatoren einer alternden Erwerbsbevölkerung. So zeigen die Ergebnisse dieser Studie, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen für die Wirtschaft auch durchaus vorteilhaft sein kann (Juan Carlos Collado). Die Integration würde die öffentlichen Haushalte insofern entlasten, als die Steuermehreinnahmen und die Einsparungen bei den Sozialleistungen die Kosten für aktive Beschäftigungspolitik mehr als kompensieren würden. Solch ein pragmatischer Ansatz könnte entscheidende Argumente liefern, um Arbeitgeber davon zu überzeugen, vermehrt Menschen mit Behinderungen einzustellen. Nichtsdestotrotz wurde dieses Thema kontrovers diskutiert, da dieser Ansatz für manche Teilnehmer nicht den gleichen Stellenwert wie der humanistische Ansatz hat, wonach es schlichtweg aus moralischen und ethischen Gründen richtig ist, sich für die Integration von Menschen mit Behinderungen einzusetzen. Zudem wurde dieser Ansatz für manche Länder als nicht anwendbar und wegen der Nichtberücksichtigung der speziellen Bedürfnisse dieser Menschen als zu grobe Vereinfachung der Integrationsfrage angesehen. Die unterschwellige Gefahr in diesem Zusammenhang besteht darin, dass Integration als Vorwand für die Kürzung von Sozialleistungen vorgeschoben wird und der eigentliche Kernpunkt – das Recht auf Beschäftigung und soziale Sicherung – in den Hintergrund tritt (Gérard Zribi). Auf der anderen Seite argumentierten die Verfechter dieses Ansatzes, dass die Beschäftigung von Menschen mit geistigen Behinderungen in einer Marktwirtschaft unweigerlich auch wirtschaftlich rentabel sein muss, um langfristig gesichert werden zu können. Diese Menschen erleben eine Aufwertung ihres Status, da sie auch Mehrwert produzieren, und genau dies ist ein erklärtes Ziel von aktiver Beschäftigungspolitik (Helmut Heinen). Zur Untermauerung dieses Standpunkts wurden auch Beispiele für andere Wege in die Beschäftigung angeführt: die Sozialunternehmen an der Schnittstelle zwischen geschützter und offener Beschäftigung, die

nach wirtschaftlichen Prinzipien arbeiten und deren finanzieller Erfolg auf ihre Nähe zum Markt zurückzuführen ist (Rainer Dolle).

#### **16.2.4. Arbeitgeber**

Entsprechend dem Anspruch der Agora, eine Brücke zwischen allen Akteuren der Erstausbildung und beruflichen Weiterbildung zu schlagen, wurden speziell die Sozialpartner gebeten, die Faktoren für eine positive bzw. negative Einstellung seitens der Arbeitgeber zu benennen. Wie aus den Diskussionsbeiträgen hervorging, wird diese Einstellung durch eine Kombination verschiedener Elemente bestimmt. Zunächst müssen Menschen mit geistigen Behinderungen über greifbare Fähigkeiten verfügen, wobei die hierzu eingesetzten Ausbildungs- und Lehrmodelle in Inhalt und Wert für Arbeitgeber transparent genug sein müssen, um sie mit konventionellen Ausbildungen vergleichen zu können (Katharine Davenport). Zweitens muss es einen rechtlichen Rahmen geben. Gesetzliche Maßnahmen wie z.B. Quotenregelungen werden in der Regel als durchaus geeignet angesehen, um Menschen mit geistigen Behinderungen eine Stelle zu verschaffen. Sie haben allerdings nicht immer positive Auswirkungen, da Arbeitgeber nicht selten auf Leichtbehinderte (in der Regel mit motorischen Defiziten) zurückgreifen und dadurch andere Gruppen ausgegrenzt werden (Stefan Tromel). Oder sie stellen Behinderte ein, ohne ihnen eine wirkliche sinnvolle Aufgabe zu geben (Ioannis Koukiadis). Um diesen Missständen vorzubeugen, sollten gesetzliche Vorschriften mit steuerlichen Anreizen und den erforderlichen Fördermitteln verknüpft werden. Diese würden die von den Arbeitgebern geforderten Betreuungsmechanismen sicherstellen, die benötigt werden, um das finanzielle Risiko und die Kosten für die notwendige ständige Spezialbetreuung auszugleichen, die mit der Einstellung von Menschen mit geistigen Behinderungen verbunden sind (Ioannis Koukiadis, Katharine Davenport). Als entscheidende Voraussetzung für eine echte Integration behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt wurde aber vor allen anderen Punkten eine stärkere Bewusstseinsbildung bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern genannt. Nach deren Sensibilisierung für dieses Thema spielen Gewerkschaften eine wesentliche Rolle, um die Akzeptanz von Menschen mit geistigen Behinderungen bei Arbeitskollegen zu erhöhen und um Druck auf die Arbeitgeber auszuüben, damit diese Konzepte für eine echte Integration übernehmen und freie Stellen für alle zugänglich machen (Josette Dixneuf).

### **16.3. Statt einer Schlussfolgerung**

Diese Agora war kein Forum für Kompromisse bzw. für eine Angleichung von unterschiedlichen Standpunkten. Sie hat vielmehr ermöglicht, ein klares Bild der aktuellen Lage zu zeichnen sowie verschiedene bzw. gegensätzliche Sichtweisen auszuloten. Es wurde allgemein empfunden, dass ein grundsätzlicher Prozess des Umdenkens bereits eingesetzt hat (Raymond Ceccotto). Die Entwicklung in Richtung Selbstbestimmung erfordert von allen beteiligten Akteuren eine kritische Überprüfung von Integration, Unterstützung und Rolle der Fachleute. Hinzu kommt, dass Selbstbestimmung zum Qualitätskriterium für das Bildungs- und Ausbildungsangebot sowohl für die Menschen mit geistigen Behinderungen als auch für

die Fachleute selbst wird, da dieses Angebot die Anpassung an diese neue Realität ermöglichen sollte.

In dieser Übergangsphase existieren allerdings traditionelle und neue Ansätze nebeneinander und die Ansichten über die weitere Vorgehensweise gehen weit auseinander. Dennoch hat diese Agora auch ein positives Zeichen gesetzt: Vernetzung als Mittel für den Austausch bewährter Verfahren zwischen Fachleuten mit unterschiedlichen kulturellen, historischen und politischen Hintergründen kann dazu beitragen, dass wir die Ebene der reinen Konfrontation verlassen und uns trotz unterschiedlicher Methoden, Ansätze und politischer Prägung einer gemeinsamen Aufgabe widmen. Die Vernetzung kann auch die Formalisierung unserer Forderung nach Bewusstseinsbildung und Engagement für wahre Werte, Ausbildung und Transparenz der Sozialpolitik sowie die Beurteilung von Maßnahmen ermöglichen (Raymond Ceccotto). Diese Debatte, die bereits für 2002 von ARFIE organisierte Folgeveranstaltung sowie die Aufforderung von ARFIE an das Cedefop, im Jahr 2003 als dem Jahr behinderter Menschen eine Studie über die Ausbildung von Fachleuten durchzuführen, sind schon jetzt greifbare Beispiele für gute Ergebnisse einer Vernetzung.

## 17. Teilnehmerliste

Alberani Alberto	Legacoop – Bologna, I
Antonopoulou Falitsa	ESEEPa – Special Vocational Training Centre Athens, EL
Bühler Angelika	FEV – Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin, D
Casanova Alain	Association Documents pour l'intégration et le développement – D.I.D. – Paris, F
Ceccotto Raymond	ARFIE – Association de Recherche et de Formation sur l'Insertion en Europe – Bettange-sur-Mess, L
Collado Juan Carlos	Fundación Tomillo – Madrid, E
Davenport Katharine	Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe – Brüssel, B
De Vroey Annet	Katholieke Hogeschool Leuven – Heverlee, B
Dixneuf Josette	CFDT – Confédération Française Démocratique du Travail Paris, F
Dolle Rainer	Arbeit und Bildung e.V. – Marburg/Lahn, D
Duarte Carmen	Fenacerci – CECD Mira Sintra – Cacem, P
Heinen Helmut	Dienststelle für Personen mit Behinderungen Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens – St. Vith, B
Hubers Martin	OMIJ – Rotterdam, NL
Hurst Jeremy	Slightly Different Ltd – Penryn, Cornwall, UK
Hutchison Gaye	The Self Direction Community Project Penryn, Cornwall, UK
Koukiadis Ioannis	Europaabgeordneter – Thessaloniki, EL
Koukouma Victoria	APEMH, Euroformat – Brüssel, B
Lourdelle Henry	Confédération Européenne des Syndicats – Brüssel, B

Mangin Marc	Paris, F
Marois Jean-Pierre	ADAPEI du Bas-Rhin – Molsheim, F
Pitsch Hans-Jürgen	Dillingen, D
Rhodes Bob	EASPD - European Association of Service Providers for Persons with Disabilities – Wallingford, Oxon, UK
Robert Christian	ASBL ACIS – Centre de Formation Continuée Spécialisé Casteau, B
Saladin Monique	Association Documents pour l'intégration et le développement, D.I.D. – Paris, F
Sonzogni Monique	AFPA - Région Midi-Pyrénées – Labège Innopole, F
Soriano Victoria	European Agency for Development in Special Needs Education – Brüssel, B
Triantafyllakos Christos	Thessaloniki, EL
Trömel Stefan	Europäisches Behindertenforum – Brüssel, B
Twynam Paul	The Home Farm Trust Ltd. – Bristol, UK
Warner Geoff	SPAC-ES – Aegina, EL
Zribi Gérard	AFASER – Association des familles et amis pour l'accueil, les soutiens, l'éducation et la recherche en faveur des personnes handicapées mentales – Champigny-Sur-Marne, F



Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung)

**Agora XII: Ausbildung geistig Behinderter und ihrer Ausbilder: Wie kann man Menschen mit geistigen Behinderungen eine echte und behindertengerechte Ausübung ihrer Rechte ermöglichen? Thessaloniki, 5. und 6. Juli, 2001**

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2003 – VI, 178 S. – 21 x 29,7 cm

(Cedefop Panorama series; 69 – ISSN 1562-6180)

ISBN 92-896-0163-9

Kat.-Nr.: TI-47-02-438-DE-C

Kostenlos– 5136 DE –

Menschen mit Behinderungen sind einer Ächtung ausgesetzt, die nicht immer böser Wille, aber in jedem Falle Ausdruck von Herablassung ist. Die Agora XII hat gezeigt, dass Menschen mit Behinderungen nur ein anderes Abbild unserer selbst sind; dass eine Ausbildung für sie ebenso wie für jene, die nicht als behindert gelten, ein Mittel darstellt, sich zu entwickeln, eigenständig zu werden und sich in die Gesellschaft zu integrieren. Die Agora hat die Notwendigkeit unterstrichen, Menschen mit geistigen Behinderungen so weit als möglich in reguläre Ausbildungseinrichtungen und herkömmliche Unternehmen einzugliedern. Doch wurde auch darauf hingewiesen, dass man auf keinen Fall eine Integration um jeden Preis betreiben dürfe, und es wurde eingeräumt, dass Sonderschulunterricht und beschützte Werkstätten sich bisweilen als unumgänglich erweisen. Die Agora hat die Bedeutung der Ausbildung und die Rolle von Ausbildern und Sozialarbeitern bei der Bekämpfung der Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen hervorgehoben. In dieser Hinsicht wurde deutlich, dass die Kompetenzen und menschlichen Qualitäten, über die die Ausbilder von Behinderten verfügen müssen, kaum von denen abweichen, die von anderen Ausbildern verlangt werden, und dass folglich die Ausbildung von Ausbildern für Behinderte sich nicht grundlegend von der Ausbildung von Ausbildern für die große Masse unterscheidet.

Diese Agora wurde in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk der Nicht-Regierungsorganisation ARFIE (*Association for Research and training on Integration in Europe* – Vereinigung für Forschung und Training für Integration in Europa) veranstaltet, für die die Stiftung APEMH (*Association des parents d'enfants mentalement handicapés* – Vereinigung der Eltern von Kindern mit geistigen Behinderungen) mit Sitz in Bettange-sur-Mess (Großherzogtum Luxemburg) die Aufgaben einer Geschäftsstelle wahrnimmt.

## **AGORA XII**

### **Ausbildung geistig Behinderter und ihrer Ausbilder: Wie kann man Menschen mit geistigen Behinderungen eine echte und behindertengerechte Ausübung ihrer Rechte ermöglichen?**

Thessaloniki, 5. und 6. Juli, 2001



Europäisches Zentrum  
für die Förderung der Berufsbildung

Europe 123, GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)  
Postanschrift: PO Box 22427, GR-551 02 Thessaloniki  
Tel. (30) 23 10 49 01 11, Fax (30) 23 10 49 00 20  
E-Mail: [info@cedefop.eu.int](mailto:info@cedefop.eu.int)  
Homepage: [www.cedefop.eu.int](http://www.cedefop.eu.int)  
Interaktive Website: [www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr)

Kostenlos – Auf Anforderung beim Cedefop erhältlich

5136 DE



Amt für Veröffentlichungen

[Publications.eu.int](http://Publications.eu.int)

ISBN 92-896-0163-9



9 789289 601634

PANORAMA