

Evangelische Hochschule Ludwigsburg

## **Die Zukunft des FuB**

### **Teilhabe am Arbeitsleben vs. Förderung und Betreuung**

Bachelorthesis zur Erlangung des akademischen Grades Bachelor of Arts im Studiengang Inklusive Pädagogik und Heilpädagogik (B.A.)

Eingereicht von: Noah E. Graef

Matrikelnummer: 50025754

6. Semester

Erstkorrektor: Stephan Thalheim

Zweitkorrektor: Albrecht Walter

SoSe 2019

14.06.2019

# Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis .....	
1 Einleitung .....	1
2 Auseinandersetzung mit relevanten Begriffen .....	3
2.1 Auftrag des FuB.....	3
2.2 Zielgruppe des FuB.....	4
2.3 Definition und Reflexion des Förderbegriffs .....	6
2.4 Definition Teilhabe .....	7
3 Arbeit.....	9
3.1 Arbeitsverständnis: Historisch betrachtet .....	10
3.2 Arbeitsverständnis: Heute .....	11
3.3 Bedeutung von Arbeit .....	12
3.3.1 Anerkennungstheorie .....	14
3.3.2 Aufwertung der sozialen Rolle .....	15
3.3.3 Bedeutung von Arbeit für Teilhabe .....	17
4 UN-Behindertenrechtskonvention.....	18
4.1 Artikel 27.....	21
4.2 Verpflichtungen des Staates .....	22
4.3 BRK vs. Realität.....	23
4.3.1 Staatenbericht, Parallelberichte und Sicht des UN-Fachausschusses ....	23
4.3.2 Forschungsstand.....	25
4.4 Veränderungsbedarf .....	27
4.5 Veränderungspotential von FuB und WfbM.....	29
4.6 Bundesteilhabegesetz.....	30
5 Angebote des FuB zur Teilhabe am Arbeitsleben.....	31
5.1 Fachkräfte im FuB .....	32
5.1.1 Haltungsfragen.....	34
5.1.2 Personenzentriert arbeiten .....	35
5.2 Umsetzung von arbeitsweltbezogenen Teilhabeangeboten .....	37

5.2.1 Didaktische Überlegungen .....	37
5.2.2 Gestaltung von Arbeitsangeboten.....	38
5.2.3 Konzeption .....	41
5.2.4 Organisationsentwicklung.....	43
5.2.5 Sozialraumorientierung.....	44
5.2.6 Ressourcen .....	50
5.2.7 Berufsbildung .....	51
6 Fazit .....	53
7 Literaturverzeichnis .....	56
8 Ehrenwörtliche Versicherung.....	63

## **Abkürzungsverzeichnis**

Abs.	Absatz
Art.	Artikel
BAG UB	Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.
BTHG	Bundesteilhabegesetz
FuB	Förder- und Betreuungsbereich
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health
SGB	Sozialgesetzbuch
UN-BRK	UN-Behindertenrechtskonvention
usw.	und so weiter
WfbM	Werkstatt für Menschen mit Behinderung
z.B.	zum Beispiel

# 1 Einleitung

„Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung erfahren aktuell eine doppelte Exklusion von der Teilhabe an Arbeit: Sie haben in der Regel weder Zugang zum ersten Arbeitsmarkt, noch [...] Zugang zum Arbeits- und Berufsbildungsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen“ (Sansour 2018: 83).

Dieser Personenkreis besucht in der Regel tagesstrukturierende Einrichtungen wie Förder- und Betreuungsbereiche (FuB) (Sansour 2018: 83). Dabei ist die Frage nach arbeitsweltbezogener Bildung und Teilhabe für Menschen mit schwersten Behinderungen in erster Linie keine Frage der Kompetenzen oder Defizite dieser Menschen, sondern eine Frage der Einrichtungen, deren Strukturen und Mitarbeitenden (Becker 2016: 124).

Ziel der Bachelorthesis ist es, nach der theoriegestützten Erarbeitung der Grundlagen zum Thema Teilhabe am Arbeitsleben und FuB, konkrete Ansätze zu beschreiben, wie, an den aktuellen Gegebenheiten in FuBs anknüpfend, Teilhabe am Arbeitsleben zunehmend realisiert werden kann. Hierbei ist von besonderem Interesse, ob die Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) berücksichtigt werden und welche Rolle die UN-BRK in Veränderungsprozessen im FuB spielt. Die Leitfrage der Thesis lautet: Wie kann Teilhabe am Arbeitsleben für Klient\*innen des FuB umgesetzt und weiterentwickelt werden? Dabei soll es nicht darum gehen, was ein Individuum können oder leisten muss, um Zugang zu entsprechenden Angeboten zu erhalten, sondern – entsprechend des Grundgedankens der Inklusion – darum, die Einrichtungen gemäß den Anforderungen der UN-BRK weiterzuentwickeln und sie so zu gestalten, dass mehr Teilhabe möglich ist. Die Leitfrage soll mithilfe von Literatur beantwortet werden.

Anlass für die Themenwahl gab das Praxissemester 2018/19, das ich im FuB einer WfbM absolvierte. Dort fiel mir die Diskrepanz zwischen den Anforderungen der UN-BRK, dem mir im Studium vermittelten Menschenbild und dem tatsächlichen Stand innerhalb der Einrichtung auf. Dem Thema der Teilhabe am Arbeitsleben wurde meines Erachtens zu wenig Raum gegeben. Auch im Parallelbericht der BRK-Allianz (2013: 65) zur Umsetzung der UN-BRK wird hervorgehoben, dass es trotz der Ratifizierung der UN-BRK vor zehn Jahren bisher im Bereich der Teilhabe an Arbeit für Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen kaum Veränderungen gab. Die Literaturrecherche zeigte, dass das Thema die Fachwelt in den letzten Jahren

dennoch bewegte – über Forschungsprojekte<sup>1</sup>, Stellungnahmen verschiedener Vereine und Zusammenschlüsse, Fortbildungsangebote<sup>2</sup>, entwickelte Handlungsempfehlungen und Leitfäden sowie Fachartikel in aktuellen Zeitschriften, verdeutlichten zahlreiche Quellen die Relevanz und Aktualität der Thematik.

In den ersten Kapiteln sollen durch die Auseinandersetzung mit relevanten Begriffen die Grundlagen der Thematik erarbeitet werden. Hierbei wird der rechtliche Auftrag beschrieben und auf die Zielgruppe des FuBs eingegangen. Anschließend wird der Förderbegriff untersucht und kritisch reflektiert. Danach wird der Begriff der Teilhabe definiert. Das Thema Arbeit wird so facettenreich bearbeitet, dass ihm ein eigenes Kapitel gewidmet wurde. Darin wird kurz auf den historischen Wandel des Arbeitsverständnisses bis heute eingegangen. Ausführlich soll anhand mehrerer Theoriebezüge die Bedeutung von Arbeit für den Menschen in unserer Gesellschaft herausgearbeitet werden.

Es folgt ein Kapitel über die UN-Behindertenrechtskonvention, in dem Grundlagen erläutert werden und in welchem insbesondere auf Artikel 27 eingegangen wird, der sich dem Thema Arbeit widmet. Es wird beschrieben, welche Verpflichtungen für den Staat aus der UN-BRK resultieren. Die Anforderungen der UN-BRK werden mit der aktuellen Realität verglichen. Daraus ergibt sich ein Veränderungsbedarf. Das Bundesteilhabegesetz stellt eine Reaktion des Staates auf die Anforderungen der UN-BRK dar. Ob die veränderten rechtlichen Grundlagen auch im FuB ankommen, zeigt sich in Kapitel 4.6.

Während in Kapitel vier politische Gegebenheiten im Fokus stehen, wird im fünften Kapitel auf Ebene der FuBs das Thema der Arbeit umsetzungsorientiert angegangen. Verschiedene Ansätze zeigen, wie der FuB Teilhabe am Arbeitsleben realisieren kann und welche Schritte dafür nötig sind. Dabei werden auch inspring practice Beispiele von Einrichtungen eingebracht, die diese Ansätze bereits umsetzen. Ursprünglich sollte ein Leitfaden für Einrichtungen zur Umsetzung von Angeboten an Teilhabe am Arbeitsleben erstellt werden. Bei der Recherche zeigte sich jedoch, dass es

---

<sup>1</sup> Sinnvolle produktive Tätigkeit für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung (SITAS) an der PH Heidelberg; Evaluation und Qualitätsentwicklung in Tagesförderstätten (EloQuenT) und Qualitätsoffensive Förderbereich (QuoF) an der HU Berlin.

<sup>2</sup> Z.B. diverse Vorträge auf der Werkstätten:Messe 2019 in Nürnberg; Fachtagung ‚Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf‘ am Bildungsinstitut inForm der Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.

bereits einen ausführlichen Leitfaden der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung zur Thematik gibt. Anregungen aus diesem werden aufgegriffen.

Ziel der Arbeit ist es, aufzuzeigen, wie eine Weiterentwicklung des FuB aussehen kann. Dahinter steckt die These, dass der aktuelle Stand nicht zukunftsfähig ist. Ich erhoffe mir fachlich fundiertes und zugleich praxisbezogenes Wissen zur Thematik der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen, die den FuB besuchen, da ich mir wünsche, später an Veränderungsprozessen für eine inklusivere Gesellschaft mitwirken zu können.

## **2 Auseinandersetzung mit relevanten Begriffen**

In diesem Kapitel werden die Grundlagen zur Thematik der Thesis erklärt. Dazu gehört zunächst der Auftrag des FuB und seine Zielgruppe. Anschließend wird der Begriff der Förderung definiert und kritisch reflektiert. Danach wird der Begriff der Teilhabe definiert.

### **2.1 Auftrag des FuB**

Der Förder- und Betreuungsbereich und andere tagesstrukturierende Einrichtungen sind meist eigenständige Institutionen unter dem verlängerten Dach einer WfbM oder einer Wohneinrichtung (Sansour u.a. 2017: 185). WfbM sind Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation nach §§ 19 und 35 SGB IX. Zielgruppe der WfbM sind Personen, für die aufgrund der Art und Schwere der Behinderung aktuell keine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglich ist (§ 136 Abs. 1 S. 2 SGB IX). In § 136 SGB IX steht, dass Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) die Aufgabe haben, eine angemessene berufliche Bildung und Beschäftigung anzubieten. In Absatz 2 steht, dass die Werkstatt allen behinderten Menschen unabhängig von der Art oder Schwere ihrer Behinderung offensteht, sofern erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden. In Absatz 3 ist festgelegt, dass Menschen, die dazu nicht in der Lage sind, in Einrichtungen oder Gruppen betreut und gefördert werden, die der Werkstatt angegliedert sind. Als Gründe für das Fehlen der wirtschaftlich verwertbaren Arbeitsleistung wird beispielsweise genannt, dass der benötigte Pflege- und Betreuungsaufwand so hoch ist, dass er die Erbringung der wirtschaftlich verwertbaren Arbeitsleistung verhindert oder eine Selbst- und Fremdgefährdung vorliegt (§136 Abs. 2 S.2 SGB IX). Ob ein Mensch für

die Arbeit in einer Werkstatt geeignet, bzw. ‚werkstattfähig‘ ist, wird durch den Fachausschuss entschieden, in dem Verantwortliche von der\*dem Sozialhilfeträger\*in, der Agentur für Arbeit und der Werkstatt vertreten sind. (Becker 2016: 51)

Der Zugang zum Arbeitsleben wird im SGB IX an das Erbringen eines Mindestmaßes an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung gebunden. Dieses ist nicht näher definiert und wird nach Einschätzung der Leistungsträger\*innen bewertet. Fällt dieses Urteil negativ aus, haben die Personen keinen Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 219 SGB IX). Somit erhalten zahlreiche Menschen mit Behinderung weder Berufsbildungsangebote noch Zugang zu arbeitsweltbezogenen Tätigkeiten. Die Leistungsanbieter\*innen sind nicht gesetzlich dazu verpflichtet, dies anzubieten. Die Entwicklung entsprechender Angebote findet von einzelnen Anbieter\*innen freiwillig statt. Es mangelt jedoch an verbindlichen Fachkonzepten, angemessener Ausstattung wie Personal und Hilfsmitteln sowie Regelungen zur Qualitätssicherung. Abgesehen von dem Ziel, ein alternatives tagesstrukturierendes Angebot anzubieten, werden genauere Ziele der ‚Förderung und Betreuung‘ von jeder Institution individuell definiert. Grund dafür sind die fehlenden rechtlichen Vorgaben zur inhaltlichen Gestaltung (Sansour u.a. 2017: 185f).

## **2.2 Zielgruppe des FuB**

Für den Personenkreis im FuB werden in der Fachliteratur verschiedene Bezeichnungen gewählt. Häufig werden sie als Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen bezeichnet. Diese Bezeichnung ist als Beschreibung für die Personen unzureichend, da sie eine sehr heterogene Gruppe erwachsener Menschen bilden (Sansour u.a. 2017: 185). Ihre Gemeinsamkeit liegt darin, dass ihre Leistungsfähigkeit als nicht wirtschaftlich verwertbar eingestuft wurde. Siebert (2011: 34 in Becker 2016: 16) sieht in dieser Gemeinsamkeit eine Zuschreibung, die sich aus dem Vergleich mit einer Norm ergibt, nicht aus den tatsächlichen Eigenschaften der Person. Becker stellt in Anlehnung an Georg Feuser fest: „Schwerstbehinderte Menschen gibt es nicht. Es gibt nur Menschen, die wir im Spiegel unserer Wahrnehmung und Wertvorstellungen als schwerstbehindert bezeichnen“ (Becker 2016: 17).

Jantzen (2018: 337) betont zudem, dass Verhaltensweisen wie Aggressivität, Zerstörung oder selbstverletzendes Verhalten nicht als Pathologie verstanden werden sollten, sondern als sinnvolles und systemhaftes Verhalten (Jantzen 2018: 337). Er beschreibt die Gefahr der Verdinglichung. Damit meint Jantzen, dass das komplexe



Leben eines Menschen auf einen körperlichen Zustand oder ein für uns nicht verständliches Verhalten reduziert wird (2018: 341)

In der Wahrnehmung von Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen steht oft die Beschreibung von ‚Disabilities‘ im Vordergrund, während weniger Assoziationen im Sinne von ‚Abilities‘ beschrieben werden (Lamers und Molnár 2018: 23). Lamers und Molnár (2018: 23f) stellen die These auf, „dass ein nicht-vielfältiges, im Sinne eines eintönigen, ereignislosen und gleichförmigen Lebens, dazu beiträgt, dass Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung ihre Abilities nicht entwickeln oder einbringen können und dadurch gesellschaftliche Ausgrenzung erfahren“. An dieser Stelle soll auf den Begriff des Ableismus eingegangen werden.

*„Ableism ist die Beurteilung von Körper und Geist danach, was jemand ‚kann‘ oder ‚nicht kann‘ – ein biologischer, essentialisierender Bewertungsmaßstab, der anhand einer erwünschten körperlichen oder geistigen Norm Menschen be-, auf- und abwertet“ (Maskos 2015).*

Es handelt sich laut Rebecca Maskos (2015) bei Ableismus um urteilendes Denken und Annahmen über Menschen mit und ohne Behinderungen. Nichtbehinderung und Gesundheit stellen dabei das Ideal dar, anhand dessen Menschen und ihre Körper bewertet werden. Sichtbar wird dies entweder in einer paternalistischen, fürsorglichen Haltung und einem Fokus auf das Leiden von Menschen mit Behinderungen, oder in der Glorifizierung und überzogenen Aufwertung von Menschen mit Behinderungen, wenn sie Alltägliches tun. Ableistische Denkmuster stellen die Grundlage für Ausgrenzungsprozesse wie die institutionelle Segregation dar. Teilhabe und Inklusion können als Gegenstrategie zum Ableismus verstanden werden. (Maskos 2015)

Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf haben ein doppeltes Exklusionsrisiko, da zusätzlich zum Ausschluss vom allgemeinen Arbeitsmarkt auch der Sonderarbeitsmarkt der WfbM nicht für sie zugänglich ist (Fernkorn et al. 2010: 4 in Bruker und Klie 2016: 89). Obwohl es zahlreiche Programme und Maßnahmen zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gibt, gerät dieser Personenkreis aus dem Blick (Bruker und Klie 2016: 89). Terfloth und Lamers (2013: 58) gehen davon aus, dass die Exklusion von Menschen mit schweren geistigen und mehrfachen Behinderungen aus dem Lebensbereich ‚Arbeit‘ damit begründet werden kann, dass Arbeit gesellschaftlich rein wirtschaftlich gesehen und über Produktivität definiert wird. Soziale und psychische Faktoren werden der Wirtschaftlichkeit häufig untergeordnet.

### 2.3 Definition und Reflexion des Förderbegriffs

Der Begriff der Förderung ist ein zentraler Begriff in der Heil- und Sonderpädagogik (Biewer 2017: 89). Er ist in bildungspolitischen Zusammenhängen und Konzeptionen weit verbreitet. Seine Verwendung ist sowohl in Bezeichnungen für Institutionen (Förder- und Betreuungsbereich, Tagesförderstätte, Förderschule), als auch in diagnostischen Prozessen (Förderbedarf, Förderpläne) üblich (Bernasconi und Böing 2015: 131).

Laut Biewer (2017: 89) bezeichnet Förderung in der Heilpädagogik „entwicklungsorientiertes pädagogisches Handeln“. Bundschuh, Heimlich und Krawitz (2007: 76) definieren ‚Förderung‘ folgendermaßen: „Im etymologischen Sinne meint Förderung zunächst einmal ‚helfend bewirken, dass sich jemand oder etwas entwickelt‘. ‚Fördern‘ wird als Gegensatzbegriff zum ‚hindern‘ aufgefasst und zählt nicht zu den ‚einheimischen‘ Begriffen der Pädagogik.“

Im Gegensatz zu den Begriffen ‚Erziehung‘ und ‚Bildung‘ hat der Förderbegriff keine lange Tradition. Er wurde ab den 1960er Jahren vermehrt verwendet. Insbesondere durch die Bildungspolitik wurde die Begriffsverwendung ausgeweitet und etabliert. Der Deutsche Bildungsrat veröffentlichte beispielsweise in den Jahren 1973/74 Empfehlungen ‚Zur pädagogischen Förderung behinderter und von Behinderung bedrohter Kinder‘. (Biewer 2017: 89f) Die Verwendung des Begriffs in bildungspolitischen Kontexten führte dazu, dass er in den bildungswissenschaftlichen Sprachgebrauch übertragen wurde (Biewer 2017: 90f).

Doch der Förderbegriff verfügt über keine bildungs- oder erziehungswissenschaftliche Herleitung und ist nicht bildungswissenschaftlich definiert (Biewer 2017: 88f). Aspekte, die mit Förderung betitelt werden, könnten ebenso als ‚Bildung‘, ‚Erziehung‘ oder ‚Therapie‘ bezeichnet werden (Biewer 2017: 89).

Bernasconi und Böing (2015: 131) stellen fest, dass in Handlungsfeldern mit Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen der Förderbegriff die zentralen Begriffe wie Erziehung und Unterricht teils abgelöst hat. Dies kann die fatale Folge haben, dass das Recht jedes Menschen auf Erziehung, Unterricht und Bildung durch eine auf ein normiertes Maß hinarbeitende Förderung abgelöst wird.

Dies zeigt ein weiteres Problem in der Verwendung des Förderbegriffs. Bernasconi und Böing sehen ihn als ausschließenden Begriff, da gefördert wird, sobald ein Mensch von dem als normal identifiziertem Mittelmaß abweicht (Bernasconi und Böing 2015: 131). Förderung werde als „Behandlung‘ einer als ‚nicht normal verlaufend‘ identifizierten Entwicklung“ (Bernasconi und Böing 2015: 130) verstanden. Dabei

bezieht sich die Förderung oft auf einen als defizitär bewerteten Menschen, dessen Zustand durch die Förderung verändert werden soll. Die Menschen, die Fördereinheiten erhalten, haben dabei die Rolle passiver Empfänger\*innen. (Bernasconi und Böing 2015: 130)

Becker (2016: 157) stellt in Frage, ob die Verwendung von Begriffen wie ‚Förderung‘ und ‚Erziehung‘ im Erwachsenenalter angemessen ist. „Wenn erwachsene Menschen etwas dazulernen möchten, nehmen sie Bildungsangebote in Anspruch, keine Förderangebote“ (Becker 2016: 158). Der Autor (2016: 157) betont zudem, dass kein Erziehungsauftrag für erwachsene Menschen besteht und erwähnt das Recht auf Freiheit von Sanktionen und Strafe, außer diese sind juristisch legitimiert (Becker 2016: 157).

Auch Theunissen kritisiert den „heilpädagogischen Förderzwang“ (2005: 339), der in Tageseinrichtungen oftmals üblich ist, da dieser „das Recht auf Erwachsensein von schwerst mehrfachbehinderten Menschen weithin ignoriert“ (2005: 339). Pörtner (2015: 16 in Becker 2016: 157) sieht ‚Förderung‘ und ‚Erziehung‘ bei erwachsenen Menschen ebenfalls kritisch: „Pädagogisches Wissen ist nützlich, weil es ein Instrumentarium bietet, Menschen in der Entfaltung ihrer Fähigkeiten zu fördern. Es kann aber auch dazu verleiten, andere Menschen ‚erziehen‘ zu wollen. Das ist bei Erwachsenen völlig unangebracht und eine Anmaßung“. Pädagogische Kompetenz solle stattdessen dazu dienen, „die Anliegen und die Ressourcen behinderter Menschen zu erkennen und entsprechende Angebote bereitzustellen, die sie ergreifen können, wenn sie wollen“ (Pörtner 2015: 98 in Becker 2016: 158).

Die Auseinandersetzung mit dem Begriff der Förderung zeigt, dass ein bestimmtes Menschenbild und eine Haltung mitschwingen, die durch verschiedene Autor\*innen kritisch bewertet werden. Zusammengefasst vermittelt dieser Begriff eine defizitorientierte und ausgrenzende Perspektive, eine Sichtweise auf die zu fördernden Menschen als passive\*n Empfänger\*innen und die Gefahr, Erwachsenen ihr Erwachsensein abzuspreehen. Dies steht im Gegensatz zum Menschenbild der UN-BRK, auf das in Kapitel 4 eingegangen wird, und auch im Gegensatz zu einer inklusionsorientierten Heilpädagogik.

## **2.4 Definition Teilhabe**

In Deutschland ist der Begriff ‚Teilhabe‘ im SGB IX ‚Rehabilitation und Teilhabe‘ sozialrechtlich verankert (Becker 2016: 107). ‚Partizipation‘ wird oftmals als Synonym verwendet (Wacker 2005 in Biewer 2017: 149).

Um das Verständnis von Teilhabe bzw. Partizipation der ICF zu erklären, ist es zunächst notwendig, das Behinderungsverständnis der ICF zu betrachten. Die ICF betrachtet durch das bio-psycho-soziale Modell die bestehende funktionale Beeinträchtigung eines Menschen im Zusammenspiel mit Kontextfaktoren. Zu diesen gehören Umweltfaktoren wie Technologien, Produkte, Beziehungen sowie personenbezogene Faktoren wie Alter, Geschlecht und Charakter. Die Kontextfaktoren werden massiv durch das gesellschaftliche Umfeld beeinflusst. (Steinmüller 2018: 141) Gesellschaftlich betrachtet kann Behinderung als eine Einschränkung der Teilhabe verstanden werden (Biewer 2017: 149).

Mit den Begriffen Teilhabe / Partizipation ist in der ICF die Einbezogenheit in Lebensbereiche und Lebenssituationen gemeint (Biewer 2017: 149). Dabei wird nach verschiedenen Lebensbereichen unterschieden, zum Beispiel persönliche Selbstversorgung, Mobilität, soziale Beziehungen, Erwerbsarbeit und Beschäftigung, Partizipation an der Gemeinschaft und am sozialen und staatsbürgerlichen Leben (Biewer 2017: 149f).

Einschränkungen der Teilhabe werden in der ICF nicht als persönliches medizinisches Problem, sondern als gesellschaftlich bedingt verstanden. Teilhabeeinschränkungen resultieren also aus Wechselwirkungen zwischen einer Person mit Gesundheitsproblem und den Kontextfaktoren. Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen kann durch den Abbau von Barrieren und die Schaffung günstiger Faktoren verbessert werden. (Steinmüller 2018: 141f)

Auch der Behinderungsbegriff des SGB IX beachtet den Wirkungszusammenhang zwischen einem gesundheitlichen Problem und der daraus folgenden Teilhabeeinschränkung. Damit hat der Gesetzgeber schon 2001 festgelegt, dass die Orientierung nicht an Defiziten stattfinden soll, sondern das Ziel der Teilhabe im Vordergrund steht. Durch das BTHG änderte sich die Definition von Behinderung und es wird die Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren mit genannt. (Steinmüller 2018: 142)

Durch die UN-BRK und das BTHG ist die Forderung von Teilhabe zumindest theoretisch allgegenwärtig. Bezogen auf Personen mit komplexen Behinderungen gibt es diesbezüglich allerdings noch viele Fragen und Probleme. (Fornefeld 2019: 4) Fornefeld beschreibt, dass diese oftmals nicht gehört werden, da jenen Menschen weder eine eigene Meinung, noch Wünsche oder Entscheidungsfähigkeit zugetraut werden. Sie sieht es als notwendig, ein weiterführendes Verständnis von Teilhabe zu entwickeln. (Fornefeld 2019: 5) Dazu gehören zwei Grundannahmen:

„1. Teilhabe ist Gabe, d.h. sie wird durch das soziale Band zwischen den Menschen bzw. durch das soziale Leben selbst gebildet.

2. Teilhabe entsteht durch die im Beziehungsvollzug gegebene wechselseitige Anerkennung“ Fornefeld (2019: 6).

Außerdem ist Teilhabe nicht als anzustrebender Endzustand zu betrachten, sondern als fortlaufender Prozess im Zusammenleben (Fornefeld 2019: 9).

Der Begriff der Teil-Gabe soll veranschaulichen, dass Menschen mit schwerer Behinderung Gaben haben und ihren Mitmenschen etwas geben können. Sie können z.B. ermutigen, überraschen, Wissen weitergeben, zeigen wie sie leben, gute Laune verbreiten, Nachbarschaftshilfe leisten, an Arbeitsprozessen teilnehmen, andere Menschen entlasten und das gesellschaftliche Bild über sie verändern. Teil-Gabe mitzudenken macht Menschen mit Behinderungen zu wertvollen Mitgliedern der Gesellschaft. „Unsere Gesellschaft beginnt gerade erst damit, diesen Wert zu entdecken“ (Blesinger 2017: 12).

„Teilhabe ist immer relativ, mehrdimensional und flüchtig. Sie muss aktiv und vor dem Hintergrund der Dynamik des individuellen Lebens der einander begegnenden Menschen und auf der Grundlage der kulturellen und sozioökonomischen Bedingungen der Gesellschaft, in der sie leben, mit dem [oder der] Einzelnen ausgehandelt und gestaltet werden. Teilhabe ist kein Endzustand, sondern fortwährender lebendiger Prozess der natürlichen Bindung der Menschen aneinander“ (Fornefeld 2019: 9).

Wansing (2012: 385) sieht Erwerbsarbeit als eine wichtige Ressource für gelingende gesellschaftliche Teilhabe insgesamt. Im folgenden Kapitel sollen nun verschiedene Verständnisse von Arbeit früher und heute und die Bedeutung von Arbeit betrachtet werden.

### **3 Arbeit**

Da es sich bei dem Arbeitsbegriff um eine soziale Konstruktion handelt, ist er schwer zu definieren. Was unter Arbeit verstanden wird, ist nicht faktisch. Stattdessen wird das Verständnis durch sozial-gesellschaftliche Entwicklungen geprägt und in gesellschaftlichen Diskursen verhandelt (Gröschke 2011 in Sansour u.a. 2017: 186). In diesem Kapitel sollen verschiedene Arbeitsverständnisse betrachtet werden. Anschließend wird die Bedeutung von Arbeit in der Gesellschaft herausgearbeitet. Im letzten

Teil des Kapitels werden die Bedeutung von Arbeit für Teilhabe beschrieben und die genannten Ergebnisse auf den FuB übertragen.

### **3.1 Arbeitsverständnis: Historisch betrachtet**

Was als Arbeit bezeichnet wurde und wie diese bewertet wurde, änderte sich mit historischen Entwicklungen und gesellschaftlichen Faktoren (Becker 2016: 22).

In der griechischen Antike galt Arbeit als Sklavenbeschäftigung. Wer zu dieser Zeit arbeitete, galt als unfrei und war nicht als Mitglied der Gesellschaft angesehen (Becker 2016: 22f). Zur Zeit der Reformation wurde Arbeit als Zentrum des irdischen menschlichen Lebens betrachtet. Arbeit wandelte sich zu einer Pflicht und erfolgreiche Arbeit wurde zu einem „Indikator für göttliches Wohlgefallen“ (Becker 2016: 25).

Diese zwei Beispiele zeigen kurz und prägnant, wie sehr sich Arbeitsverständnisse zwei verschiedener Epochen unterschieden. Eine umfassende Beschreibung der Entwicklung von Arbeit erscheint für das Ziel der Thesis nicht zielführend und zu umfangreich. Daher soll nun lediglich auf jene Entwicklungen eingegangen werden, die für das heutige Verständnis, welches anschließend aufgegriffen wird, relevant sind.

Nachdem Arbeit sich früher auf handwerkliche Tätigkeiten bezog, entstand durch den Kapitalismus ein abstrakter Arbeitsbegriff. Zum Charakteristikum von Arbeit wurde die wirtschaftliche Verwertbarkeit (Becker 2016: 26). Dieses kapitalistische Paradigma erreichte zu Zeiten des Nationalsozialismus seinen Gipfel. Menschen wurden anhand der Verwertbarkeit ihrer Arbeitsleistungen bewertet und selektiert. Diese Denkweisen gehen zurück auf Charles Darwins Veröffentlichung ‚Die Entstehung der Arten durch natürliche Zuchtwahl oder die Erhaltung der begünstigten Rassen im Kampf ums Dasein‘ im Jahre 1859 (Stöckle u.a. 2000: 4). Zunächst griffen nur einzelne Wissenschaftler\*innen Darwins Gedanken auf (Stöckle u.a. 2000: 4). In der nach dem Ersten Weltkrieg erschienenen Schrift von Alfred Erich Hoche und Karl Binding ‚Die Freigabe der Vernichtung lebensunwerten Lebens. Ihr Maß und ihre Form‘ (Stöckle u.a. 2000: 5) stand: „Unsere deutsche Aufgabe wird für lange Zeit sein: eine bis zum höchsten gesteigerte Zusammenfassung aller Möglichkeiten, ein Freimachen jeder verfügbaren Leistungsfähigkeit für fördernde Zwecke“ (Binding und Hoche 1922: 54f in Stöckle u.a. 2000: 44). Sie betonten darin zudem, „welches ungeheure Kapital in Form von Nahrungsmitteln, Kleidung und Heizung, dem Nationalvermögen für einen unproduktiven Zweck entzogen wird“ (Binding und Hoche 1922: 54f in Stöckle u.a. 2000: 44) – durch Menschen, die Anstalten besuchen. Sie schrieben, dass es Leben gebe, das für die Gesellschaft allen Wert verloren habe, „durch das Fehlen irgendwelcher

produktiver Leistungen und den Zustand völliger Hilflosigkeit mit der Notwendigkeit der Versorgung durch Dritte“ (Binding und Hoche 1922: 54f in Stöckle u.a. 2000: 44). Weder die Erb- und Rassentheorien, noch die Diskussion, in der zunehmend Nützlichkeitsgesichtspunkte wirtschaftlicher und eugenischer Art den ‚Lebenswert‘ eines Individuums bemaßen, waren neue Gedanken des Nationalsozialismus (Stöckle u.a. 2000: 5). Mit der Machtübernahme der NSDAP verschärfte sich die Lage jedoch drastisch.

Die NSDAP galt als ‚Arbeiterpartei‘ und verwendete den Arbeitsbegriff in neuen Gesetzen wie dem ‚Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit‘. Sie führte neue Institutionen wie den Reichsarbeitsdienst und die Deutsche Arbeitsfront ein (Becker 2016: 26). Im Jahr 1938 begann die massive Verfolgung von Menschen, die nicht arbeiten konnten oder wollten. „In den Konzentrationslagern entschied die Fähigkeit zur wirtschaftlich verwertbaren Arbeit über Leben und Tod der Häftlinge“ (Becker 2016: 27). 1939 wurden im Rahmen der Aktion T4 Anstaltsleitungen aufgefordert, anhand von Meldebögen Aussagen über ihre Patient\*innen zu treffen. Dadurch wurde der Grad der Arbeitsfähigkeit der Personen beurteilt. Die Bögen wurden an Gutachter\*innen weitergeleitet, die anhand der Bögen darüber entschieden, wer leben und wer sterben sollte (Stöckle u.a. 2000: 10f).

Gröschke (2011: 125) sieht es als äußerst notwendig, diese Vergangenheit in heutigen Diskussionen um die Thematik der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen zu bedenken: „Es muss unbedingt in Erinnerung gehalten werden, dass in einer gar nicht so lange zurückliegenden Zeit eine am ökonomistisch-utilitären Nützlichkeitsdenken haftendes Verständnis von menschlicher Arbeit schwer körperlich, geistig oder seelisch behinderter Menschen zu ‚Ballastexistenzen‘ entwertet hatte und sie zur Vernichtung freigab [...]. Das gesellschaftlich herrschende Verständnis von Arbeit kann also von existenzieller Bedeutung werden, zu einer Frage auf Leben und Tod“ (Gröschke 2011: 125).

### **3.2 Arbeitsverständnis: Heute**

Heute wird der Begriff der Arbeit im alltäglichen Sprachgebrauch häufig und auf verschiedene Weise verwendet. Becker (2016: 30) findet: „Wir gehen sehr locker mit dem Arbeitsbegriff um, wenn es uns selber betrifft. Über einen Menschen mit Behinderung in unserer Tagesstätte würden wir nicht sagen, er mache Regenerationsarbeit, wenn er schaukelt, er mache Beziehungsarbeit, wenn er sich mit seinem Kollegen streitet oder er mache Trauerarbeit, wenn er schreit und weint“.

Angelika Krebs (2002 o.S. in Sansour u.a. 2017: 187) sieht den gesellschaftlichen Leistungsaustausch als Charakteristikum von Arbeit. Die Arbeitstätigkeit unterteilt sie in ökonomische Arbeit (Erwerbsarbeit) und nicht-ökonomische Arbeit. Letztere gilt auch dem gesellschaftlichen Leistungsaustausch, wird jedoch nicht finanziell entlohnt. Sie kann privat und institutionell stattfinden. Der Leistungsaustausch erfolgt nicht immer reziprok – Fürsorgearbeit findet zum Beispiel häufig statt, ohne dass eine symmetrische Gegenleistung erwartet wird. Die Arbeitstätigkeiten zum gesellschaftlichen Leistungsaustausch werden abgegrenzt von ‚Tätigkeiten für mich‘, zu denen beispielsweise Musik hören oder Körperpflege gehören. ‚Tätigkeiten für mich‘ finden im Privatleben statt und dienen einem guten Leben (Sansour u.a. 2017: 187).

In kapitalistisch geprägten Gesellschaften werden jedoch in der Regel nur Tätigkeiten als Arbeit anerkannt und akzeptiert, für die der Mensch entlohnt wird. Hausarbeit, Familienarbeit, Ehrenamt und Freiwilligenarbeit werden nicht als gleichwertig oder vergleichbar mit sozialversicherungspflichtiger Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angesehen (Schreiner 2017: 64). „Erwerbsarbeit meint Arbeit, die darauf gerichtet ist, zum Zweck des Tausches auf dem Markt Güter herzustellen oder Dienstleistungen zu erbringen. Sie meint Arbeit, von der man lebt, durch die man verdient – sei es mit manueller oder nicht-manueller, mit mehr oder weniger qualifizierter Tätigkeit“ (Schreiner 2017: 64).

Die Anforderungen im Wirtschafts- und Arbeitsleben beinhalten Kriterien, die Exklusionsrisiken mit sich bringen, beispielsweise Mobilität und Flexibilität, Fähigkeiten zur Selbstorganisation, Belastbarkeit sowie Fähigkeiten und Kompetenzen zur Bewältigung von beruflicher Unsicherheit und Veränderung. „Prinzipiellen Zugang zur Teilhabe an Erwerbsarbeit erhalten jene Personen, die diesen ‚exklusiven‘ Anforderungen gerecht werden. [...] Zugleich erweisen sich die marktgesteuerten Teilhaberegulierungen als Ausschlusskriterium für all jene Personen, die diesen funktionalen Leistungserwartungen nicht entsprechen“ (Wansing 2012: 388).

Würde Arbeit auf Erwerbsarbeit reduziert, wäre sie nur soweit erforderlich, wie sie zum Lebensunterhalt beiträgt. Somit wäre Arbeit für die Menschen irrelevant, deren Lebensunterhalt anderweitig gesichert ist (Sansour u.a. 2017: 188). Im folgenden Abschnitt wird erläutert, warum Arbeit darüber hinaus von Bedeutung ist.

### **3.3 Bedeutung von Arbeit**

Anthropologisch betrachtet ist Arbeit eine allgemeine menschliche Tätigkeit. Sie ist für die psychische und soziale Entwicklung unverzichtbar. Tätigkeiten mit der Struktur



von Arbeit sind bei Erwachsenen ebenso wie bei Kindern äußerst relevant für die Entwicklung und Bildung. (Becker 2016: 165) Brater (2013: 39) schreibt, dass fast jede Arbeit zunächst gelernt werden muss. Die Durchführung setzt einen inneren Veränderungsprozess bei dem arbeitenden Menschen voraus. Er beschreibt die Bedeutung folgendermaßen: Sie vermittelt dem Menschen das Gefühl der persönlichen Bedeutung und Wirksamkeit sowie ein positives Selbstbild. Arbeit bindet den\*die Einzelne\*n in soziale Zusammenhänge ein. Sie bringt arbeitende Menschen in ein Verhältnis zur Umwelt und ermöglicht Sachlichkeit und Zielgerichtetheit statt Willkür und Orientierungslosigkeit. (Brater 2013: 54)

Jahoda erforschte in den 1930er Jahren in Marienthal die Bedeutung industrieller Erwerbsarbeit, nachdem dort eine Fabrik schloss, von der die Bevölkerung wirtschaftlich stark abhängig war. Die Ergebnisse ihrer Forschung sind auch heute noch gültig (Schreiner 2017: 64). Jahoda stellte fest, dass Erwerbsarbeit in der Fabrik Zeiterfahrung schaffte. Die Arbeitenden knüpften dort soziale Kontakte und die Arbeit sorgte für deren Aufrechterhaltung. Durch gemeinsame Produkte und Dienstleistungen beteiligten sich die arbeitenden Personen an kollektiven Zielen. Die Arbeit wirkte sich auf den sozialen Status aus, was wiederum Auswirkungen auf die persönliche Identität hatte. Die Arbeitenden erfuhren Regelmäßigkeit in ihrem Alltag. Die befragten Erwerbslosen „fühlten sich in allen fünf Aspekten psychisch verarmt“ (Jahoda 1983: 70).

Der Aktionskreis ‚Bildung ist Teilhabe‘ (2018: 180) sieht ebenfalls neben der Funktion, zugunsten Dritter profitabel tätig zu sein, die soziale und personelle Dimension von Arbeit. Sie ist ein zentrales gesellschaftliches Feld mit vielen sinnstiftenden Teilhabemöglichkeiten.

Auch Morgenroth (2003: 18) stellt fest, „dass die Bedeutung von Erwerbsarbeit für die Lebensgestaltung und Identitätsentwicklung von Menschen nach wie vor einen zentralen Stellenwert besitzt. Denn solange im Zentrum der gesellschaftlichen Organisation das durch die Logik von Kapital und Markt bestimmte Verständnis von Erwerbsarbeit steht, solange soziale Anerkennung, Zugehörigkeit und Reputation über Erwerbsarbeit vermittelt sind, solange Produktivität, Effektivität und damit erzielter materieller Status die wesentlichen Faktoren sind, an denen sich Erfolg und Einfluss eines Menschen messen lassen, solange muss Erwerbsarbeit die Schnittstelle bleiben, an der individuelle Beteiligungswünsche an die Gesellschaft und die angebotenen, gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zusammentreffen“.

Im folgenden Kapitel soll der im Zitat genannte Begriff der Anerkennung aufgegriffen werden. Die Relevanz von Arbeit für den Menschen kann durch Honneths Anerkennungstheorie verdeutlicht werden (Sansour u.a. 2017: 188).

### **3.3.1 Anerkennungstheorie**

In Axel Honneths Anerkennungstheorie werden drei Formen, bzw. Dimensionen der Anerkennung differenziert. Er unterscheidet die Formen danach, ob sie „auf dem Weg emotionaler Bindungen, der Zurechnung von Rechten oder der gemeinsamen Orientierung an Werten“ zustande kommen (Honneth 2016: 152). Als erste Dimension nennt Honneth die Liebe. Dazu gehören die Primärbeziehungen eines Menschen, die durch starke Gefühlsbindungen gekennzeichnet sind (Honneth 2016: 153). Erfährt ein Mensch Anerkennung in dieser Dimension, kann er emotionale Sicherheit und Selbstvertrauen entwickeln (Honneth 2016: 172). Dies sind die Voraussetzungen und die Basis für die Ausbildung der persönlichen Integrität. Missachtung der Anerkennungsform Liebe findet durch psychische und physische Gewalt und durch Vernachlässigung statt (Honneth 1994 in Schreiner 2013: 88).

Die zweite Anerkennungsdimension ist die des Rechts. Politische, bürgerliche und soziale Rechte erklären den Menschen als zurechnungsfähig. Durch rechtliche Anerkennung kann der Mensch Selbstachtung entwickeln. Missachtung dieser Form der Anerkennung findet durch rechtliche Ungleichbehandlungen oder das Verwehren allgemein anerkannter Rechte statt (Honneth 1994 in Schreiner 2013: 88). In der rechtlichen Anerkennung wird ausgedrückt, dass „jedes menschliche Subjekt unterschiedslos als ein ‚Zweck an sich‘“ (Ihering 1905: 389ff in Honneth 2016: 180) gilt. Die Anerkennungsform Recht wird ebenso wie die dritte Anerkennungsform im gesellschaftlichen Raum verhandelt (Nitschmann 2016: 188).

Es handelt sich hierbei um die Anerkennungsform der Solidarität. Später benannte Honneth diese in Leistung um (Sansour u.a. 2017: 188). Hierbei geht es um die „gesellschaftliche Wertschätzung des individuellen Beitrags, den ein Mensch in die Solidar-/Wertgemeinschaft einbringt“ (Schreiner 2013: 88f). Wenn eine Person weiß, dass ihre individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten als wertvoll anerkannt werden, erlangt sie Selbstwertgefühl und Selbstschätzung (Honneth 2016: 209). Missachtung in dieser Dimension der Anerkennung findet durch Demütigung und Respektlosigkeit statt, da hierbei dem Menschen vermittelt wird, dass seinen Fähigkeiten kein Wert beigemessen wird (Rösner 2002: 121). Für die Leistungsmessung gibt es keinen generalisierten Maßstab. Sie hängt von den kulturell definierten Werten, dem kulturellen

Selbstverständnis der Gesellschaft ab (Honneth 2016: 198). „Die individuell eingebrachten Leistungen müssen, um sie positiv zu bewerten, dem gemeinsamen Werthorizont entsprechen“ (Schreiner 2017: 77). Diese Anerkennungsform variierte im Laufe der Geschichte (Honneth 2016: 198).

*„Das kulturelle Selbstverständnis einer Gesellschaft gibt die Kriterien vor, an denen sich die soziale Wertschätzung von Personen orientiert, weil deren Fähigkeiten und Leistungen intersubjektiv danach beurteilt werden, in welchem Maße sie an der Umsetzung der kulturell definierten Werte mitwirken können; insofern ist diese Form der wechselseitigen Anerkennung auch an die Voraussetzung eines sozialen Lebenszusammenhanges gebunden, dessen Mitglieder durch die Orientierung an gemeinsamen Zielvorstellungen eine Wertgemeinschaft bilden“ (Honneth 2016: 198).*

Honneth (2016: 198) geht davon aus, dass die soziale Wertschätzung individualisierender wird und Beziehungen symmetrischer werden, wenn die ethischen Zielvorstellungen der Gesellschaft offener für verschiedene Werte sind.

Der gemeinsame Werthorizont in kapitalistisch geprägten Gesellschaften nimmt wesentlichen Bezug auf die Beteiligung an Erwerbsarbeit (Schreiner 2017: 77). Menschen, die nicht Teil der Arbeitsgesellschaft sind, erfahren Entwürdigung, da es ihnen an Möglichkeiten mangelt, sich als kompetent und leistungsfähig zu erleben und zu präsentieren (Schreiner 2017: 80). Menschen mit Behinderungen, die Leistungen der Eingliederungshilfe beziehen, „verfügen häufig über wenige Möglichkeiten, gesellschaftlich anerkannte Leistungen einzubringen. Dieser Umstand resultiert einerseits aus einem – zumindest zugeschriebenen – Mangel an verwertbaren Fähigkeiten, andererseits aus einem Mangel an gleichberechtigten und selbstbestimmten Möglichkeiten sowie Chancen, gesellschaftliche Teilhabe zu verwirklichen“ (Schreiner 2017: 81).

### **3.3.2 Aufwertung der sozialen Rolle**

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit Wolfensbergers Konzept der ‚Aufwertung der sozialen Rolle‘ / ‚Social role valorisation‘. Außerdem wird der Frage nachgegangen, welche Impulse dieses zur Bedeutung von Arbeit geben kann.

Wolfensberger geht davon aus, dass die Einschätzung von Menschen vor allem davon abhängt, wie ihre soziale Rolle eingestuft wird (Biewer 2017: 123). Unter social role valorisation versteht Wolfensberger den „Einsatz kulturell positiv bewerteter Mittel

mit dem Ziel, Menschen eine möglichst positiv besetzte Rolle zu ermöglichen, sie zu entwickeln, zu verbessern und/oder zu erhalten“ (Biewer 2017: 123).

Er sieht zwei Möglichkeiten zur Erhaltung und Aufwertung der sozialen Rolle eines Menschen: Einerseits die Aufwertung des sozialen Images, andererseits die Aufwertung der persönlichen Kompetenz (Wolfensberger 2008: 172f). Das soziale Image beinhaltet Vorstellungen, die andere Menschen von einer Person oder Gruppe haben. Diese Vorstellungen werden durch verschiedene Eindrücke beeinflusst, beispielsweise davon mitzubekommen, wie die Person angesprochen wird und bei welchen Tätigkeiten und mit wem sie gesehen wird. Als persönliche Kompetenzen nennt Wolfensberger beispielsweise Höflichkeit, Geduld, emotionale Ausgeglichenheit, verbales Ausdrucksvermögen und spezielle Fertigkeiten in Sport, Kunst und anderen Feldern. (Wolfensberger 2008: 173)

Die Aufwertung des sozialen Images hält Wolfensberger für wichtiger als die Kompetenzen einer Person, da Vorstellungen über einen Menschen uns stärker beeinflussen, als die tatsächlichen Eigenschaften der Person. Die Zusammenwirkung beider Aspekte beschreibt Wolfensberger (2008: 174) wie eine Spirale: „Indem das Image eines Menschen aufgewertet wird, bekommt er üblicherweise von der Umwelt mehr Unterstützung, Ermutigung und Gelegenheiten, noch eigenständiger zu werden; mit wachsender Kompetenz wiederum wächst im Allgemeinen auch sein Ansehen. Diese Spirale wirkt aber ebenso auch in negativer Richtung: Ein Verlust an Kompetenz führt sehr oft zu geringerem Ansehen, und mit sinkendem sozialen Image werden dem Betroffenen immer mehr Chancen genommen, die ein eigenständiges Verhalten erst ermöglichen“.

Die Aufwertung der sozialen Rolle durch Aufwertung des sozialen Images und der persönlichen Kompetenz findet jeweils auf drei Ebenen statt. Auf der Ebene des Individuums kann eine Aufwertung des sozialen Images durch eine positive persönliche Erscheinung und durch das Anreden des Menschen mit dem Kontext angemessenen Anreden („Frau Müller“ statt „Marianne“) stattfinden. Die Aufwertung der persönlichen Kompetenz liegt auf der Ebene des Individuums beispielsweise im Auf- und Ausbau anerkannter Fertigkeiten und Verhaltensweisen. Auf der Ebene von primären sozialen Systemen (z.B. Familie) und sekundären Systemen (z.B. Nachbarschaft, Einrichtung) findet eine Aufwertung der sozialen Rolle durch Maßnahmen statt, die das Ansehen verbessern. So wie etwa die Gestaltung des Umfelds oder die Zugehörigkeit zu gut angesehenen Gruppen. Die persönliche Kompetenz kann auf dieser Ebene durch soziale Erfahrungen, soziale Strukturen und Programme aufgewertet werden. Die dritte

Ebene ist die der gesellschaftlichen Systeme mit ihren Wertmaßstäben, Gesetzen und ihrem Sprachgebrauch. Das Image kann hierin durch öffentliche Ereignisse, Literatur und Nachrichtenmedien aufgewertet werden. Die persönliche Kompetenz wird auf dieser Ebene durch gesellschaftliche Sitten und Bräuche, Gesetze und Finanzierungsmuster geprägt. (Wolfensberger 2008: 174f)

Das soziale Image eines Menschen wirkt sich darauf aus, welchen Platz er in der Gesellschaft bekommt und auch welche Möglichkeiten ihm eröffnet werden. Der FuB als Teil der alltäglichen Lebenswelt seiner Klient\*innen prägt sicherlich maßgeblich deren soziale Rolle – im positiven oder negativen Sinne. Was der FuB tun kann, um Menschen einen positiv besetzten Platz in der Gesellschaft zu ermöglichen, wird in Kapitel 5 thematisiert.

Zu arbeiten wird als Beitrag für die Gesellschaft gesehen und ist wesentlicher Teil unserer kulturell definierten Werte. Dafür erhält der Mensch Anerkennung, die wiederum notwendig ist, damit sich sein Selbstwertgefühl entwickeln kann. Anerkennung und Teilhabe sind miteinander verflochten (Schreiner 2013: 89). Die Anerkennungsform Solidarität / Leistung ist verknüpft mit der Teilhabeform der gesellschaftlichen Arbeit (Schreiner 2013: 90). Anerkennung basiert auf Teilhabe. Gleichzeitig kann Teilhabe nur bei gelingender Anerkennung erreicht werden (Schreiner 2013: 90). Soziale Anerkennung und gelingende gesellschaftliche Teilhabe sind laut Schreiner (2013: 91) wesentlich von gelingender Erwerbsbeteiligung abhängig. Im folgenden Kapitel wird über Anerkennung hinaus die Bedeutung von Arbeit für die Teilhabe an der Gesellschaft beschrieben und auf Menschen, die den FuB besuchen, übertragen.

### **3.3.3 Bedeutung von Arbeit für Teilhabe**

*„Der Alltag erwachsener Menschen, aber auch ihre Stellung im gesellschaftlichen Leben, sind in entwickelten westlichen Gesellschaften weitgehend von der Teilhabe am Arbeitsleben bestimmt“ (Biewer 2017: 236).*

Schreiner (2017: 69) bezeichnet Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt als Schlüssel zur Teilhabe an der Gesellschaft. Das Erbringen von Arbeitsleistung wird als Beitrag für Staat und Gesellschaft gesehen (Schreiner 2017: 68). „Die Ausbildung einer positiven Identität ist wesentlich von den Chancen erfolgreicher Erwerbsbeteiligung abhängig. Durch Arbeit wird gesellschaftliche Anerkennung und soziale Teilhabe erst möglich“ (Schreiner 2017: 69).

Die Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes werden häufig verallgemeinert und – oftmals auch zu Recht – als schädlich und negativ bewertet. Daraus kann die Schlussfolgerung entstehen, dass Menschen mit schweren Behinderungen diesen Bedingungen nicht ausgesetzt werden sollen (Becker 2016: 59). Schreiner (2017: 69) sieht die Funktion von Arbeit als identisch für alle Menschen. Unabhängig von Behinderungserfahrungen ist Arbeit „von zentraler Bedeutung für eine erfolgreiche Lebensgestaltung“ (Schreiner 2017: 69).

Sich in der Rolle als Arbeitnehmer\*in zu erfahren, führt zur Aufwertung der eigenen Person. Sozialer Isolation wird entgegengewirkt (Schreiner 2017: 68).

*„Das Gefühl von Zugehörigkeit entsteht durch die Orientierung an gemeinsamen Werten, der Akzeptanz und der Gewährung gleicher Rechte sowie einer gemeinsamen kulturellen Identität. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass Menschen nach sozialer Zugehörigkeit streben. Sie wollen sich als Teil einer Gemeinschaft fühlen und in diese durch aktive Teilhabe eingebunden sein“ (Schreiner 2017: 69).*

Um Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen, sind bestimmte Aspekte zu beachten: „Arbeit sollte nicht zwangsläufig mit Erwerbsarbeit gleichgesetzt werden. Auch Tätigkeiten mit immaterieller Vergütung sollten als Arbeit anerkannt und ermöglicht werden. Arbeit sollte den Menschen und seine Bedürfnisse in den Mittelpunkt stellen, eine Unterwerfung unter das Produkt ist zu vermeiden. Arbeit sollte in eine Öffentlichkeit eingebettet sein, auf die sich der Mensch beziehen und vor der er sein Können entfalten kann“ (Kistner und Juterczenka 2013: 112).

Durch die Mitwirkung von Menschen mit schweren Behinderungen am Arbeitsleben kann das Menschsein wieder in den Mittelpunkt gestellt werden. Dabei ist die Freude am gemeinsamen Tätigsein relevanter, als das erwirtschaftete Ergebnis. Dies beschreiben Kistner und Juterczenka (2013: 113) als Bereicherung für alle beteiligten Menschen.

Wie dies im FuB zu realisieren ist, wird in Kapitel 5 näher betrachtet. Zuvor wird in einem nächsten Schritt die Perspektive der UN-BRK hinzugezogen.

## **4 UN-Behindertenrechtskonvention**

Die UN-BRK wurde von Deutschland im Jahr 2007 unterzeichnet und 2009 ratifiziert (von Boetticher 2018: 29). Sie konkretisiert und präzisiert den internationalen

Menschenrechtsschutz auf besondere Gefährdungslagen von Menschen mit Behinderungen (Bielefeldt 2009: 16). „Das Gesamtspektrum der Menschenrechte wird gleichsam unter dem Gesichtspunkt durchgearbeitet, wie Menschen mit Behinderungen ihre Ansprüche auf Autonomie, Gleichberechtigung, Inklusion und Teilhabe wirksam zur Geltung bringen können“ (Bielefeldt 2009: 14). Menschenrechte gelten bedingungslos für jeden Menschen. Sie können nicht nach Ermessen der Gesellschaft anerkannt, verweigert oder aberkannt werden. (Bielefeldt 2009: 5)

Die UN-BRK ist allerdings kein einklagbares Recht (Bruker, Klie 2016: 83). Sie richtet sich „in erster Linie an den Staat als den Garanten des Rechts, den sie in mehrfacher Weise in die Pflicht nimmt“ (Bielefeldt 2009: 14). Welche Pflichten sich für die Vertragsstaaten aus der UN-BRK ergeben, wird in Kapitel 4.2 näher erläutert.

Die UN-BRK bringt einen Paradigmenwechsel mit sich, da sie den bislang defizitorientierten Ansätzen durch einen Diversity-Ansatz ersetzt. Im Diversity-Ansatz wird Behinderung als normaler Bestandteil des menschlichen Lebens und der Gesellschaft gesehen, bejaht und auch als „Quelle möglicher kultureller Bereicherung wertgeschätzt“ (Bielefeldt 2009: 7). Deutlich wird dieser Ansatz schon in der Präambel. Darin ist von der „Bedeutung einer Anerkennung der wertvollen – bestehenden und potenziellen – Beiträge, die Personen mit Behinderungen für eine insgesamt positive Entwicklung und die innere Vielfalt ihrer Gemeinschaften leisten“ die Rede. In Artikel 3 würdigt die UN-BRK Leben mit Behinderungen als Ausdruck gesellschaftlicher Vielfalt (Bielefeldt 2009: 7) und nennt „Respekt für Differenz und Anerkennung von Behinderung als Bestandteil menschlicher Vielfalt und Menschlichkeit“ (UN-BRK Art.3) als ein grundsätzliches Prinzip der Konvention.

Dennoch leugnet die UN-BRK nicht die Schwierigkeiten, die Menschen mit Behinderungen aktuell haben (Bielefeldt 2009: 6). Probleme verortet sie jedoch nicht in dem behinderten Menschen selbst sondern in der vielfachen Ausgrenzung und Diskriminierung durch die Gesellschaft. (Bielefeldt 2009: 8). Die Behinderung resultiert aus der Beziehung zwischen Personen mit Beeinträchtigungen und den in Form von Grundhaltungen und Umweltfaktoren auftretenden Barrieren. Dadurch werden die Personen an vollständiger und wirksamer Beteiligung gehindert (UN-BRK Präambel e).

Behinderung liegt also nicht in der Beeinträchtigung (impairment) selbst, sondern in der gesellschaftlichen Praxis, die aufgrund der Beeinträchtigungen Zuschreibungen vornimmt (Bielefeldt 2009: 9). Dieses Verständnis „bildet die Voraussetzung dafür, dass man sie als strukturelles Unrecht adressieren kann. Aus der Sicht der

Betroffenen bedeutet dies den Übergang vom passiven Erleiden eines vermeintlich natürlichen Schicksals hin zur aktiven Kritik an stigmatisierenden, diskriminierenden und ausgrenzenden gesellschaftlichen Einstellungen und Strukturen“ (Bielefeldt 2009: 9).

Laut Bielefeldt (2009: 5) ist die Menschenwürde von fundamentaler Bedeutung im Menschenrechtsansatz. Auch in der UN-BRK ist der Begriff von zentraler Bedeutung. Das Bewusstsein über die eigene Würde hängt nicht nur von der inneren Einstellung der Menschen ab. Es wird auch geprägt durch gesellschaftliche Strukturen von Ausgrenzung und Diskriminierung, die Menschen mit Behinderungen in ihrem Alltag erfahren. (Bielefeldt 2009: 5). Durch strukturelle Zugangs- und Partizipationshindernisse wird das Entwickeln eines Bewusstseins über die eigene Würde erschwert. Menschen mit Behinderungen können den Eindruck haben, dass sie aus dem öffentlichen Leben ferngehalten werden, sie dort für überflüssig gehalten werden oder man sich für sie schäme (Bielefeldt 2009: 6). „Da Selbstachtung indessen ohne die Erfahrung sozialer Achtung durch andere kaum entstehen kann, richtet sich der Anspruch der Bewusstseinsbildung letztlich an die Gesellschaft im Ganzen. Dementsprechend nimmt die Behindertenrechtskonvention die Staaten in die Pflicht, breit angelegte Programme gesellschaftlicher Aufklärung und Bildung zu entwickeln“ (Bielefeldt 2009: 5). Dies geschieht in Artikel 8.

Gesellschaftliche Strukturen, die es Menschen mit Behinderungen erschweren, ein Bewusstsein über die eigene Würde zu entwickeln und aufrechterhalten, sollen durch die UN-BRK systematisch überwunden werden, sodass eine gleichberechtigte Teilhabe der Betroffenen an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens gewährleistet wird (Bielefeldt 2009: 6).

Zudem will die UN-BRK ein verstärktes Zugehörigkeitsgefühl („enhanced sense of belonging“ Präambel m) erreichen. In Artikel 3c wird die vollständige und wirksame Partizipation und Inklusion in der Gesellschaft als weiteres Prinzip genannt. Konkretisiert wird dieses Prinzip beispielsweise in Artikel 27 mit der Forderung nach gleichberechtigtem Zugang zum Arbeitsmarkt. (Bielefeldt 2009: 10) Da dieser für das Thema der Bachelorthesis am relevantesten ist<sup>3</sup>, wird er im folgenden Kapitel näher betrachtet.

---

<sup>3</sup> Der Aktionskreis Bildung ist Teilhabe (2018: 180) nennt zum Thema der Thesis zudem

- Artikel 24 Abs. 5 UN-BRK: gleichberechtigten Zugang zu Berufsbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen
- Artikel 26 Abs. 1 UN-BRK: Einbeziehung in Gemeinschaft und Gesellschaft in allen ihren Aspekten sowie die Teilhabe daran, [...] so gemeindenah wie möglich



#### 4.1 Artikel 27

Artikel 27 verpflichtet die Vertragsstaaten zum Abbau der Exklusion von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben (Trenk-Hinterberger 2016: 107).

Trenk-Hinterberger formuliert drei Leitideen aus Artikel 27: „So wenig Sonderarbeitswelten wie möglich“, „Wenn Sonderarbeitswelten erforderlich, dann aber so normal wie möglich“, „Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarkts“ (Trenk-Hinterberger 2016: 106).

1) *So wenig Sonderarbeitswelten wie möglich*

Artikel 27 verpflichtet die Vertragsstaaten, dafür zu sorgen, dass es im Bereich Arbeit und Beschäftigung alternative Möglichkeiten zu Sonderinstitutionen gibt (Trenk-Hinterberger 2016: 108). Die Wahlfreiheit darf nicht auf Sonderarbeitswelten beschränkt werden (Trenk-Hinterberger 2016: 109).

2) *Wenn Sonderarbeitswelten erforderlich, dann aber so normal wie möglich*

Damit ist gemeint, dass Sonderarbeitswelten und Sonderstrukturen sich an den Strukturen und der Gestaltung der allgemeinen Arbeitswelt orientieren sollen (Trenk-Hinterberger 2016: 114). Dazu gehört laut Trenk-Hinterberger (2016: 115f) beispielsweise, den Berufsbildungsbereich an reguläre Ausbildungszeiten anzugleichen, Abschlüsse und den Rechtsstatus von Werkstattbeschäftigten in Richtung eines regulären und tarifvertraglich geregelten Arbeitsverhältnisses zu verändern und die Mitbestimmungsrechte der Werkstattträte zu erweitern.

3) *Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes*

Die Strukturen des Arbeitsmarktes und Arbeitsumfelds sollen so gestaltet werden, dass sie „den unterschiedlichen menschlichen Lebenslagen gerecht werden und Menschen mit Behinderungen sich darin und auf die ihnen eigene Art mit Arbeitsleistungen einbringen können. Entscheidend ist dann nicht nur, Menschen mit Behinderungen wettbewerbsfähig für einen unverändert bestehenden Arbeitsmarkt zu machen; vielmehr ist dieser Arbeitsmarkt selbst durch staatliche Maßnahmen so umzugestalten, dass er seinerseits an die Lebenslage Behinderung angepasst wird“ (Trenk-Hinterberger 2016: 117).

„Artikel 27 der Konvention verbietet nicht, im einzelstaatlichen Recht die Leistungsfähigkeit zu berücksichtigen“ (Schmachtenberg 2018: 47). Er fordert zwar, dass das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit gefördert wird, dabei haben die Vertragsstaaten jedoch Gestaltungsspielraum (Schmachtenberg 2018: 47).

## 4.2 Verpflichtungen des Staates

Bezogen auf die Thematik der Arbeit ist der Staat verpflichtet, die „Rechtsordnung und Rechtswirklichkeit auf die Vereinbarkeit mit der Leitidee ‚So wenig Sonderarbeitswelten wie möglich‘ kritisch zu überprüfen“ (Trenk-Hinterberger 2016: 109).

Allgemein haben die Vertragsstaaten der UN-BRK die Aufgabe, die Menschenrechte als Vorgabe für ihr eigenes Handeln zu sehen, Betroffene vor Rechtsverletzungen durch Dritte zu schützen und Infrastrukturmaßnahmen zu ergreifen, damit die Menschen von ihren Rechten Gebrauch machen können (Bielefeldt 2009: 14).

Dabei gilt der Progressionsvorbehalt. Nach Art. 4 Abs. 2 UN-BRK sind die Vertragsstaaten verpflichtet, unter Ausschöpfung der verfügbaren Mittel nach und nach die volle Verwirklichung der Rechte zu erreichen. Der Begriff der verfügbaren Mittel ist juristisch schwer zu bestimmen. Dadurch hat der Staat einen hohen Entscheidungsspielraum (Dörschner 2014: 98f. in Eikötter 2017: 98).

Nach Art. 4 Abs. 1 und 2 UN-BRK hat der Staat die Pflicht zur Normüberprüfung. Er muss das geltende Recht auf die Vereinbarkeit mit der UN-BRK prüfen und gegebenenfalls Anpassungen und Änderungen vornehmen (Eikötter 2017: 104). Geprüft werden müssen dabei der Inhalt, die Auslegung und Verpflichtungen durch die UN-BRK für den Staat, innerstaatliche Rechtsvorschriften und Inhalte der deutschen Norm. Aus der Überprüfung werden Schlussfolgerungen und Handlungsbedarfe für den Staat abgeleitet. (Eikötter 2017: 105)

Die UN-BRK verpflichtet die Vertragsstaaten, „fortdauernd an der Verbesserung der Lebenssituationen von Menschen mit Behinderungen zu arbeiten“ (von Boetticher 2018: 30) und darüber regelmäßig dem Ausschuss der Vereinten Nationen zu berichten. In den abschließenden Bemerkungen des Ausschusses über den ersten Staatenbericht in Deutschland im April 2015 wurde ein erheblicher Handlungsbedarf festgestellt. 60 Empfehlungen zur Verbesserung der Situation von Menschen mit Behinderungen in Deutschland wurden formuliert (von Boetticher 2018: 30). Im folgenden Kapitel sollen die Forderungen der UN-BRK mit der aktuellen Situation in Deutschland verglichen werden. Dabei wird unter anderem auf die Ergebnisse des Staaten- und Schattenberichts, sowie die Forderungen und Empfehlungen der Monitoringstelle eingegangen. Anschließend werden Forschungsergebnisse die Situation in FuBs veranschaulichen.

### **4.3 BRK vs. Realität**

Die Forderung der UN-BRK nach einem offenen und inklusiven Arbeitsmarkt lässt Interpretationsspielräume offen (Eikötter 2017: 49). Vom Ziel der Verwirklichungen eines inklusiven Arbeitsmarktes „ist Deutschland noch weit entfernt. Die Leitidee des inklusiven Arbeitsmarktes steht in einem erheblichen Gegensatz zum existierenden Arbeitsmarkt, der [...] vom Konkurrenzdenken, vom Gewinnstreben und von der betriebswirtschaftlichen Effizienz bestimmt wird“ (Welke 2012 in Bruker und Klie 2016: 83).

Die UN-BRK positioniert sich nicht deutlich zu Wirtschafts- oder Arbeitsmarktmodellen, hat jedoch den Grundgedanken, dass Menschen mit Behinderung durch Diskriminierung davon abgehalten werden, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig zu sein. Aus Sicht der UN-BRK besteht deshalb die Hauptaufgabe darin, die Diskriminierung abzubauen. Dies wird beispielsweise in Artikel 27 detaillierter ausgeführt. (Trenk-Hinterberger 2016: 119)

„Eine sofortige Umsetzung aller Rechte und Forderungen wird in der Behindertenrechtskonvention allerdings ausdrücklich nicht gefordert: Die Staaten verpflichten sich lediglich ‚Maßnahmen zu treffen, um nach und nach die volle Verwirklichung dieser Rechte zu erreichen‘ (Artikel 4 Abs. 2)“ (Becker 2016: 68).

Es besteht kein Rechtsanspruch auf einen konkreten Arbeitsplatz durch Art. 27 UN-BRK (Eikötter 2017: 103), „Auch die Beanspruchung von konkreten Leistungen oder Maßnahmen aus Art. 27 UN-BRK ist regelmäßig ausgeschlossen. Dazu müsste die Regelung zunächst inhaltlich klar und ausreichend bestimmt sein. Dies ist bei Art. 27 Abs. 1 S. 2 lit. A bis k UN-BRK nicht der Fall. Der unmittelbaren Anwendbarkeit steht entgegen, dass der Katalog des Art. 27 Abs. 1 S. 2 lit. A bis k UN-BRK zunächst in innerstaatliches Recht umgesetzt werden muss, sofern entsprechende Regelungen im deutschen Recht noch nicht vorhanden sind. Eine unmittelbare Anwendbarkeit ist daher grundsätzlich ausgeschlossen“ (Eikötter 2017: 103).

Der Sonderarbeitsmarkt wird durch die UN-BRK nicht ausgeschlossen (Trenk-Hinterberger 2016: 110). Zentral ist die Entscheidungsfreiheit der Menschen mit Behinderung, die in Artikel 3a) der UN-BRK festgelegt ist (Trenk-Hinterberger 2016: 110).

#### **4.3.1 Staatenbericht, Parallelberichte und Sicht des UN-Fachausschusses**

Über den Umsetzungsstand der UN-BRK gab es 2011 den ersten Staatenbericht. Nach Artikel 33 Abs. 2 UN-BRK sind die Vertragsstaaten zudem verpflichtet, eine

unabhängige Monitoring-Stelle einzurichten. Diese liegt in Deutschland im Deutschen Institut für Menschenrechte. (DIMR a) Nachdem der Fachausschuss 2015 die Umsetzung der UN-BRK in Deutschland prüfte, steht dieses Jahr eine erneute Berichterstattung und Überprüfung unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Fachausschusses an (DIMR b). In diesem Kapitel sollen Eindrücke aus dem Staatenbericht, dem Parallelbericht der offiziellen Monitoringstelle im Deutschen Institut für Menschenrechte und dem Parallelbericht der BRK-Allianz beschrieben werden. Bei der BRK-Allianz handelt es sich um einen Zusammenschluss von Vertreter\*innen 78 behindertenpolitisch aktiver Organisationen, unter denen viele Selbstvertretungsverbände sind. Sie wurde 2012 gegründet, um einen Parallelbericht zu verfassen, welchen sie dem UN-Fachausschuss vorlegte. (BRK-Allianz 2013: 3)

Im Staatenbericht wurde deutlich, dass durchaus ein Bewusstsein für die Relevanz von Arbeit existiert. Arbeit wird als „wichtige Voraussetzungen für eine gelungene Teilhabe behinderter Menschen am Leben in der Gesellschaft“ (BMAS 2011: 59) bewertet. Die Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt wird für notwendig befunden (BMAS 2011: 61). Es werden verschiedene Initiativen und Programme beschrieben, die zu Verbesserungen der Teilhabe führen sollen. Der Personenkreis der Betreuten in FuBs wird allerdings (unbegründet) nicht einmal einbezogen oder berücksichtigt.

Auch im Parallelbericht der offiziellen Monitoring-Stelle im Deutschen Institut für Menschenrechte wird thematisiert, dass Werkstätten durch das erforderliche Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit exklusiv sind und dass Deutschland weit entfernt von einem inklusiven Arbeitsmarkt ist (Monitoring-Stelle 2015: 27f). Auf den Personenkreis der Menschen im FuB wird auch hier nicht eingegangen.

Der UN-Fachausschuss (CRPD) (2015: 12) äußert sich kritisch zu WfbMs und empfiehlt die schrittweise Abschaffung der WFBMs, erwähnt FuBs jedoch ebenfalls nicht.

Die BRK-Allianz (2013: 4) „betont den enormen Handlungsbedarf, der sich für Deutschland aus der UN-Behindertenrechtskonvention ergibt.“ Kritisiert wird zudem der Aktionsplan, da verbindliche Zielsetzungen und zeitlichen Festlegungen zur Umsetzung fehlen. So ist der Erfolg von Maßnahmen zur Umsetzung der UN-BRK weder messbar, noch überprüfbar. (BRK-Allianz 2013: 5)

*„Auch wenn sich Bund und Länder einig sind, dass jedwede Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen abzulehnen ist und bekämpft werden müsse, übernimmt die Bundesregierung bisher keinerlei Anstrengungen, um für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf den Zugang zu beruflicher Bildung und Teilhabe am*

*Arbeitsleben tatsächlich zu gewährleisten. Dies wird u.a. daran deutlich, dass keinerlei Aussagen zu diesem Personenkreis im Staatenbericht aufgeführt sind“ (BRK-Allianz 2013: 65).*

Die BRK-Allianz (2013: 68) fordert deshalb: „Es ist ein Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben für alle Menschen mit Behinderungen, unabhängig von Art und Schwere der Behinderungen, sicherzustellen. Dazu ist die Unterscheidung zwischen ‚werkstattfähigen‘ und ‚nicht-werkstattfähigen‘ Menschen mit Behinderungen (‚Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung‘, § 136 SGB IX) zu streichen.“

#### **4.3.2 Forschungsstand**

„Ein Blick in die Praxis zeigt, dass Angebote in tagesstrukturierenden Einrichtungen für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung qualitativ sehr unterschiedlich und nicht immer adäquat gestaltet werden“ (Sansour u.a. 2017: 182). In diesem Kapitel soll anhand von Forschungsprojekten der aktuelle Stand in der Praxis beschrieben werden.

Laut Blesinger (2017: 9) existieren bundesweit Anbieter\*innen, die innerhalb des FuB Angebote zur arbeitsweltbezogenen Bildung und Tätigkeit realisieren. Teilhabeangebote außerhalb der Sondereinrichtung, die betrieblich oder sozialräumlich ausgerichtet sind, werden jedoch nur durch vereinzelte innovative Leistungsanbieter\*innen angeboten. Somit sind die Teilhabechancen und Wahlmöglichkeiten der FuB-Nutzer\*innen stark abhängig von der Region und der Entwicklung der Anbieter\*innen. Um dies zu ändern fordert Blesinger (2017: 9) klare und verlässliche gesetzliche Regelungen.

Das Forschungsprojekt SITAS (Sinnvolle produktive Tätigkeit für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung) wurde von 2007 bis 2010 an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg durchgeführt. Dabei wurden Organisationsmerkmale von FuBs erforscht. Das langfristige Ziel war es, „Möglichkeiten zur Optimierung der Organisationsstruktur im Sinne einer verbesserten Passgenauigkeit zwischen dem Unterstützungsbedarf von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung, deren Bedürfnis nach Tätigsein und den institutionellen inhaltlichen Angeboten des FuB anzustreben“ (Terfloth und Lamers 2009: 216). Obwohl die Ergebnisse schon mehrere Jahre alt sind, scheinen sie nicht an Aktualität und Relevanz verloren zu haben. In aktuellen Texten (z.B. Becker 2016 und Lamers und Molnàr 2018) werden sie weiterhin verwendet.

Die Forschungsergebnisse des Projekts SITAS zeigten, dass weniger als die Hälfte (41,9%) der Personen im FuB Angebote aus dem Bereich Arbeit erhielten (Terfloth und Sabo 2011 in Sansour u.a. 2017: 186).

An der Humboldt-Universität Berlin findet aktuell das Forschungsprojekt ‚Qualitätsorientierter Förderbereich‘ (Quo F) zur konzeptionellen Weiterentwicklung nachschulischer Angebote für Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen statt (Sansour u.a. 2017: 182). Ziel des Projekts ist es, ein Rahmenkonzept zu entwickeln, in dem mögliche Aktivitätsbereiche und Strukturen für erwachsene Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen beschrieben werden und Möglichkeiten der Angebotsgestaltung untersucht werden. Dieses soll eine grundlegende Orientierung für die Praxis bieten. Das zweite Ziel liegt in der Weiterqualifizierung von Mitarbeitenden in nachschulischen Einrichtungen wie dem FuB. Sie sollen durch Grundlagenwissen und methodisch-didaktisches Wissen befähigt werden, das Rahmenkonzept in den Alltag zu übertragen. (Sansour u.a. 2017: 183)

Lamers und Molnár (2018: 24f) beschreiben anhand mehrerer Forschungsprojekte vorherrschende Handlungs- und Strukturmuster in Förder- und Betreuungsbereichen. Sie stellten fest, dass die Annahme besteht, „dass Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung möglichst gleichbleibende Abläufe, Zeiten und Bezugspersonen im Alltag benötigen“ (Lamers und Molnár 2018: 24). Doch ein gleichförmiger Alltag kann sich nicht nur auf die Motivation der Klient\*innen auswirken, sondern mindert zudem das Interesse der Pädagog\*innen und Therapeut\*innen. Es besteht die Gefahr, dass bei allen Beteiligten Langeweile ausgelöst wird (Lamers und Molnár 2018: 24). Im Tagesablauf des FuBs gibt es viel Leerlauf. Zwischen den Angeboten gibt es lange Phasen ohne Angebote und lange Wartezeiten. Die Gruppen in FuBs sind oftmals sehr homogen (Lamers und Molnár 2018: 24). Der sozialen Interaktion mit anderen Mitgliedern der Einrichtung wird eine untergeordnete Bedeutung zugeschrieben, obwohl diese sich positiv auf Entwicklung und Lernen auswirken könnten (Lamers und Molnár 2018: 25).

Es zeigte sich, dass die räumlichen Bedingungen teilweise ungünstig sind. So können überfüllte Regale, mit Hilfsmitteln zugestellte Flächen und ein Überangebot an Medien zu Überreizung führen. Gleichzeitig sind manche Räume fast steril, mit zweckmäßigen Möbeln und leeren Wänden. Hinzu kommen mangelnde Auseinandersetzungsmöglichkeiten mit Materialien, schlechte Lichtverhältnisse und fehlende Rückzugsmöglichkeiten. All das kann Interesse an räumlicher und medialer Umwelt mindern und zu Langeweile und Interesselosigkeit führen (Lamers und Molnár 2018: 25).

Die existenzielle sowie emotionale Grundversorgung und affektive Absicherung bilden die Voraussetzung für ein Interesse an Umwelt, Mitmenschen und Lernen. Es wurde festgestellt, dass diese Grundversorgung nicht für alle Menschen ausreichend gewährleistet wird. Hierbei beschrieben die Mitarbeitenden die Schwierigkeit, dass einige Personen Bedürfnisse nicht eindeutig äußern können und darauf angewiesen sind, dass sie von Mitarbeitenden erkannt werden (Lamers und Molnár 2018: 25).<sup>4</sup>

Bedeutsam sind auch die Einstellung der Mitarbeitenden des FuB (Lamers und Molnár 2018: 26). Dazu folgen in Kapitel 5.1 nähere Erläuterungen.

#### **4.4 Veränderungsbedarf**

Schon 2005, bevor die UN-BRK in Kraft getreten ist, schrieb Theunissen: „Vielerorts scheint die Vorstellung zu dominieren, dass Menschen mit schwerster und mehrfacher Behinderung ‚werkstattunfähig‘ oder ‚arbeitsunfähig‘ seien, weshalb eine Tagesstrukturierung außerhalb der WfbM für diesen Personenkreis das Richtige sei“ (Theunissen 2005: 340). Er bezeichnete diese Ansicht als „fachlich überholt“ (Theunissen 2005: 340).

Seifert (2019: 2) schreibt in einem aktuellen Artikel: „Die gesetzlich verankerten Leitprinzipien der selbstbestimmten Lebensführung und gesellschaftlichen Teilhabe sind für die meisten Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf nicht mehr als Leerformeln, die an ihrer Wirklichkeit vorbeigehen“. Ihr Alltag spielt sich in „sozial separierenden Strukturen“ (Seifert 2019: 2) von Sonderwelten ab. In „Städten und Gemeinden sind sie weitgehend unsichtbar“ (Seifert 2019: 2).

*„Leistungsfähigkeit im Sinne wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung entspricht einer inklusionsfeindlichen, marktorientierten, betriebswirtschaftlich geprägten Sichtweise, die den Anforderungen an ein menschenrechtsbasiertes Teilhaberecht nicht gerecht wird“ (Aktionskreis Bildung ist Teilhabe 2018: 179).*

Im Sinne eines menschenrechtsbasierten Teilhaberechts fordern die unterzeichnenden Verbände des Positionspapiers ‚Teilhabe statt Ausgrenzung‘, dass der Rechtsanspruch auf berufliche Bildung und Teilhabe am Arbeitsleben auch für Menschen mit komplexen Behinderungen zeitnah durch die Bundesregierung umgesetzt wird.

---

<sup>4</sup> Dieser Herausforderung könnte mit dem Ansatz der Sensusmotorischen Kooperation nach Praschak begegnet werden. Er ermöglicht ein tieferes Verständnis darüber, wie die Kommunikation mit Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen stattfinden und gelingen kann.

Dazu gehört ihrer Ansicht nach auch die Abschaffung des Zugangskriteriums des Mindestmaßes an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung. (BAG UB u.a. 2016: 2)

Auch Becker (2016: 15) sieht Veränderungsbedarf für die tagesstrukturierenden Angebote in FuBs und Tagesstätten: „Sie müssen sich auf den Weg in den Sozialraum der Arbeitswelt machen um ihrem Auftrag unter den sich wandelnden fachlichen und (menschen)-rechtlichen Voraussetzungen gerecht zu werden und das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit schwersten Behinderungen umsetzen“ (Becker 2016: 15).

Greving u.a. fordern im Zuge gesammelter Veränderungsvorschläge für eine Neufassung des SGB IX, dass der § 136 Abs. 3 SGB IX ersatzlos entfallen sollte: „Es ist nicht die Aufgabe eines Gesetzes zur Eingliederung und Teilhabe, Sondereinrichtungen außerhalb des Arbeitslebens zu schaffen“ (Greving u.a. 2014: 155).

WfbMs sind keine Einrichtungen im Einklang mit der UN-BRK. Sie stellen eine Sonderwelt dar und verunmöglichen Teilhabe. (Degener 2013: 2 in Becker 2016: 11).

*„Immer noch zeigt sich der alte Regelkreis der Aussonderung: die Diagnose ‚werkstattunfähig‘ wird prospektiv gestellt. Schwer behinderte Menschen erhalten aufgrund dieser Zuschreibung keinen Zugang zu beruflicher (bzw. arbeitsweltbezogener) Bildung. Anschließend wird diagnostiziert, dass sie diese eben auch nicht erwerben können. Wir stellen Menschen mit Behinderungen in Lebenszusammenhänge, in denen sie bestimmte Erfahrungen nicht machen können [...], stellen dann fest, dass sie eben diese Erfahrungen nicht gemacht haben und schreiben das der jeweiligen Behinderung zu“ (Becker 2016: 55).*

Terfloth und Lamers (2011: 19) leiten aus der UN-BRK die gesellschaftliche Verpflichtung ab, Arbeit auch für Menschen mit schwereren Behinderungen zu ermöglichen, da die UN-BRK für alle gilt. Auch Bruker und Klie (2016: 83) sehen institutionelle Sonderwege für Menschen mit Behinderungen kritisch und kritisieren diese als eine Verletzung der Verpflichtung aus Artikel 27 Abs. 1 BRK. Die Bedingung der wirtschaftlich verwertbaren Leistungen an den Zugang zu Werkstätten bezeichnen sie als nicht mit der UN-BRK vereinbar (Bruker und Klie 2016: 95). Rothfritz (2010: 404 in Eikötter 2017: 97) sieht reine Beschäftigungsmaßnahmen sowie das Ausbleiben der Möglichkeit einer inklusiven Beschäftigung als rechtlich unzulässig. Trotzdem bestätigt Taucher (2019: 34), dass Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf bei der Implementierung von Teilhabe am Arbeitsleben nur punktuell berücksichtigt werden.



„Ausgehend von der Grundhaltung, dass jeder Mensch ein Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben hat, kann der Begriff der ‚verwertbaren Arbeit‘ nicht rein monetär oder nach Zeiteinheiten wie mindestens drei Stunden täglicher Beteiligung bewertet werden. Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf werden in einer solchen Bewertung nicht berücksichtigt. Die institutionelle Koppelung von sozialversicherungsrechtlicher Absicherung und der Institution der Werkstatt für Menschen mit Behinderung ist nicht personenzentriert. Erste Schritte zur Veränderung dieser Situation sind Qualitätsstandards für tagesstrukturierende Maßnahmen und die Zugänglichkeit zur angepassten beruflichen Bildung für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf“ (Tauchert 2019: 34).

„Eine Berücksichtigung von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf bei der Implementierung der Teilhabe am Arbeitsleben gibt es nur punktuell“ (Tauchert 2019: 34). Seifert (2019: 3) fordert einen Bewusstseinswandel bei Verantwortungsträger\*innen in Politik, Verwaltung und Praxis. Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen sollen als Bürger\*innen im Gemeinwesen anerkannt werden und notwendige Rahmenbedingungen geschaffen werden. Wansing (2012: 394) nennt dafür zwei Möglichkeiten. Entweder soll ein Arbeitsmarkt gestaltet werden, der auch jenen Menschen Teilhabe an Erwerbsarbeit ermöglicht, die geringer qualifiziert oder nicht konstant leistungsfähig kommunikativ, mobil, flexibel und belastbar sind. Andernfalls müssen Alternativen geschaffen werden, die Teilhabe und Anerkennung jenseits von Erwerbsarbeit ermöglichen. Beide Optionen erfordern das Außerkraftsetzen bisheriger ökonomischer Maßstäbe und leistungsorientierter Normalitätsvorstellungen. (Wansing 2012: 394)

#### **4.5 Veränderungspotential von FuB und WfbM**

Welke (2012 in Bruker und Klie 2016: 83) entwickelt aus Artikel 27 der UN-BRK folgende Perspektive: Die bisherigen ‚beschützenden Beschäftigungseinrichtungen‘ könnten sich durch einen Rollenwechsel zu sozialräumlich ausgerichteten Dienstleister\*innen entwickeln, die vielfältige Vernetzungen mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Dadurch könnten sie differenzierte Beschäftigungsmöglichkeiten organisieren, die auch für Menschen mit schweren und mehrfachen Beeinträchtigungen zugänglich wären. Trenk-Hinterberger (2016: 111f) beschreibt die Zukunft von WfbM und FuB ähnlich. Er schreibt ihnen eine Art Brückenfunktion zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu. Laut Bruker und Klie (2016: 83f) soll sich das Leistungsspektrum der Eingliederungshilfe hin zu personenzentrierten Leistungen und weg von institutionell

orientierten Leistungen entwickeln. Sie (2016: 101) schlagen eine budgetbasierte Flexibilisierung der Leistungen vor.

#### **4.6 Bundesteilhabegesetz**

Da das BTHG eine Reaktion des Staats auf die UN-BRK war, wurde die Frage nach potentiellen Veränderungen für FuBs durch das BTHG in dieses Kapitel aufgenommen. Die UN-BRK ist von großer Bedeutung für das Bundesteilhabegesetz und dessen zukünftige Weiterentwicklung. Wichtig für die Auslegung des neuen Teilhaberechts sind Artikel 19-28 UN-BRK (von Boetticher 2018: 30).

„In den allgemeinen Ausführungen zur Begründung des BTHG-Gesetzesentwurfes stehen die BRK und die abschließenden Bemerkungen des Ausschusses an allererster Stelle. Eine Bewertung des neuen Teilhaberechts durch den Ausschuss der Vereinten Nationen steht noch aus“ (von Boetticher 2018: 31).

Ute Oberkamp (2018: 7) nennt in ihrer Präsentation zum Expert\*innengespräch zur Teilhabe am Arbeitsleben Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf die „Verlierer“ des BTHG. Nur eine der Änderungen durch das BTHG hat Auswirkungen auf die Thematik der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen im FuB. Hierbei handelt es sich um die Öffnung der WfbM für Tagesförderung. § 219 SGB IX Abs. 3 wurde um Satz 2 ergänzt: „Die Betreuung und Förderung kann auch gemeinsam mit den Werkstattbeschäftigten in der Werkstatt erfolgen.“ Dadurch werden gemeinsame Betreuung und Förderung von Werkstattbeschäftigten und Menschen, die nicht das Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen, möglich. Der getrennte Status der beiden Gruppen soll beibehalten werden. Dies bedeutet für Menschen mit Anspruch auf tagesstrukturierende Maßnahmen, dass sie weiterhin keine arbeitnehmerähnliche Rechtsstellung erlangen und somit z.B. keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt oder Arbeitsförderungsgeld oder Einbeziehung in die Sozialversicherung haben (von Boetticher 2018: 228). Der Aktionskreis Bildung ist Teilhabe (2018: 179) bemerkt kritisch, dass dennoch keine wirkliche Durchlässigkeit entsteht, da der Gesetzgeber weiterhin an dem Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung festhält. Somit bleiben formal Menschen mit höherem Unterstützungsbedarf von Leistungen zur Teilhabe ausgeschlossen (Aktionskreis Bildung ist Teilhabe 2018: 179).

Außerdem können von diesen Änderungen nur diejenigen Menschen profitieren, die bislang als nicht werkstattfähig gelten, jedoch das Potential haben, sich persönlich weiterzuentwickeln bis hin zur sogenannten Werkstattfähigkeit (Schmachtenberg 2018: 48).

Abschließend zum Kapitel über die UN-BRK und das BTHG kann festgehalten werden, dass Grundhaltungen genannt werden, aus denen die Notwendigkeit eines Paradigmenwechsels und einer veränderten Ausrichtung des FuBs in Richtung Teilhabe am Arbeitsleben abgeleitet werden können. Dennoch ist die Thematik dieser Thesis auf politischer Ebene wenig präsent. Forderungen der BRK-Allianz und die betrachteten Forschungsergebnisse zeigen deutlich, dass der Ist-Zustand nicht mit dem in der UN-BRK beschriebenen Menschenbild kongruent ist. Veränderungen auf gesetzlicher und rechtlicher Ebene werden gefordert. Im Rahmen dieser Arbeit soll nun auf die Ebene der Einrichtungen gewechselt werden. Das fünfte Kapitel gibt Antworten darauf, wie Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben im FuB realisiert werden können.

## **5 Angebote des FuB zur Teilhabe am Arbeitsleben**

Für die Forderung nach einem Recht auf Arbeit wird ein erweiterter Arbeitsbegriff gebraucht (Gröschke 2011: 125). Um ein umfassenderes Verständnis von Arbeit und Bildung zu erlangen, werden in fachlichen Diskussionen zur Thematik oftmals die Begriffe der arbeitsweltbezogenen Bildung und arbeitsweltorientierten Teilhabe verwendet (Blesinger 2017: 12). Es wird zwischen wirtschaftlich verwertbarer Arbeit und Teilhabe am Arbeitsleben unterschieden. Das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben sollte nicht an Voraussetzungen oder Leistungsfähigkeit gebunden sein (Becker 2019: 40).

Die gezeigte Relevanz von Arbeit für den Personenkreis der Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen wird laut Kistner (2005: 122) von vielen Werkstattleitungen, Funktionsträger\*innen der Behindertenverbände und politisch Verantwortlichen zu wenig wahrgenommen.

Doch es gibt zahlreiche Möglichkeiten, wie Menschen mit schweren Behinderungen arbeitsweltbezogen tätig sein können. Die Angebote können sowohl innerhalb des FuB, als auch im Sozialraum stattfinden. Wichtig ist, dass die Beschäftigten durch die Arbeitsangebote Anerkennung erfahren. Alle Gruppenmitglieder sollen unabhängig von ihrer ‚Arbeitsfähigkeit‘ einbezogen werden und positive Zuwendung erfahren (Sansour 2018: 92).

Große rechtliche und strukturelle Veränderungen durch den Staat wären wichtig. Veränderungen in der Praxis schreibt Becker (2019: 41) jedoch eine höhere Bedeutung zu. Mitarbeitende und Organisationen sollen ihre Alltagsroutinen verändern. Veränderungen sind oftmals kostspielig und bestehende Strukturen können den Veränderungsprozess behindern. Doch „oft sind wir es selbst, die Veränderungen im Wege

stehen. Kleine Veränderungen im Alltag, ein bisschen Umdenken, wie es das Personenzentrierte Konzept anregt, kostet zunächst nichts, kann große Veränderungen in der Lebensqualität von Menschen bewirken und politische Veränderungen anstoßen“ (Becker 2019: 41).

Wie Becker beschreibt, sind Veränderungen in der Praxis von hoher Bedeutung und direkt umsetzbar. Deshalb soll in diesem Kapitel erarbeitet werden, wie der FuB arbeitsweltorientiert ausgerichtet werden kann. Die Überlegungen und Konzepte verschiedener Autor\*innen, die sich mit der Thematik der Teilhabe am Arbeitsleben für FuB-Klient\*innen befassen, werden dafür verwendet. Auch der Leitfaden der BAG UB „zum Aufbau von arbeitsweltbezogenen Teilhabeangeboten in Betrieben und im Sozialraum für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf“ (Blesinger 2017: 9) fließt mit ein.

## **5.1 Fachkräfte im FuB**

Die Mitarbeitenden von Institutionen wie dem FuB haben laut Becker (2019: 41) eine zentrale Rolle im Veränderungsprozess. Auch Kistner (2005: 71) schreibt, dass das Gelingen der gemeinsamen Arbeit wesentlich von der Einstellung und den Fähigkeiten der Begleiter\*innen abhängt. Erkenntnisse des SITAS-Projekts bestätigen die Auswirkung der Mitarbeitenden auf Angebote mit Arbeitsweltbezug im FuB:

*„Oftmals stehen und fallen solche Angebote mit der persönlichen Motivation, den Interessen und dem Einsatz oder dem Weggang einzelner Mitarbeiter[\*]Innen. In heißen Phasen, die sich im Betreuungsalltag häufig durch krankheitsbedingte Unterbesetzung zeigen, fallen diese Angebote oft als Erstes weg, um die Qualität der Pflege sichern zu können. Dieser Umstand ist zwar pragmatisch nachvollziehbar, wirft jedoch auch die Frage der Willkür im Rahmen der Realisierung arbeitsweltbezogener Angebote auf“ (Terfloth und Lamers 2013: 69).*

Dies zeigt die Relevanz der konzeptionellen Sicherung von arbeitsweltbezogenen Angeboten, die in Kapitel 5.2.3 thematisiert wird.

Laut Lamers und Molnár sind die Einstellungen der Pädagog\*innen und Therapeut\*innen bedeutsam dafür, dass sich bei den Betreuten „ein Interesse an der Welt entwickeln kann. Professionelle, die mit diesem Personenkreis arbeiten, müssen motiviert sein für ihre Arbeit, Interesse an den Angeboten haben, die sie gestalten und vor allem auch ein Stück weit fasziniert und ergriffen sein von den Menschen, mit denen sie gemeinsam arbeiten. Diese Motivation zeigt sich auch in der Qualität und

Intensität der Planung oder der Strukturierung von Angeboten“ (Lamers und Molnár 2018: 26).

Das Verhältnis zwischen den Beschäftigten und Mitarbeitenden der FuB sollte stetig reflektiert werden (Sansour u.a. 2017: 190). „Es ist für Begleiter nämlich oft der einfachere Weg, davon auszugehen, dass ein Mensch mit schweren Behinderungen sein Recht auf ein ‚Leben ohne Arbeit‘ verwirklichen will. Dagegen ist es viel schwerer sich einzugestehen, dass vielleicht nur noch nicht das passende Arbeitsangebot für ihn gefunden wurde“ (Kistner 2005: 69).

Mitarbeitende nehmen verschiedene **Rollen** ein. Sie sind Arrangeur\*innen von Arbeitsprozessen, leisten Assistenz und sind zugleich Kolleg\*innen. Manchmal sind sie auch Vorgesetzte, die den Arbeitsauftrag formulieren und die Ergebnisse abnehmen (Sansour u.a. 2017: 190). An Punkten, an denen Selbstbestimmung gerade (noch) nicht möglich ist, übernehmen die Mitarbeitenden die Anwaltschaft für einen Menschen. Dann sollten sie rational zum Wohle und im Sinne der Person entscheiden. Diesem laut Becker (2016: 130f) großen und moralisch schwierigen Thema kann im Rahmen dieser Thesis nicht mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden, es sollte dennoch im Hinterkopf behalten und in der Praxis reflektiert werden. Kistner (2005: 71) schreibt dazu: „Dort, wo der Begleiter sich nur als Helfer definiert, rückt die Behinderung in den Vordergrund. Dort, wo sich der Begleiter zugleich als Kollege versteht und er Interesse an der gemeinsamen Produktion oder Dienstleistung aufbringt, entsteht ein tragfähiger sozialer Zusammenhang“.

Hein Kistner (2013: 81f) beschreibt verschiedene **Aufgaben**, die er in der Arbeitsbegleitung von Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen hat. Zunächst ist es wichtig, die Person, die er als seine\*n Kolleg\*in bezeichnet, gut zu beobachten. Er beobachtet sie in ihrem Alltag mit ihren Bedürfnissen. Arbeit ist in den Phasen möglich, in denen der Mensch weder schläft, noch Hunger oder Durst hat, noch gepflegt werden muss, noch eine Pause braucht. Kistner machte die Erfahrung, dass die Phasen, in denen seine Kolleg\*innen arbeiten können, mit der Zeit länger und häufiger wurden (Kistner 2013: 81). Wichtig ist es zudem, Ziele zu verfolgen und diese aufrechtzuhalten, anstatt sich durch Zweifel oder Bequemlichkeit aus dem Konzept bringen zu lassen. Daran anknüpfend beschreibt Kistner (2013: 82) die Bedeutung von Ehrlichkeit. Er muss bereit sein, eigene Schwierigkeiten festzustellen und daraus zu lernen. Er beschreibt, dass es Mut und Selbstständigkeit braucht, um eine neue Arbeit anzufangen und auszuprobieren und dabei auftretende Schwierigkeiten zu bewältigen (2013: 83). Dafür benötigt er kreative Ideen (Kistner 2013: 84). Sobald ein

Anfang gelungen ist, soll die Arbeit regelmäßig ausgeführt werden, um zur Gewohnheit werden zu können. Dies erfordert „Treue zur Aufgabe, Festhalten am Ziel, Ausdauer und Durchhaltekraft“ (Kistner 2013: 85). Gleichzeitig sollen zukünftige Entwicklungsmöglichkeiten und nächste Schritte bedacht werden (Kistner 2013: 85).

Der Aktionskreis Bildung ist Teilhabe formuliert **Anforderungen** an Fachkräfte für die Gestaltung arbeitsweltbezogener Teilhabeangebote. Die Fachkräfte sollen individuelle Wünsche, Neigungen, Kompetenzen und Bedürfnisse der Beschäftigten erkennen und analysieren und individuelle Bildungs- und Teilhabepläne für sie ausarbeiten. Sie sollen sensibel für die Impulse der Menschen mit Behinderungen sein, professionelle Empathie, Wertschätzung und Authentizität zeigen. Fachkräfte sollen dauerhaft ihre Grundhaltung reflektieren und den Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben und arbeitsweltbezogene Bildung fokussieren. Die Kenntnis rechtlicher Grundlagen, des BTHGs und der UN-BRK ist außerdem von Bedeutung. Sie sollen den Grundgedanken der Teilhabe als Ziel im Gegensatz zu Konzepten der Förderung und Betreuung kennen und in der Lage sein, Arbeitsprozesse zu systematisieren, zu strukturieren und zu dokumentieren. Die Entwicklung von Produkten, Dienstleistungen und Teilhabemöglichkeiten erfordert Kreativität, die Fähigkeit zum sozialraumorientierten Arbeiten und zur Bildung von Netzwerken. Notwendig ist zudem die Fähigkeit und Bereitschaft zur interdisziplinären Kommunikation und Kooperation im FuB und außerhalb. Leistungsgemischte Gruppen sollen geführt und moderiert werden können. Die Fachkräfte sollen außerdem in der Lage sein, die Perspektive von Beteiligten im Sozialraum einzunehmen. Eine personenzentrierte Dokumentation und Evaluation sollen entwickelt werden. Die Mitarbeitenden sollen bereit sein, an Fortbildungen teilzunehmen. Seitens der Einrichtung soll dies als relevant erkannt und ermöglicht werden. (Aktionskreis Bildung ist Teilhabe 2018: 183f)

### **5.1.1 Haltungsfragen**

Grundannahmen und Leitbilder müssen innerhalb der Einrichtung transparent sein und kommuniziert werden und in der professionellen Haltung aller Beteiligten verankert sein (Blesinger 2017: 10). Zwei Faktoren sind dabei laut Blesinger relevant.

1. Bildung und Arbeit sind Menschenrechte. Anschließend an Artikel 27 der UN-BRK wird davon ausgegangen, dass jeder Mensch das Recht und die Fähigkeit hat, durch eine individuell gestaltete Arbeit einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten. (Blesinger 2017: 10)

2. Bei einem erweiterten Verständnis von beruflicher Bildung und Arbeit sind persönliche Erfahrungen und Lernräume im Vordergrund. Bildung und Arbeit erfordern keine spezifische Leistungsfähigkeit. Für die Beantwortung der Frage danach, ob Teilhabe am Arbeitsleben gelungen ist, ist das konkrete Arbeitsergebnis nachrangig. Wichtiger ist, dass die Arbeitstätigkeit sinnvoll und im Austausch mit der Umwelt erlebt wird und vielfältige psychosoziale Funktionen einer gelungenen Lebensführung für die Person erfüllt werden. Die Arbeit bildet ein zweites Milieu, ein Raum für Erfahrungen außerhalb des Wohn- und Freizeitbereichs. (Blesinger 2017: 11)

### **5.1.2 Personenzentriert arbeiten**

Becker (2019: 38) erwähnte den Personenzentrierten Ansatz, der in diesem Kapitel beschrieben wird, als hilfreich für Fachkräfte in FuBs. Er hat zwei Theoriehintergründe: Die Personenzentrierte Beratung nach Rogers und die aus der ‚Independent Living‘-Bewegung entwickelte Persönliche Zukunftsplanung. (Becker 2019: 38; Becker 2016: 134) Beide regen zum Nachdenken an über die Haltung gegenüber den Menschen, mit denen gearbeitet wird. Auf Basis beider Theoriehintergründe wird herausgearbeitet, was für den Inhalt und die Fragestellung der Thesis relevante Impulse geben kann.

Beim Personenzentrierten Ansatz handelt es sich um eine wertschätzende Haltung, bei dem der einzelne Mensch ernstgenommen und konsequent in seinem Sinne unterstützt wird. Dahinter steckt die Grundannahme, dass jede Person selbst ihre Stärken, Wünsche und Ziele am besten kennt, auch wenn sie sie noch nicht direkt ausdrücken kann. (Blesinger 2017: 13) Es zählt wie ein Mensch ist, nicht wie er sein sollte. Anknüpfend an die Ressourcen des Menschen werden Entwicklungsmöglichkeiten geschaffen. Dabei werden die Menschen dabei unterstützt, ihren eigenen Weg entsprechend der individuellen Möglichkeiten zu finden. Wichtig ist im Personenzentrierten Konzept, den Menschen Selbstverantwortung zuzutrauen. (Pörtner 2019: 23) Das Mitspracherecht der Person wird gestärkt, sie wird in alle relevanten Planungs- und Entscheidungsprozesse einbezogen (Blesinger 2017: 13). Fachkräfte sollen gemeinsam mit der Person selbst ihre Wünsche, Fähigkeiten und Ziele thematisieren und daran anknüpfend mit ihnen herausfinden, wie für die Person die Teilhabe am Arbeitsleben aussehen sollte (Pörtner 2019: 24). Auch kleinere Entscheidungen können von großer Bedeutung für die Person sein (Pörtner 2019: 27). Es soll ihr ermöglicht werden, eigene Erfahrungen zu machen, anstatt alles schnell abgenommen

zu bekommen. (Pörtner 2019: 25) Dabei muss beachtet werden, dass viele der Personen im FuB es womöglich nicht gewohnt sind, gefragt und beteiligt zu werden und bisher kaum Gelegenheiten hatten, ihre Interessen zu vertreten. (Blesinger 2017: 14)

Damit sowohl die Begleiter\*innen, als auch die Person selbst ihre individuellen Ressourcen nutzen können, muss es sowohl einen verbindlichen Rahmen, als auch ausreichend Spielraum geben. Diese bedingen sich gegenseitig, da zum Beispiel zu viel Spielraum ohne Rahmen unüberschaubar und somit nicht nutzbar ist, vielleicht sogar Unsicherheit und Ängste auslöst. Ein zu enger und einschränkender Rahmen kann Apathie und Abstumpfung oder Auflehnung und Aggression zur Folge haben. (Pörtner 2019: 24)

Fachkräfte, die personenzentriert arbeiten, fühlen sich ein und bemühen sich, die Sprache des Gegenübers zu verstehen – nicht nur verbal, sondern die gesamte Ausdrucksweise. Von Bedeutung können auch feine Signale wie Veränderung der Körperspannung oder Atmung sein. Gleichzeitig soll die eigene Sprache an das Gegenüber angepasst werden, sodass sie verständlich ist. Perspektiven sollen angehört und geachtet, statt unterbindend korrigiert werden. (Pörtner 2019: 24f)

Im Personenzentrierten Arbeiten wird anstatt Defizite zu fokussieren, auf Fähigkeiten geachtet, die der Mensch entwickelt hat, um seinen Alltag zu meistern. (Pörtner 2019: 24) Dies gilt auch dann, wenn Bewältigungsstrategien nicht den eigenen Normalitätsvorstellungen entsprechen. In den persönlichen Ressourcen sieht Pörtner Potential zur Weiterentwicklung. Erfolg liegt nicht nur im Erreichen eines Ziels, sondern auch im Weg dorthin, in kleinen Impulsen in verschiedene Richtungen. (Pörtner 2019: 25)

Wird in der Institution nach dem Personenzentrierten Ansatz gearbeitet, verändert sich die Organisation. Es wird nicht mehr gefordert, dass der Mensch mit Behinderung sich an sie anpassen und einfügen muss. Stattdessen steht dieser im Mittelpunkt und die Organisation wird dazu passend gestaltet. (Becker 2019: 38) Bei alledem geht es nicht um erhöhten Zeitaufwand, sondern um einen Perspektivwechsel und eine entsprechende Prioritätensetzung (Pörtner 2019: 27).

Laut Becker hat der Personenzentrierte Ansatz eine fachlich sehr fundierte Grundlage, da die hohe Bedeutung von Empathie, Kongruenz und Wertschätzung neurowissenschaftlich nachgewiesen ist (Becker 2019: 38).

Koenig und Schweinschwaller (2019: 49f) berichten von den Ergebnissen einer Gruppendiskussion zu Personenzentrierten Methoden im Alltag von Organisationen. Eine Führungskraft beschrieb, dass die Mitarbeitenden durch den Personenzentrierten



Ansatz lustvoller und kreativer arbeiteten, mehr Motivation für Fort- und Weiterbildungen zeigten und sich trauten, mit den Klient\*innen größer zu denken.

## **5.2 Umsetzung von arbeitsweltbezogenen Teilhabeangeboten**

In diesem Kapitel wird die Umsetzung von arbeitsweltbezogenen Teilhabeangeboten aus mehreren Perspektiven und anhand verschiedener Theorieansätze betrachtet. Dazu werden zunächst didaktische Überlegungen berücksichtigt. Anschließend wird die konkrete Gestaltung von Arbeitsangeboten beschrieben und weiter die Relevanz der konzeptionellen Sicherung von Angeboten im Bereich Arbeit verdeutlicht. Es werden Kriterien für die Organisationsentwicklung genannt und der Ansatz der Sozialraumorientierung in Bezug auf Arbeitsangebote des FuB behandelt. Danach wird in den Blick genommen, auf welche Ressourcen dabei zurückgegriffen werden kann. Das Kapitel endet mit einem Exkurs zum Thema der beruflichen Bildung und einem kurzen Resümee.

### **5.2.1 Didaktische Überlegungen**

Das Konzept der Zone der nächsten Entwicklung kann zeigen, warum es relevant ist, auch Angebote zu machen, die der Mensch aktuell noch nicht eigenständig bewältigen kann. In Chaiklins Text ist öfters von Altersstufen und Kindern die Rede, sie betont jedoch, dass es nicht wirklich um Alter, sondern um Entwicklungsniveaus geht (Chaiklin 2018: 81). Die Zone der nächsten Entwicklung bezeichnet „den Bereich der in der Entwicklung befindlichen Prozesse, die notwendig für die Entstehung der psychischen Neubildungen, jedoch noch nicht hinreichend ausgebildet sind, um die mit dem Übergang von der aktuellen Altersstufe zur nächstfolgenden verbundene Neubildung zu realisieren“ (Chaiklin 2010: 84). Soziale Entwicklungssituationen tragen einen Grundwiderspruch in sich zwischen den aktuellen Fähigkeiten des Menschen und Zielen und Aufgaben, die er bewältigen will (Chaiklin 2010: 82). Die psychischen Strukturen, die für die Ausbildung der nächsten Entwicklungsstufe notwendig ist, kann durch Handeln des Menschen innerhalb seiner sozialen Entwicklungssituation gebildet werden (Chaiklin 2010: 80). Nicht die Tätigkeit selbst wird durch den Menschen entwickelt. Dieser ist stattdessen in Handlungssituationen einbezogen, die auf das Realisieren der Tätigkeit abzielen (Chaiklin 2010: 83). Bezogen auf die Thematik der Thesis kann dies so interpretiert werden, dass Menschen sich dann weiterentwickeln können, wenn ihnen Handlungsmöglichkeiten gegeben werden. Dabei befinden sie sich in sozialen Kontexten, in denen sie bei der Realisierung der Tätigkeiten

unterstützt werden. Laut Tscheke (2016) sollen pädagogische Angebote die Zone der nächsten Entwicklung ansprechen, also der Entwicklung des Menschen einen Schritt voraus sein.

„Bei Menschen mit schwerer geistiger und mehrfacher Behinderung entspricht die dominierende Tätigkeitsform, je nach individuellen Voraussetzungen, erfahrungsgemäß eher den entwicklungspsychologisch ‚früheren‘ Tätigkeitsebenen, nämlich der ‚perzeptiven‘ Tätigkeit, der ‚manipulativen‘ Tätigkeit oder der ‚gegenständlichen‘ Tätigkeit. Das Lebens- und das Entwicklungsalter weichen oftmals stark voneinander ab. Den Spagat zwischen biographisch anstehenden Lebensaufgaben, wie der Wechsel in die Arbeitswelt und den entwicklungslogisch möglichen Formen der Aneignung, gilt es methodisch-didaktisch zu bearbeiten“ (Terfloth und Lamers 2011: 20). Somit sind „basal-perzeptive oder gegenständliche Tätigkeiten inhaltlich an arbeitsweltbezogene Themenfelder zu koppeln, so dass die angebotenen Tätigkeiten für die betraute Person in einem Sinnkontext von ‚Arbeit‘ stehen“ (Terfloth und Lamers 2011: 21).

### **5.2.2 Gestaltung von Arbeitsangeboten**

Auf der Suche nach einem passenden Arbeitsangebot für einen Menschen stellen sich drei zentrale Fragen:

1. Welche Erfahrungen kann die Person sammeln?
2. Was kann sie einbringen, bzw. in welcher Form können andere von ihrer Anwesenheit profitieren?
3. Welche positiven Effekte können sich für die Einrichtung ergeben? (Brosch und Spähn 2013: 135)

„Im Grundsatz geht es darum – jenseits allen wirtschaftlichen Nutzens – sich seiner Gaben bewusst zu werden, herauszufinden, wo diese gebraucht werden, gemeinsam mit anderen Menschen tätig zu werden, Freude zu haben und aneinander weiterzukommen“ (Juterczenka und Kistner 2013: 122). Oft geht es auch darum, neue Arbeiten zu (er)finden, die so bislang nicht vorgesehen waren (Juterczenka und Kistner 2013: 119).

Eine Anerkennung von Leistungen ist möglich, wenn die Tätigkeiten von allen Beteiligten als sinnvoll angesehen werden. Es soll also keine Inszenierung von Arbeit stattfinden. Die Beschäftigten sollen durch die Arbeitsangebote Aspekte von Kooperation und Aufgabenteilung erfahren. Dies geschieht beispielsweise, wenn sie in die

Planung einbezogen werden und indem Kontaktaufnahmen ermöglicht und unterstützt werden. Die Arbeitsangebote sollten eine Erweiterung der Handlungskompetenz zum Ziel haben (Sansour 2018: 92f).

Wenn in einer Gruppe das gemeinsame Ziel nicht ausreichend bewusst gemacht wird und die Beschäftigten lediglich Einzelaufgaben ausführen, wird der Moment des Leistungsaustauschs nicht wahrgenommen, die Beschäftigten können sich so nicht als bedeutsam für den gemeinsamen Prozess erleben. „Um den solidarischen, gemeinschaftlichen Charakter des Angebots zu verdeutlichen, könnte die Arbeitsteilung gemeinsam besprochen werden, die einzelnen Zwischenergebnisse könnten durch die anderen in der Gruppe bewertet werden und es ließen sich auch Arbeitsschritte identifizieren, die eine unmittelbare Kooperation von zwei Beschäftigten erforderlich machen“ (Sansour 2018: 92).

Um Menschen mit schweren Behinderungen Arbeit zu ermöglichen und wie angeführt Kooperation stattfinden zu lassen, wird die Arbeit so lange in kleinere Teilschritte zergliedert, bis sie von der Person ausgeführt werden können (Kistner 2005: 119).

Jeder Arbeitsauftrag enthält mehrere Arbeitsstufen. Nicht jede\*r muss sofort alle Arbeitsstufen durchlaufen oder an allen gleich teilnehmen. Es ist die Aufgabe der begleitenden Fachkraft, dies zu dosieren. (Brater 2013: 42)

Brater unterscheidet acht Arbeitsstufen, in denen verschiedene phasenspezifische Anforderungen an die arbeitende Person gestellt werden. Die Stufen sind:

1. Entdecken der Aufgabe
2. Planen
3. Sich zur Tat entschließen
4. Ausführen / Tun
5. Prüfen
6. Korrigieren
7. Abschließen
8. Auswerten

(Brater 2013: 43)

Die Anforderungen der einzelnen Phasen werden in vier Bereiche geteilt:

1. Körperliche Voraussetzungen: Umgang mit physischen Gegebenheiten durch Körper / Bewegungsapparat, Sinnesorganen, Atmung, ... (Brater 2013: 34f).

2. Funktionelle Vorgänge: Bewegungsabläufe entsprechend den Gesetzmäßigkeiten von Material und Umwelt, Umgang mit Handlungsimpulsen (Brater 2013: 35f).
3. Innerseelische Kräfte und Motive: Beteiligung der arbeitenden Person, z.B. Aufmerksamkeit und Konzentration, innere Gefühlskontrolle während der Arbeit, Umgang mit Reaktionen wie Müdigkeit oder Lust verlieren (Brater 2013: 36f).
4. Ich-Impulse: Wie wird die Arbeit angegangen? Dies ist abhängig vom Grad der Identifikation mit der Arbeit (Brater 2013: 37).

Wenn Arbeit in Kooperation stattfindet, sind neben den Anforderungen der Arbeit selbst auch soziale Anforderungen mit zu bedenken, z.B. die anderen wahrzunehmen, auf sie einzugehen, Vertrauen aufzubauen, Zuverlässigkeit und Konfliktlösefähigkeit zu zeigen und mit Abhängigkeiten umzugehen (Brater 2013: 53).

Die von Brater formulierten Arbeitsstufen und die Anforderungsanalyse können helfen, sich die Anforderungen, die durch eine Arbeit an den Menschen gestellt werden, bewusst zu machen. So können die Anforderungen dem Menschen entsprechend gestellt und variiert werden. (Brater 2013: 44)

Hein Kistner stellt Prinzipien auf, die für die Gestaltung des Arbeitsangebots beachtet werden sollen. Zunächst gilt das Prinzip der Selbstständigkeit. Darunter versteht Kistner, dass der Mensch seine Arbeit möglichst selbstständig vollbringen können soll. Dennoch sollte er nicht auf die selbstständig ausführbaren Tätigkeiten beschränkt werden (Kistner 2005: 70f). Ein weiteres Prinzip ist das Prinzip der gemeinsamen Arbeit: Der Arbeitsprozess findet gemeinsam mit Begleiter\*innen statt. Es kann beispielsweise mit einem Werkzeug mit zwei Griffen gearbeitet werden oder die Arbeit wird mit Handführung durch eine\*n Begleiter\*in ausgeführt (Kistner 2005: 71). Über gemeinsame Bewegung findet Kommunikation statt. Deshalb hat gemeinsame Arbeit eine größere Bedeutung, als lediglich eine praktische Hilfestellung zu bieten (Kistner 2005: 82). Durch gemeinsame Arbeitsbewegungen lernt der\*die Begleiter\*in den arbeitenden Menschen besser kennen. Es kann zum Beispiel wahrgenommen werden, wie der arbeitende Mensch auf verschiedene Einflüsse wie Müdigkeit, Lautstärke, usw. reagiert. Der\*die Begleiter\*in entwickelt ein Bild von gegenwärtigen Bewegungen des Menschen und daran anknüpfend Ideen, wie diese zukünftig weiterentwickelt werden können (Kistner 2005: 83). Des Weiteren beschreibt Kistner das Prinzip der individuellen Arbeitsbewegung. Die Arbeitsplätze müssen auf die individuellen Bewegungsfähigkeiten der arbeitenden Person ausgerichtet werden. Um eine geeignete

Arbeitsbewegung zu finden, kann die Arbeit zunächst unter drei Aspekten beschrieben werden: Ziel der Arbeit, Gesetzmäßigkeiten des Arbeitsprozesses und menschliche Arbeitsbewegung durch individuelle Fähigkeiten. Bei der Anpassung eines Arbeitsvorgangs auf einen Menschen mit Behinderung ist das Ziel unveränderbar, da es durch Kund\*innen vorgegeben wurde. Auch Gesetzmäßigkeiten können nicht verändert werden: Soll beispielsweise gegen die Schwerkraft eine Kiste angehoben werden, wird ununterbrochene gezielte Kraftaufwendung benötigt. Die menschliche Arbeitsbewegung hingegen kann sich in vielfältiger Hinsicht verändern und variiert werden (Kistner 2005: 72f). Arbeitshilfen können eingesetzt werden, um Arbeitsabläufe überschaubar zu machen, Arbeitsbewegungen zu realisieren, die Qualität eines Produktes zu sichern sowie selbstständige oder gemeinsame Arbeit zu ermöglichen (Kistner 2005: 118). Um auf das Beispiel mit der Kiste zurückzukommen: Soll eine Kiste angehoben werden, kann dies durch Handarbeit erfolgen. Es kann aber auch eine Maschine eingesetzt werden, die von der arbeitenden Person gesteuert wird. Außerdem könnte eine Arbeitshilfe wie ein Seilzug genutzt werden, durch den der notwendige Kraftaufwand reduziert wird und verschiedene Zugrichtungen möglich sind. So können die Arbeitsbewegungen auf die Bewegungsmöglichkeiten und Bedürfnisse des arbeitenden Menschen abgestimmt werden. Bei allen diesen Varianten kann auch das Prinzip der gemeinsamen Arbeit angewandt werden (Kistner 2005: 74f).

### **5.2.3 Konzeption**

Bundesweit gibt es viele verschiedene Angebotsformen in FuBs und anderen tagesstrukturierenden Einrichtungen. Einheitliche Kriterien zur konzeptionellen Gestaltung gibt es dafür nicht. Somit sind Teilhabechancen Wohnort- und Einrichtungsabhängig. Der Aktionskreis Bildung ist Teilhabe sieht es als notwendig an, ein Gesamtkonzept zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf zu erstellen. (Aktionskreis Bildung ist Teilhabe 2018: 178). „Dafür gilt es, politisch den Weg zu bereiten und ein deutliches arbeitsweltbezogenes Profil des FuB – auch rechtlich untermauert – zu etablieren“ (Terfloth und Lamers 2013: 75). Aufgabe der Politik ist es, konkrete Rechtsgrundlagen zu schaffen (Terfloth und Lamers 2013: 57). Die Aussagen von Terfloth und Lamers stammen aus dem Jahr 2013. Wie in Kapitel 4.6 beschrieben, traten auch die durch das BTHG gewünschten Änderungen nicht ein.

Seitens der Einrichtung kann durch ein Leitbild Verbindlichkeit für arbeitsweltorientierte Angebote geschaffen werden (Terfloth und Lamers 2013: 72). Sie sehen „eine

konzeptionelle Sicherung von arbeitsweltbezogenen Angeboten innerhalb des FuB [als] sinnvoll und unverzichtbar“ (2013: 57). Ohne eine konzeptionelle Sicherung von arbeitsweltbezogenen Angeboten können weder die Umsetzung der Forderungen aus der UN-BRK, noch das Stattfinden verbindlicher und nachhaltiger Angebote für Betreute und ihre Angehörige gewährleistet werden (Terfloth und Lamers 2013: 75).

Für das Leitbild oder die Konzeption sollen eindeutige Ziele formuliert werden. Durch Maßnahmen zur Implementierung erlangen die Mitarbeitenden ein gemeinsames Verständnis über die Grundlagen und Ziele für arbeitsweltbezogene Bildung und Tätigkeit. Diese Ziele gemeinsam zu akzeptieren und umzusetzen kann herausfordernd sein, ist jedoch notwendig (Terfloth und Lamers 2013: 72).

Arbeitsweltbezogene Angebote sollten in der Tages- und Wochenstruktur verankert werden. Der Vorteil allgemein festgelegter Zeitfenster ist, dass so auch gruppenübergreifende Angebote leichter realisiert werden können (Terfloth und Lamers 2013: 73). Eine gute Grundlage ist, dass im Großteil der FuBs bereits schriftliche Förderpläne und die schriftliche Dokumentation ihrer Umsetzung üblich sind. In der Planung könnten feste Inhalte und Lernziele im Bereich Arbeit mitaufgenommen werden, so wird die Umsetzung solcher Angebote verbindlicher (Terfloth und Lamers 2013: 73).

Durch die konzeptionelle Sicherung und der damit klaren Priorisierung arbeitsweltbezogener Angebote, werden andere bisher durchgeführte Angebote reduziert oder gestrichen werden müssen. Es sollte geklärt werden, inwieweit diese Themen in anderen institutionellen Kontexten wie im Wohnen oder in Freizeitangeboten abgedeckt werden können (Terfloth und Lamers 2013: 76).

Da Menschen im FuB oftmals keine berufliche Bildung erhalten, sollte auch diese konzeptionell verankert werden. Dafür sollte eine Art Bildungsplan festgelegt werden, der intern wie extern transparent gehalten wird (Terfloth und Lamers 2013: 72). Auf Bildung im FuB wird in Kapitel 5.2.7 näher eingegangen.

Damit die Qualität der Angebote gesichert wird, soll die Qualifikation des Personals erfasst werden und Fortbildungsbedarf ermittelt werden. Dies wirkt auch einer Überforderung der Mitarbeitenden entgegen. So können personelle Rahmenbedingungen geschaffen werden (Terfloth und Lamers 2013: 73).

Die Qualität der arbeitsweltbezogenen Angebote soll zudem unter Einbindung der Mitarbeitenden regelmäßig reflektiert und evaluiert werden (Terfloth und Lamers 2013: 72). Die Erwartungen und Prüfkriterien sollen für alle Beteiligten transparent sein. Neben einer offiziellen Evaluation soll eine regelmäßige Reflexion innerhalb der

Teams und der individuellen Leistung der Mitarbeitenden stattfinden. Ein zentrales Thema soll dabei die Haltung gegenüber den Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung und ihre Auswirkung auf den Alltag im FuB sein. Hilfreiche Methoden können beispielsweise kollegiale Beratungen, Supervision und gegebenenfalls auch Videoanalysen sein. (Sansour u.a. 2017: 190f)

#### **5.2.4 Organisationsentwicklung**

Der Aktionskreis ‚Bildung ist Teilhabe‘ (2018: 184) formuliert zur personenzentrierten Teilhabe am Arbeitsleben notwendige Strukturen auf der Ebene der Organisationsentwicklung. Dazu gehören:

- Räumliche Strukturen: barrierefrei, ausreichend groß, flexibles Raumsystem, bedarfsgerecht ausgestattete Pflegeräume, Rückzugsmöglichkeiten. Räume in belebten Quartieren und guter Anbindung / Infrastruktur (Aktionskreis Bildung ist Teilhabe 2018: 184).
- Zeitliche Strukturen: personenzentrierte Tagesstruktur soll Klarheit und Orientierung bieten, Entwicklung von Gewohnheiten und Routine ermöglichen (Aktionskreis Bildung ist Teilhabe 2018: 184).
- Sachliche Ausstattung: barrierefrei, Arbeitshilfen und Vorrichtungen personenzentriert entwickeln, angemessene Hilfsmittel zur Pflege und Alltagsgestaltung (Aktionskreis Bildung ist Teilhabe 2018: 184f).
- Angebotsstruktur: Angebote anknüpfend an Interessen und Bedürfnisse der Beschäftigten und Möglichkeiten der Einrichtung, Struktur soll für Beschäftigte transparent sein, Formen der Unterstützten Kommunikation eingeschlossen (Aktionskreis Bildung ist Teilhabe 2018: 185).
- Finanzielle und personelle Ausstattung: Personalschlüssel von mindestens 1:3, Sozialraumorientierte Netzwerkarbeit soll in Finanzierung einbezogen werden (Aktionskreis Bildung ist Teilhabe 2018: 185).
- Aufgaben der Leitung: Grundhaltung zur arbeitsweltorientierten Bildung und Teilhabe vermitteln und vertreten, diese auch konzeptionell verankern und innerhalb wie außerhalb der Einrichtung transparent vertreten. Aufgabe ist zudem die partizipative Weiterentwicklung begleitender Konzepte und Methoden wie PZP. Leiter\*innen sollen kreative Impulse der Fachkräfte aufnehmen und weiterentwickeln. Sie schaffen auf finanzieller Ebene und auf der Ebene der Organisations- und Personalentwicklung die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen zur Umsetzung der Konzeption. Sie sollten im Sinne der SRO

Netzwerke entwickeln und pflegen (Aktionskreis Bildung ist Teilhabe 2018: 185).

### **5.2.5 Sozialraumorientierung**

*„Damit ein Mensch in der Gesellschaft seinen Platz, seine Aufgabe, seine Bedeutung erlangen kann, muss er zunächst einmal mit den Mitmenschen aus seinem sozialen Umfeld regelmäßig in Kontakt kommen“ (Blesinger 2017: 16).*

Es gibt viele verschiedene sozialraum- und gemeinwesenorientierte Ansätze (Becker 2016: 112). In diesem Kapitel soll nach der Erarbeitung theoretischer Grundlagen des Konzepts beschrieben werden, wie sozialraumorientierte Arbeit ausgehend vom FuB aussehen kann.

Im Ansatz der Sozialraumorientierung steht weiterhin der einzelne Mensch im Fokus, die Sichtweise wird jedoch ergänzt um den sozialen Raum (Becker 2016: 114).

Bevor gezeigt wird, wie Arbeitsangebote im Sozialraum gestaltet werden können, sollen zunächst theoretische Grundlagen des Konzepts der Sozialraumorientierung erläutert werden.

Zunächst ist wichtig, dass nicht versucht wird, den Menschen zu ändern. Stattdessen sollen Arrangements geschaffen und Verhältnisse um den Menschen gestaltet werden. Der Fokus liegt auf dem Umfeld des Menschen. Der Wille und die Interessen der leistungsberechtigten Person stehen dabei im Zentrum der Überlegungen. (Hinte 2019: 29) Die eigene Aktivität der Person ist wichtiger als die Betreuung (Hinte 2019: 31). Ressourcen des Individuums und des Quartiers stehen im Fokus der Arbeit. Die Stärken des Menschen anstelle seiner Defizite zu fokussieren, erhöht die Handlungsfähigkeit der Person. In der Sozialraumorientierung wird davon ausgegangen, dass es in allen Regionen und Milieus Ressourcen gibt. (Hinte 2019: 32) Es ist wichtig, dass Fachkräfte nicht nur ihre einzelnen Klient\*innen im Blick haben, sondern sich im Sozialraum und den dort verfügbaren Ressourcen auskennen. So können sie diese im Sinne des professionellen Auftrags aufgreifen.

„Wer Inklusion will, muss gerade an solchen Unterstützungssettings arbeiten, die möglichst viel ‚Normalität‘ auszeichnet: Nachbarschaftliche / freundschaftliche Hilfe ist eher ‚Normalität‘ als der durch die professionelle Assistenz vorgenommene wöchentliche Einkauf“ (Hinte 2019: 33). Entscheidend ist weiterhin stets der Wille der Person.



Ein weiteres Prinzip der sozialräumlichen Arbeit ist, dass sie zielgruppen- und bereichsübergreifend stattfindet. Schwierig ist hierbei, dass Gruppen zwar miteinander verflochten sind, Finanzierung jedoch in der Regel über die einzelne Zielgruppe geregelt wird (Hinte 2019: 33).

Die Vernetzung und Abstimmung verschiedener sozialer Dienste stellen eine wichtige Grundlage für funktionierende Einzelhilfen dar. Verschiedene Dienste sollten deshalb systematisch kooperieren. (Hinte 2019: 34)

Vier Handlungsfelder sind relevant in der Sozialraumorientierung. Im Handlungsfeld **Individuum** geht es um das Entdecken von Ressourcen der Person und ihres Umfeldes. Im Handlungsfeld **Netzwerk** werden diese aktiviert, ausgebaut und gepflegt. Potentiale der Straße, des Stadtteils, Dorfes oder Gewerbes werden erkundet und teils auch noch aufgebaut. Ein weiteres Handlungsfeld ist das der **Organisation**. Es geht hierbei um Organisationsroutinen, Aufgabenstellungen, rechtliche oder finanzielle Regelungen. Organisationen sollten bereit sein zu lernen und sich weiterzuentwickeln. Das vierte Handlungsfeld ist das der **Sozialstruktur**. Um eine inklusivere Gesellschaft zu gestalten, braucht es über den Einzelfall hinaus einen Blick auf die Gesellschaft. Themen hierbei sind beispielsweise Lobbyarbeit, Aushandlungsprozesse von Rahmenbedingungen mit Behörden und Politik und Beteiligung an der Stadtplanung. (Becker 2016: 115)

Aufgabe von Leistungserbringer\*innen und Unterstützer\*innen ist es, die soziale Umwelt der Person gemeinsam mit ihr so zu gestalten, dass sie ihren Platz findet und einnehmen kann (Blesinger 2017: 16).

Nach dem Konzept der Sozialraumorientierung gilt es, Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf Teilhabemöglichkeiten außerhalb der Räumlichkeiten der FuBs zu ermöglichen. Angebote sollen außerhalb der Institution dort stattfinden, „wo Menschen mit und ohne Behinderung sich alltäglich begegnen und als gleichwertige Mitglieder der Gesellschaft kennenlernen können“ (Blesinger 2017: 15). Dies ist im Sinne der Forderung in der UN-BRK nach voller und wirksamer Teilhabe an der Gesellschaft (Artikel 3c).

Einige FuBs gestalten innerhalb der Einrichtung Arbeitsprozesse. Die Produkte werden manchmal auf Märkten außerhalb des FuBs verkauft. Becker befindet das zwar als gut, betont jedoch, dass auch dies Parallelinszenierungen innerhalb der geschlossenen Welt sind und dabei keine Teilhabe am Arbeitsleben stattfindet (Becker 2019: 40). Erst wenn Einrichtungen sich auf die Suche machen nach anregenden und offenen Orten, wo Arbeit stattfindet und Ideen schaffen, sich dort einzubringen,

entwickeln sich sozialräumliche Teilhabeangebote. Sie können sich einbringen, Kontakte knüpfen und – in Begleitung von Mitarbeitenden des FuBs – arbeiten. (Becker 2019: 40)

Becker findet es wichtig, dass Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen soziale Rollen einnehmen, die ihre Gemeinsamkeiten mit Menschen ohne Behinderungen aufzeigen, statt eine Besonderheit und Andersartigkeit hervorzuheben (Becker 2016: 113). Nach Früchtel (2014: 4 in Becker 2016: 119) ist der Raum kein statischer Gegenstand, sondern er wird als Aktivität verstanden und entsteht durch Beziehungen. Somit geht es darum, soziale Prozesse zwischen Menschen zu initiieren. Dies kann am Beispiel Arbeit durch ein gemeinsames drittes Element stattfinden. (Becker 2016: 119)

Diese hat wie in Kapitel 3.3 beschrieben eine enorm hohe Bedeutung in unserer Gesellschaft. Da Anerkennung und soziale Wertschätzung stark an Arbeit gekoppelt sind, ist es wichtig, dass Teilhabeangebote im Sozialraum Arbeitsweltbezug haben. So können Klient\*innen des FuBs als selbstverständliche und wertvolle Mitglieder der Gesellschaft sichtbar werden. (Blesinger 2017: 16) Durch arbeitsweltbezogene Angebote im Sozialraum wird auch der für Arbeit charakteristische gesellschaftliche Leistungsaustausch möglich und erfahrbar.

Juterczenka und Kistner (2013: 113f) nennen **Grundsätze und Kriterien für Arbeitsangebote an Orten des allgemeinen Arbeitsmarkts**. Die Teilnehmenden werden bei allen Arbeiten von Mitarbeitenden des FuBs begleitet. Die Angebote finden personenzentriert statt. Es muss also möglich sein, sich am Arbeitsplatz an den Interessen und Bedürfnissen der arbeitenden Person zu orientieren. Die Tätigkeit wird so gestaltet, dass die Beschäftigten gut und größtmöglich daran teilhaben können. Dabei soll weder Zeit-, noch Leistungsdruck existieren. Dafür ist es hilfreich, wenn der\*die Auftraggebende nicht vom Ergebnis der Arbeit abhängig ist. So besteht kein Druck, innerhalb einer vorgegebenen Zeit ein Ergebnis erzielen zu müssen. Dennoch sollen die Arbeiten von Nutzen für die Auftraggeber\*innen sein. Die Arbeiten sollen von den Auftraggebenden und den arbeitenden Personen des FuBs als sinnvoll erlebt werden. Vorhandene und verfügbare Ressourcen bieten Orientierung für die Angebote. Diese sind Bestandteil des regulären Ablaufs des Arbeitsplatzes. Es ist wünschenswert, dass die Arbeit regelmäßig durchgeführt werden kann. Dadurch werden Lernprozesse und eine Identifikation mit dem Arbeitsplatz möglich. Die Kooperation mit Auftraggebenden sollte zuverlässig und stabil sein. Verbindliche Vereinbarungen werden getroffen. Die Menschen aus dem FuB sollen in Kontakt mit den Auftraggebenden

und Mitarbeitenden am Arbeitsplatz stehen. Eine Form der Anerkennung wird mit den Auftraggebenden vereinbart. Diese kann durch persönlichen Kontakt und Sachleistungen ausgedrückt werden. (Juterczenka und Kistner 2013: 113f) Als Beispiele wurden ein geschenktes Erlebnis, Kaffeetrinken mit dem\*der Chef\*in oder ein gemeinsames Mittagessen in der Kantine des\*der Auftraggebenden genannt. Daneben erhalten die Menschen auch durch Begegnungen und (nonverbale) Dialoge Anerkennung. (Juterczenka und Kistner 2013: 111)

Der Verein Arbeit und Begegnung e.V. und das Projekt ‚Auf Achse‘ von LMBH (Leben mit Behinderung Hamburg) verfolgen bereits das Ziel, Menschen mit hohem Hilfebedarf Zugang zum allgemeinen Arbeitsleben zu ermöglichen. Sie bieten Arbeitsmöglichkeiten außerhalb der Sondereinrichtung an Orten des allgemeinen Arbeitslebens wie Geschäften, Betrieben und öffentlichen Einrichtungen an, auch wenn kein wirtschaftlich verwertbares Ergebnis erbracht wird. Der arbeitende Mensch steht dabei im Mittelpunkt. (Juterczenka und Kistner 2013: 111). Beim Projekt ‚Zeit für Arbeit!‘ der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung entwickelten fünf Leistungsanbieter\*innen neue, arbeitsweltbezogene Teilhabeangebote in Betrieben und im Sozialraum für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf (BAG-UB E.V.). Das Ziel lag dabei nicht nur darin, Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf Inklusionserfahrungen zu ermöglichen, sondern auch darin, dass ihr Umfeld sich weiterentwickelt (BAG UB o.S. in Sansour u.a. 2017: 191).

Arbeit im Sozialraum ist auf verschiedene Weise möglich. Der Verein Arbeit und Begegnung e.V. (in Juterczenka und Kistner 2013: 114ff) hat verschiedene Ebenen von Arbeitsmöglichkeiten benannt. Diese werden im folgenden Absatz beschrieben und anhand von Beispielen des Vereins veranschaulicht.

**Arbeitsnahe Tätigkeiten:** Diese Tätigkeiten können von Personen durchgeführt werden, „die nicht verstehen, was mit Arbeit gemeint ist, die ergriffene Gegenstände nach kürzester Zeit wegwerfen, die wenig erkundendes Interesse an Gegenständen zeigen oder sie herunterschlucken, die sich kaum von stereotypen Handlungsmustern lösen wollen oder können“ (Juterczenka und Kistner 2013: 115). Angesetzt wird dabei an spontanen Tätigkeiten der Personen. Diese werden außerhalb von Sondereinrichtungen in einen Kontext übertragen, in dem andere Menschen arbeiten. Vor Ort arbeiten die Betreuten mit vorhandenen Materialien, die ihren Interessen und Fähigkeiten nahekommen. So werden Aktivität und Interesse angeregt. Daneben finden Begegnungen mit den dort arbeitenden Menschen statt. Arbeitsnahe Tätigkeiten sind

prozessorientiert. Anstrengung wird verlangt, Spaß und Erlebnisintensität werden jedoch vor rationale Einsicht und Zweckmäßigkeit gestellt (Juterczenka und Kistner 2013: 114ff).

Der Verein Arbeit und Begegnung e.V. beschreibt: „Über „arbeitsnahe Tätigkeiten“ sollen auch Menschen am gesellschaftlichen Arbeitsleben teilhaben können, die nicht verstehen, was Arbeit ist. Damit radikalisiert sich das bisherige Konzept unseres Vereins. Eine Teilhabe am Arbeitsleben ist demnach auch dann möglich, wenn Menschen kein wirtschaftlich verwertbares Ergebnis erbringen – sie soll sogar möglich werden ohne im engeren Sinne zu arbeiten. Dies bedeutet dennoch nicht, dass die daran beteiligten Menschen auf eine Zuschauerrolle beschränkt bleiben“ (Arbeit und Begegnung e.V.).

Ein Betreuer zerreißt zum Beispiel gerne Papier. Im Naturkostladen kann er Kartons zerreißen, andere Betreute packen die Schnipsel in einen Karton, der später durch das Recyclingunternehmen entgegengenommen wird (Juterczenka und Kistner 2013: 115).

„Den Ausgangspunkt stellen dabei vertraute Angebote dar, oftmals grundlegende Wahrnehmungsangebote und basale Stimulation. Über gezielt angebotene Sinnesreize des Fühlens, des Riechens, des Hrens und des Sehens und über eine sehr persönliche gefühlsbetonte Ansprache wird ihr Interesse angeregt. Auf jeweils unterschiedliche Weise spüren sie den eigenen Körper; sie erleben die Begegnung mit dem Betreuer im handelnden Miteinander und sie erleben Eindrücke aus ihrer Umgebung in einer Weise, die ihnen zugänglich und interessant erscheint. Diese Angebote bekommen sie bisher innerhalb der Einrichtung, in der sie leben. Nun sollen Wahrnehmungsübungen in anderen Zusammenhängen und an anderen Orten angeboten werden. Die Orte sollten Gegebenheiten sein, wo andere Menschen arbeiten und wo dieses auch atmosphärisch spürbar wird“ (Arbeit und Begegnung e.V.)

Sansour (2018: 89) veranschaulicht anhand von Erfahrungen mit Herrn M. den Sinn von arbeitsnahen Ttigkeitsangeboten. Dieser ist überwiegend basal tätig. „Vermutlich ist für Herrn M. das Produkt oder Ergebnis des Arbeitsangebots nicht relevant und vermutlich kann er auch den seiner Tätigkeit innewohnenden Leistungsaustausch nicht kognitiv nachvollziehen. Der sinnstiftende Charakter seiner Beteiligung liegt in den unmittelbaren und vielfältigen Erfahrungen, die Herr M. emotional bewerten kann. Dies teilt er über sein Verhalten mit, indem er sich z.B. auf eine taktile Erfahrung einlässt oder die Hand wegzieht, indem er sich zum Geschehen hinwendet oder den Kopf wendret. Dass diese Erfahrungen für Herrn M. einen Mehrwert

darstellen, kann man auch daraus ableiten, dass er in Situationen, in denen kein Angebot erfolgt, häufig einschläft oder auf unruhige Art lautiert“ (Sansour 2018: 90f).

**Zielgerichtete Aktivierung:** Bei der zielgerichteten Aktivierung wird zielgerichtet mit Materialien gearbeitet, die in einem Betrieb verwendet werden. Mit Hilfestellung tragen die Betreuten etwas zum regulären Betriebsablauf bei. Dies hat meist die Form eines ergänzenden Angebots, das es ohne sie nicht gäbe. (Juterczenka und Kistner 2013: 114ff) Ein Beispiel soll dies verdeutlichen.

Betreute eines FuBs haben die Fähigkeit, mit handbetriebenen Mühlen Getreidekörner zu mahlen. Daran anknüpfend wurden Angebote im Kindergarten und im örtlichen Museum geschaffen. Es finden Mitmachaktionen wie ‚Getreide mahlen‘ oder ‚vom Korn zum Keks‘ statt (Juterczenka und Kistner 2013: 116f).

**Punktuelle Mitarbeit:** Im Rahmen punktueller Mitarbeit werden reguläre Arbeiten eines Betriebs übernommen, ohne dass dabei ein zusätzlicher Gewinn für den Betrieb erwirtschaftet wird (Juterczenka und Kistner 2013: 114ff). Auch dies können zwei Beispiele veranschaulichen.

Betreute eines FuBs helfen bei einem Obdachlosenfrühstück mit. Gemeinsam mit Freiwilligen von drei Kirchengemeinden decken sie morgens die Tische. Nach dem Frühstück helfen sie dabei, die Spülmaschine einzuräumen und Geschirr und Besteck in Schränke einzusortieren. Diese Tätigkeiten sind den Betreuten schon aus der Tagesstätte bekannt (Juterczenka und Kistner 2013: 117).

Eine Betreute legt gerne und ordentlich Handtücher zusammen. Dies kann sie in einer Wäscherei einbringen. Da in diesem Beispiel keine 1:1 Betreuung durch die Einrichtung möglich war, sollte eine weitere Person beteiligt werden. Da dort in der Wäscherei keine betriebliche Arbeitsmöglichkeit für sie gefunden wurde, wurde die Tätigkeit, die zuvor in der Einrichtung durchgeführt wurde, in die Wäscherei verlegt. Sie fädelt mitgebrachte Perlen auf ein Band auf. Die Person genießt die Arbeitsatmosphäre der Wäscherei. Sie trägt nichts zum eigentlichen Produktionsprozess bei, hat aber Begegnungen mit Mitarbeitenden und ist Teil der Arbeitsatmosphäre. Dieses Beispiel zeigt, dass auch an betriebsfremden Tätigkeiten im Betrieb gearbeitet werden kann, während andere Betreute etwas zu betrieblichen Arbeitsabläufen beitragen (Juterczenka und Kistner 2013: 118).

**Festeinstellung:** Die darauffolgende Ebene von Arbeit ist bereits die der Festeinstellung. Festeinstellungen sollten Personen ermöglicht werden, die eine wirtschaftlich

verwertbare Arbeitsleistung erbringen, eventuell mit Arbeitsassistenz (Juterczenka und Kistner 2013: 114ff).

Motivation kann bei allen Ebenen von Tätigkeiten durch persönliche Begegnungen, Werkstoffe oder Maschinen geweckt werden. Für manche Menschen ist schon die Busfahrt zum Arbeitsplatz motivierend. Arbeitsangebote im Sozialraum bieten zahlreiche Möglichkeiten, Erfahrungen zu machen und Dinge zu lernen, die in der Einrichtung nicht möglich sind. Es zeigte sich auch, dass im FuB aufgetretene Verhaltensprobleme durch die Arbeitsangebote außerhalb deutlich seltener auftraten. (Becker 2019: 41)

### **5.2.6 Ressourcen**

Ressourcen im Prozess sind die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Menschen mit Behinderungen. Sie stellen den Ausgangspunkt dar. Durch Beobachtungen, Gespräche, Persönliche Zukunftsplanung und Hilfeplanung werden diese festgestellt. Dabei sollte, wie bereits beschrieben, auch bedacht werden, dass ein Mensch sich nur etwas wünschen kann, das er kennt. Somit sind die Mitarbeitenden auch gefordert herauszufinden, was den Menschen jenseits bisheriger Fähigkeiten und Erfahrungen interessiert (Juterczenka und Kistner 2013: 120). Die Kompetenzen und Vernetzungen der pädagogischen Mitarbeitenden stellen weitere Ressourcen dar. Die Mitarbeitenden übernehmen eine Vermittlungsfunktion, indem sie aus Fähigkeiten und Wünschen der Menschen mit Behinderungen umsetzbare Ideen entwickeln und passende Angebote im Sozialraum suchen. (Juterczenka und Kistner 2013: 120)

Anknüpfungspunkte bieten bereits in der Einrichtung erlebte Erfahrungen. Dort erlernte Fähigkeiten können auf andere Orte übertragen werden. Es ist beispielsweise denkbar, dass anstatt innerhalb der FuB-Gruppe außerhalb der Einrichtung mit Kindern eines Kindergartens gebacken wird oder dass Nährarbeiten im Seniorenheim statt im FuB durchgeführt werden. (Juterczenka und Kistner 2013: 120)

Verbindungen in der Nachbarschaft und im Ort sind auch Ressourcen. Die Einrichtung sollte aktiv an örtlichen Strukturen teilhaben. Persönliche Beziehungen in der Umgebung sollen geschätzt und gefördert werden. Die Einrichtung soll versuchen, lokale Strukturen zu unterstützen, z.B. Kartoffeln beim Bauernhof im Ort zu beziehen (Juterczenka und Kistner 2013: 121). Es kann hilfreich sein, die Gegebenheiten der Umgebung näher kennenzulernen. Hierbei können folgende Fragen Impulse geben:

- Welche Betriebe, Geschäfte und soziale Einrichtungen gibt es?

- Wie ist die Verkehrsanbindung?
- Welche Vereine kann ich ansprechen?
- Welche ehrenamtlichen Arbeiten werden durchgeführt?

(Juterczenka und Kistner 2013: 121)

Auch die Einrichtung selbst bringt Potenziale mit. Teilhabe kann auch innerhalb der Einrichtung zunehmen. Dies geschieht beispielsweise durch Mit- und Selbstbestimmung der Klient\*innen und durch die Einbindung der Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse der Institution. Es kann eine Beteiligung an Abläufen innerhalb der Einrichtung stattfinden, zum Beispiel das Erledigen von Einkäufen für die Einrichtung, das Entladen von LKWs, Schreddern von Akten oder Post wegbringen. Dabei arbeiten die Geschäftsbereiche zusammen, sodass die Arbeiten nicht nur innerhalb der FuB-Gruppe ausgeführt werden, sondern in Kooperation mit anderen Geschäftsbereichen, z.B. der Verwaltung. (Juterczenka und Kistner 2013: 121f)

Die Einrichtung kann ihrer Umgebung auch Ressourcen bieten. Es könnten beispielsweise in Kooperation mit Kunstlehrer\*innen einer Schule Workshops im Atelier der Einrichtung stattfinden oder Räume der Einrichtung für einen Bürger\*innentreffpunkt zur Verfügung gestellt werden. Dabei könnten Vorbereitungen durch Betreute übernommen werden (Juterczenka und Kistner 2013: 121f).

Heterogenität und Vielfalt der Gruppe sind ebenfalls eine Ressource. In Gruppen mit Teilnehmer\*innen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und unterschiedlich hohem Unterstützungsbedarf gelingt es, auch schwerer behinderte Menschen in Arbeitszusammenhänge einzubinden (Juterczenka und Kistner 2013: 124). Diese können auch ohne eine tragende Rolle im Arbeitsprozess zu spielen daran teilhaben (Blesinger 2017: 11).

### **5.2.7 Berufsbildung**

Durch Erfahrungen lernen die Menschen, ihre persönlichen Möglichkeiten, Fähigkeiten und Wünsche einzuschätzen (Blesinger 2017: 18).

Da bisherige Erfahrungen, wie bereits beschrieben, sich auf die Entscheidungsfähigkeit des Menschen auswirken, ist Bildung eine Voraussetzung für Selbstbestimmung. (Becker 2016: 127). Wenn jahrelang Bedürfnisse und Wünsche zurückgesteckt werden mussten, kann es sein, dass Menschen gar nicht mehr den Wunsch nach Veränderung äußern können oder von Wahlmöglichkeiten zunächst überfordert sind (Becker 2016: 128). „Welche Bedürfnisse wir entwickeln, hängt davon ab, was die

Gesellschaft jedem von uns zu geben bereit ist“ (Becker 2016: 129). Somit ist es äußerst wichtig, den Menschen im FuB Gelegenheiten anzubieten, Bedürfnisse und Lebensperspektiven zu entwickeln und Erfahrungen zu machen (Becker 2016: 129).

Wie Ergebnisse des Forschungsprojektes SITAS zeigten, „hat sich der Bereich der beruflichen Bildung für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung als noch völlig unzureichend erarbeitet erwiesen und bedarf der Entwicklung von methodisch-didaktischen Konzepten“ (Terfloth und Lamers 2009: 237). Da Menschen, die den FuB besuchen, meist keinen Zugang zum Berufsbildungsbereich haben und auch sonst in der Regel keine Angebote zur beruflichen Bildung vorgesehen sind, ist es sinnvoll, anknüpfend an individuellen Kompetenzen und Erfahrungen Angebote zur arbeitsweltorientierten Bildung zu entwickeln (Sansour 2018: 92f). Orientierungs- und Berufsbildungsangebote sollen möglichst von Beginn an betrieblich und sozialräumlich gestaltet werden, da Wissen am besten dort erworben wird, wo es angewendet wird (Blesinger 2017: 17).

Der Unterschied zwischen arbeitsweltbezogenen (Weiter-)Bildungsmaßnahmen und Alltagsarbeit ist, dass die Bildung ein vorbereitendes oder begleitendes Vorgehen zum Kompetenzerwerbs darstellt, während bei der Arbeit erworbene Kenntnisse und Kompetenzen eingesetzt werden und sich auch eine sicherheitsvermittelnde Routine einstellt (Terfloth und Lamers 2013: 71).

Damit arbeitsweltbezogene Bildung stattfinden kann, benötigt die Einrichtung geeignete räumliche, personelle und strukturelle Voraussetzungen. Es geht darum, dass die Menschen sich realistisch ausprobieren können, Fähigkeiten entwickeln können, Kontakte knüpfen und pflegen, basale Erfahrungen machen oder Expert\*in für eine bestimmte Tätigkeit werden. (Aktionskreis Bildung ist Teilhabe 2018: 180)

Für Bildungsangebote im FuB sollte ein verbindliches Curriculum, eine Art Bildungsplan festgelegt werden (Terfloth und Lamers 2013: 72). Dafür schlagen Terfloth und Lamers (2013: 72f) zunächst arbeitsweltbezogene Inhalte wie zum Beispiel Materialerkundung, Werkzeugetkundung und -gebrauch, das Erleben von Verfahrensweisen und Dienstleistungsprozessen und Arbeitstugenden wie Pünktlichkeit und Durchhaltevermögen vor. Außerdem schlagen sie Themen der allgemeinen Erwachsenenbildung vor, die altersgemäß gestaltet werden sollen, beispielsweise sprachliche Angebote (Kommunikation, Geschichten und Gedichte), Mathematisches (viel/wenig), Muisches, Kulturelles, Religiöses / Ethisches und Bewegung (Terfloth und Lamers 2013: 72f). Vielfältige Bildungsprojekte und Bildungsausflüge sollen im Sinne des



lebenslangen Lernens und beruflicher Weiterbildung für die FuB-Nutzer\*innen angeboten werden (Aktionskreis Bildung ist Teilhabe 2018: 182).

## **6 Fazit**

Für das Thema der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen, die den FuB besuchen, wurde in der Fachliteratur ein großer Veränderungsbedarf ausgehend von Forderungen der UN-BRK beschrieben. Die UN-BRK fordert mit ‚sense of dignity‘, dass Strukturen, die das Aufrechterhalten der eigenen Würde behindern, systematisch überwunden werden sollen. Mit ‚sense of belonging‘ fordert sie die volle und wirksame Partizipation an der Gesellschaft. An Förderung und Betreuung ausgerichtete tagesstrukturierende Maßnahmen zeigten sich im Hinblick auf die UN-BRK als nicht angemessen. Leider bleibt die UN-BRK unkonkret mit ihren Forderungen für die Thematik. Nach eingehender Recherche erscheint mir der Handlungsbedarf eindeutig. Arbeit hat eine enorm hohe Bedeutung für die Teilhabe an der Gesellschaft und der Personenkreis der Menschen mit sogenannten schweren und mehrfachen Behinderungen wird davon gänzlich ausgeschlossen.

Da das Thema in der aktuellen Fachliteratur präsent ist und an verschiedenen Stellen Handlungsbedarfe festgestellt wurden, ist es überraschend, dass der Personenkreis kaum bis gar keine Berücksichtigung durch den Staat, die Monitoringstelle und den UN-Fachausschuss erfährt. Dies stellt für mich einen deutlichen Widerspruch dar, den es sich zu untersuchen lohnen würde.

An dieser Stelle soll hier erneut auf die Forschungsfrage hingewiesen werden, wie Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen im FuB realisiert werden kann. Im Sinne einer inklusionsorientierten Heilpädagogik geht es bei der Schaffung von Arbeitsangeboten nicht darum, einen Menschen in eine Aufgabe zu zwingen, sondern anknüpfend an seine Fähigkeiten und mit dem Blick auf seine Interessen die Anforderungen der Aufgabe anzupassen. Wird der Ansatz der Sozialraumorientierung verfolgt, kann die Teilnahme an realen Kontexten und Beziehungen zunehmend „stellvertretende Parallelinszenierungen“ (Becker 2019: 39) ablösen.

Die Literaturarbeit zeigte, dass der FuB obwohl er im Grunde eine exklusive Einrichtung ist, viel zum Veränderungsprozess in Richtung mehr Teilhabe an der Arbeitswelt beitragen könnte. Inspirierende Praxisbeispiele einzelner Leistungsanbieter\*innen zeigen, dass mit motivierten und kreativen Fachkräften ein Umdenken möglich ist – Abstand nehmend von Gedanken der Förderung und Betreuung, hin zu

arbeitsweltorientierten Angeboten im Sozialraum. Sie beschreiben, dass sich die Veränderungen positiv auf alle Beteiligten auswirken und es sich lohnt, Veränderung zu wagen.

Eine zentrale Erkenntnis für mich war, wie bedeutsam die Rolle der Mitarbeitenden von FuBs ist. Haltungsfragen stellen für mich den grundlegenden Ausgangspunkt dar, wenn es darum geht, Veränderungsprozesse in Einrichtungen anzugehen. Die beschriebenen Anforderungen an Fachkräfte schreiben diesen eine enorm hohe Verantwortung für die Qualität der Angebote zu. Daraus resultiert meines Erachtens die Notwendigkeit, dass Mitarbeitende beispielsweise durch Supervision dabei unterstützt werden, die Verantwortung zu bewältigen. Eine Quelle beschrieb, dass es wichtig ist, dass Grundannahmen und Leitbilder innerhalb der Einrichtungen transparent sind, kommuniziert werden und in der professionellen Haltung der Mitarbeitenden verinnerlicht sind. Wie dies realisiert werden kann, würde ich gerne weiter erforschen, da ich es für einen relevanten Ansatzpunkt für bevorstehende Veränderungsprozesse halte.

Interessant war für mich auch die Feststellung, welche hohe Macht Sprache hat. Während oftmals von Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen oder Klient\*innen des FuBs geschrieben wurde, verwendete Kistner (2005) den Begriff der Kolleg\*innen für die Menschen, die er beim Arbeiten begleitet. Das Prinzip der Aufwertung der sozialen Rolle zeigte, dass Erfahrungen und Eindrücke, die sich auch sprachlich äußern, massiv darauf auswirken, welche Position ein Mensch in der Gesellschaft erhält. Unter Berücksichtigung dieser Überlegungen würde ich bei zukünftigen Arbeiten eine weniger behinderungsorientierte Bezeichnung für den Personenkreis verwenden. Wünschenswert wäre auch eine veränderte Bezeichnung für den FuB, die sich von Konzepten der Förderung und Betreuung distanziert.

Beim Konzept der Aufwertung der sozialen Rolle kam die Frage auf, in wie weit es mit einem Bewusstsein für Ableismus vertretbar ist, die Aufwertung der persönlichen Kompetenzen eines Menschen als Möglichkeit zur Aufwertung seiner sozialen Rolle zu nennen. Auch wenn dies funktionieren kann, steht es im Widerspruch zum Grundgedanken einer inklusiven Gesellschaft. Eine menschenrechtsbasierte Zukunftsvision des FuBs sieht davon ab, Anerkennung, Zugehörigkeit und Teilhabe an das Erbringen bestimmter Leistungen zu koppeln. Wolfensbergers Konzept konnte ein Bewusstsein dafür schaffen, wie sich die soziale Rolle von Menschen bildet und entwickeln kann. Die Aufwertung von persönlichen Kompetenzen sollte meines Erachtens jedoch kritisch betrachtet werden.

Die Methode der Literaturlarbeit erwies sich für die Thematik als passend, da sich zahlreiche aktuelle Quellen, insbesondere in Fachzeitschriften finden ließen, in denen Forschungsergebnisse beschrieben und interpretiert wurden. Anfängliche Überlegungen selbst durch Befragungen in die empirische Forschung einzusteigen verwarf ich, da ich sich einige meiner Fragen durch in der Literatur beschriebene Forschungsprojekte beantworten ließen und Weiterführendes im Rahmen der Thesis und zur Beantwortung der Forschungsfrage nicht möglich und nicht nötig war. Das Thema stellte sich insgesamt als sehr präsent und auf verschiedene Weise bereits bearbeitet dar.

Abschließen möchte ich mit einer von Becker (2019: 42) formulierten Zukunftsperspektive einer Institution, die sich als Expert\*in für personenzentrierte Teilhabe am Arbeitsleben im Gemeinwesen versteht – nicht als Gebäude, sondern als begleitende Instanz für eine inklusivere Gesellschaft.

## 7 Literaturverzeichnis

AKTIONSKREIS BILDUNG IST TEILHABE, 2018. Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung von Angeboten zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. *Behindertenpädagogik*. Gießen: Psychosozial. **2**, 178-189.

ARBEIT UND BEGEGNUNG E.V. *Arbeitsnahe Tätigkeiten*. [Online-Quelle] [Zugriff am 03.05.19]. Verfügbar unter <http://arbeit-und-begegnung.de/index.php/kooperationen/nachbarschaftshilfe>

BAG-UB E.V. u.a., 2016. *Verbändeübergreifendes Positionspapier ‚Teilhabe statt Ausgrenzung!‘: Jetzt den Rechtsanspruch auf berufliche Bildung und Teilhabe am Arbeitsleben für ALLE Menschen mit Behinderungen sicherstellen!* [Online-Quelle] [Zugriff am 03.05.19]. Verfügbar unter [https://www.bag-ub.de/dl/ub/stellungnahmen/2016\\_08\\_Verbaendeuebergreifendes\\_Positionspapier\\_TeilhabestattAusgrenzung.pdf](https://www.bag-ub.de/dl/ub/stellungnahmen/2016_08_Verbaendeuebergreifendes_Positionspapier_TeilhabestattAusgrenzung.pdf)

BAG-UB E.V. (Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung). *Zeit für Arbeit!: Die Projektpartner*. [Online-Quelle] [Zugriff am 03.05.19]. Verfügbar unter <https://bag-ub.de/projekte/zfa/projektpartner>

BECKER, Heinz, 2019. Die Öffnung der „verschlossenen Welten“: Personenzentriertes Arbeiten im Gemeinwesen. *Behinderte Menschen*. Graz: Steirische Vereinigung für Menschen mit Behinderung. **1**, 37-43.

BECKER, Heinz, 2016. *...inklusive Arbeit!: Das Recht auf Teilhabe an der Arbeitswelt auch für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

BERNASCONI, Tobias und Ursula BÖING, 2015. *Pädagogik bei schwerer und mehrfacher Behinderung*. Stuttgart: Kohlhammer.

BIEWER, Gottfried, 2017. *Grundlagen der Heilpädagogik und Inklusiven Pädagogik*. 3. überarbeitete und erweiterte Auflage. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.

BIELEFELDT, Heiner, 2009. *Zum Innovationspotential der UN-Behindertenrechtskonvention*. [Online-Quelle] Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. [Zugriff am 10.04.19] Verfügbar unter: [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx\\_commerce/essay\\_no\\_5\\_zum\\_innovationspotenzial\\_der\\_un\\_behindertenrechtskonvention\\_auf13.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/essay_no_5_zum_innovationspotenzial_der_un_behindertenrechtskonvention_auf13.pdf)

BLESINGER, Berit, 2017. *Zeit für Arbeit – mittendrin!: Leitfaden zum Aufbau von arbeitsweltbezogenen Teilhabeangeboten in Betrieben und im Sozialraum für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf*. Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V., Hrsg. [Online-Quelle] [Zugriff am 15.05.19] Verfügbar unter: [https://www.bag-ub.de/dl/projekte/zfa/Arbeitshilfe\\_Zeit\\_fuer\\_Arbeit\\_AM.pdf](https://www.bag-ub.de/dl/projekte/zfa/Arbeitshilfe_Zeit_fuer_Arbeit_AM.pdf)

BOETTICHER, Arne von, 2018. *Das neue Teilhaberecht*. Baden-Baden: Nomos.

BRATER, Michael, 2013. *Eingliederung durch Arbeit: Handreichung für MitarbeiterInnen im Arbeitsbereich von Einrichtungen für Menschen mit psychischen Behinderungen*. Dornach: Am Goetheanum.

BRK-ALLIANZ, 2013. *Für Selbstbestimmung, gleiche Rechte, Barrierefreiheit, Inklusion!: Erster Bericht der Zivilgesellschaft zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland*. [Online-Quelle] [Zugriff am 15.05.19]. Verfügbar unter: [http://www.brk-allianz.de/attachments/article/93/beschlossene\\_fassung\\_final\\_endg\\_logo.pdf](http://www.brk-allianz.de/attachments/article/93/beschlossene_fassung_final_endg_logo.pdf)

BROS-SPÄHN, Bernadette und Wolfgang SPÄHN, 2013. Assistierte Autonomie einer erwachsenen jungen Frau mit schweren und mehrfachen Behinderungen: Wie ist das möglich geworden?. In: Nicola J. MAIER-MICHALITSCH, Gerhard GRUNICK, Hrsg. *Leben pur: Bildung und Arbeit von Erwachsenen mit schweren und mehrfachen Behinderungen*. Düsseldorf: selbstbestimmtes leben, 133-141.

BRUKER, Christine und Thomas KLIE, 2016. Entwicklung von WfbM zu sozialräumlich organisierten Dienstleistern?: Das Beispiel Karlsruhe Land. In: Burkhard KÜSTERMANN und Mirko EIKÖTTER, Hrsg. *Rechtliche Aspekte inklusiver Bildung und Arbeit. Die UN-Behindertenrechtskonvention und ihre Umsetzung im deutschen Recht*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, 81-104.

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS), 2011. *Übereinkommen der Vereinten Nationen über Rechte von Menschen mit Behinderungen: Erster Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland*. [Online-Quelle] [Zugriff am 15.05.19]. Verfügbar unter: [https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/Shared-Docs/Downloads/DE/AS/UN\\_BRK/2011\\_08\\_03\\_staatenbericht.pdf?\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/Shared-Docs/Downloads/DE/AS/UN_BRK/2011_08_03_staatenbericht.pdf?_blob=publicationFile&v=3)

BUNDSCHUH, Konrad, Ulrich HEIMLICH, Rudi KRAWITZ, 2007. Förderung. In: Konrad BUNDSCHUH, Ulrich HEIMLICH, Rudi KRAWITZ, Hrsg. *Wörterbuch Heilpädagogik*. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, 76-79.

CHAIKLIN, Seth, 2010. Zone der nächsten Entwicklung. In: Astrid KAISER, Ditmar SCHMETZ, Peter WACHTEL, Birgit WERNER, Hrsg. *Enzyklopädisches Handbuch der Behindertenpädagogik: Bildung und Erziehung*. Band 3. Stuttgart: Kohlhammer, 78-87.

DEDERICH, Markus, 2011. Behinderung, Identitätspolitik und Anerkennung: Eine alteritätstheoretische Reflexion. In: Markus DEDERICH, Martin W. SCHNELL, Hrsg. *Anerkennung und Gerechtigkeit in Heilpädagogik, Pflegewissenschaft und Medizin: Auf dem Weg zu einer nichtexklusiven Ethik*. Bielefeld: transcript, 107-128.

DEUTSCHES INSTITUT FÜR MENSCHENRECHTE (DIMR), a. *Die Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention*. [Online-Quelle] [Zugriff am 07.06.19]. Verfügbar unter: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/monitoring-stelle-un-brk/ueber-uns/>

DEUTSCHES INSTITUT FÜR MENSCHENRECHTE (DIMR), b. *Staatenprüfung 2018-2020*. [Online-Quelle] [Zugriff am 07.06.19]. Verfügbar unter: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/monitoring-stelle-un-brk/staatenpruefung-2018-2020/>

DEUTSCHES INSTITUT FÜR MENSCHENRECHTE, Monitoring-Stelle zur UN-BRK, 2015. *Parallelbericht an den UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen anlässlich der Prüfung des ersten Staatenberichts Deutschlands gemäß Artikel 35 der UN-Behindertenrechtskonvention*. [Online-Quelle] [Zugriff am 01.05.19]. Verfügbar unter: [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/PDF-Dateien/Parallelberichte/Parallelbericht an den UN-Fachausschuss fuer die Rechte von Menschen mit Behinderungen 150311.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Parallelberichte/Parallelbericht an den UN-Fachausschuss fuer die Rechte von Menschen mit Behinderungen 150311.pdf)

EIKÖTTER, Mirko, 2017. *Inklusion und Arbeit: Zwischen Rechts- und Ermessensanspruch: Rechte und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen nach Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

FEUSER, Georg, 2011. Entwicklungslogische Didaktik. In: Astrid KAISER, Ditmar SCHMETZ, Peter WACHTEL, Birgit WERNER, Hrsg. *Enzyklopädisches Handbuch der Behindertenpädagogik: Didaktik und Unterricht*. Band 4. Stuttgart: Kohlhammer, 86-100.

FORNEFELD, Barbara, 2019. Teilhabe ist Gabe: Zum Verständnis von Teilhabe im Kontext von Erwachsenen und alternden Menschen mit Komplexer Behinderung. *Teilhabe: Die Fachzeitschrift der Lebenshilfe*. Berlin: Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. **1**, 4-9.

- GREVING, Heinrich, Ulrich SCHEIBNER, R. KNAPP, B. SACKARENDT, 2014. Neufassung des SGB IX: Textvorschläge. In: Heinrich GREVING, Hrsg. *Die Werkstattkonzeption: Jetzt umdenken und umgestalten; Rückblick, Bilanz und Vorschläge für grundlegende Reformen*. Berlin: bhp, 126-169.
- GRÖSCHKE, Dieter, 2011. *Arbeit, Behinderung, Teilhabe: Anthropologische, ethische und gesellschaftliche Bezüge*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- GROSCH, Constantin, 2018. Das Bundesteilhabegesetz aus der Sicht der Betroffenen. *Zeitschrift für Inklusion: Gemeinsam leben. Zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes*. Weinheim: Beltz Juventa. **3**, 149-152.
- HINTE, Wolfgang, 2019. Sozialraumorientierung: Ein Fachkonzept für die Behindertenhilfe. *Behinderte Menschen*. Graz: Steirische Vereinigung für Menschen mit Behinderung. **1'2019**, 29-36.
- HONNETH, Axel, 2016. *Kampf um Anerkennung: Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*. 9. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- JAHODA, Marie, 1983. *Wieviel Arbeit braucht der Mensch?: Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Weinheim und Basel: Beltz.
- JANTZEN, Wolfgang, 2018. Schwerste Behinderung als sinnvolles und systemhaftes Verhalten unter isolierenden Bedingungen anhand der Beispiele Anenzephalie, Epilepsie und Autismus. In: Frank J. MÜLLER, Hrsg. *Blick zurück nach vorn: WegbereiterInnen der Inklusion*. Band 1. Gießen: Psychosozial, 335-358.
- KISTNER, Klaus und Wibke JUTERCZENKA, 2013. Der Schlüssel ist die Begegnung: Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. In: Nicola J. MAIER-MICHALITSCH, Gerhard GRUNICK, Hrsg. *Leben pur: Bildung und Arbeit von Erwachsenen mit schweren und mehrfachen Behinderungen*. Düsseldorf: selbstbestimmtes leben, 110-132.
- KISTNER, Hein, 2013. Arbeit ermöglichen! Wie aus Schwierigkeiten Erfolgserlebnisse werden. In: Nicola J. MAIER-MICHALITSCH, Gerhard GRUNICK, Hrsg. *Leben pur: Bildung und Arbeit von Erwachsenen mit schweren und mehrfachen Behinderungen*. Düsseldorf: selbstbestimmtes leben, 80-86.
- KISTNER, Hein, 2005. *Arbeit und Bewegung: Entwicklungsfördernde Arbeit für Menschen mit schweren Behinderungen*. Düsseldorf: Selbstbestimmtes Leben.
- KOENIG, Oliver und Thomas SCHWEINSCHWALLER 2019. Personenzentriertes Arbeiten und Organisationen der Behindertenhilfe: (Wie) geht das zusammen?

*Behinderte Menschen*. Graz: Steirische Vereinigung für Menschen mit Behinderung. **1**, 45-53.

MASKOS, Rebecca, 2015. Ableism und das Ideal des autonomen Fähig-Seins in der kapitalistischen Gesellschaft. *Zeitschrift für Inklusion-Online*. [Online-Quelle] [Zugriff am 08.06.19]. Verfügbar unter <https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/277/260>

MORGENROTH, Christine, 2003. Arbeitsidentität und Arbeitslosigkeit: Ein depressiver Zirkel. *Aus Politik und Zeitgeschichte* [Online-Quelle] **B 6-7/2003**, 17-24. [Zugriff am 25.04.19]. Verfügbar unter <http://www.bpb.de/apuz/27803/arbeitslosigkeit>

NITSCHMANN, Hannah, 2016. Inklusion und Anerkennung. In: Ursula BÖING, Andreas KÖPFER, Hrsg. *Be-Hinderung der Teilhabe: Soziale, politische und institutionelle Herausforderungen inklusiver Bildungsräume*. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, 187-198.

OBERKAMPF, Ute, 2018. *Alle(s) schaffen?!*: Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit hohem Hilfebedarf: Chancen und Nutzen des BTHG. [Online-Quelle] Gemeinnützige Werkstätten und Wohnstätten GmbH [Zugriff am 10.05.19]. Verfügbar unter: [https://beb-ev.de/wp-content/uploads/2018/10/WS-3\\_Ute-Oberkampf\\_Alles-schaffen\\_Teilhabemöglichkeiten-für-MmhU.pdf](https://beb-ev.de/wp-content/uploads/2018/10/WS-3_Ute-Oberkampf_Alles-schaffen_Teilhabemöglichkeiten-für-MmhU.pdf)

PÖRTNER, Marlis, 2019. Die personenzentrierte Arbeitsweise. *Behinderte Menschen*. Graz: Steirische Vereinigung für Menschen mit Behinderung. **1**, 23-27.

RÖSNER, Hans-Uwe, 2002. *Jenseits normalisierender Anerkennung: Reflexionen zum Verhältnis von Macht und Behindertsein*. Frankfurt: Campus.

SANSOUR, Teresa, 2018. Zwischen Leistung und Sinnstiftung: Arbeitsweltorientierte Angebote für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung. In: Wolfgang LAMERS, Hrsg. *Teilhabe von Menschen mit schwerer und Mehrfacher Behinderung an Alltag, Arbeit, Kultur*. Oberhausen: Athena, 83-94.

SANSOUR, Teresa, Benita RICHTER, Lucas DITZ, Angelika THÄLE, Oliver MUSENBERG, Wolfgang LAMERS, Judith RIEGERT, 2017. Ein erfülltes Leben führen: Gestaltung nachschulischer Angebote für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung in Förder- und Betreuungseinrichtungen. *Behindertenpädagogik*. Gießen: Psychosozial. **2**, 182-196.



SCHMACHTENBERG, Rolf, 2018. Das Bundesteilhabegesetz: Vom Koalitionsvertrag zum Gesetz. *Orientierung*. Berlin: Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e.V. **4**, 17-18.

SCHREINER, Mario, 2017. *Teilhabe am Arbeitsleben: Die Werkstatt für behinderte Menschen aus Sicht der Beschäftigten*. Wiesbaden: Springer.

SCHREINER, Mario, 2013. Teilhabe und Anerkennung: Maßstäbe für Werkstattbeschäftigung. In: Carmen DORRANCE und Clemens DANNENBECK, Hrsg. *Doing Inclusion: Inklusion in einer nicht inklusiven Gesellschaft*. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, 85-95.

SEIFERT, Monika, 2019. Ausgeblendet. *Teilhabe: Die Fachzeitschrift der Lebenshilfe*. Berlin: Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. **1**, 2-3.

STEINMÜLLER, Florian, 2018. Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes: Neuregelungen und Herausforderungen für die Träger der Eingliederungshilfe im Bereich Bedarfsermittlung und ICF-Orientierung. *Zeitschrift für Inklusion: Gemeinsam leben. Zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes*. Weinheim: Beltz Juventa. **3**, 140-148.

STÖCKLE, Thomas, Eberhard ZACHER, Alfred HAGEMANN, Stefanie ESDERS, 2000. „Euthanasie“ im NS-Staat: Grafeneck im Jahr 1940. [Online-Quelle] Landeszentrale für politische Bildung Ba-Wü, Hrsg. [Zugriff am 07.06.19]. Verfügbar unter: <https://www.lpb-bw.de/publikationen/euthana/Euthanasie.pdf>

STRUVE, Klaus, 2011. Erwerbstätigkeit, Leben ohne Arbeit und berufliche Bildung. In: Iris BECK, Heinrich GREVING, Hrsg. *Enzyklopädisches Handbuch der Behindertenpädagogik: Lebenslage und Lebensbewältigung*. Band 5. Stuttgart: Kohlhammer, 241-251.

TAUCHERT, Natalie, 2019. Erste Erfahrungen mit dem BTHG aus der Sicht betroffener Menschen. *Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit: Das Bundesteilhabegesetz zwischen Anspruch und Umsetzung*. Freiburg: Lambertus. **1**, 32-37.

TSCHEKE, Jürgen, 2016. Inklusive Didaktik: konstruktivistisch, entwicklungslogisch, themenzentriert-interaktionell. *Zeitschrift für Inklusion-Online*. [Online-Quelle]. **4**. [Zugriff am 02.06.19]. Verfügbar unter <https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/319/271>

TERFLOTH, Karin und Wolfgang LAMERS, 2013. Was sollen wir noch alles?!: Zur konzeptionellen Sicherung von arbeitsweltbezogenen Angeboten im Förder- und

Betreuungsbereich. In: Nicola J. MAIER-MICHALITSCH, Gerhard GRUNICK, Hrsg. *Leben pur: Bildung und Arbeit von Erwachsenen mit schweren und mehrfachen Behinderungen*. Düsseldorf: selbstbestimmtes leben, 56-79.

TERFLOTH, Karin und Wolfgang LAMERS, 2011. Arbeitsweltbezogen tätig sein: Was bedeutet ‚arbeitsweltbezogen tätig sein‘ für Menschen mit schwerer geistiger und mehrfacher Behinderung? *Orientierung*. Berlin: Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e.V. **2**, 19-21.

TERFLOTH, Karin und Wolfgang LAMERS, 2009. Untersuchung von Organisationsmerkmalen nachschulischer Angebote für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung (Projekt SITAS). In: Frauke JANZ, Karin TERFLOTH, Hrsg. *Empirische Forschung im Kontext geistiger Behinderung*. Heidelberg: Edition S, 215-240.

THEUNISSEN, Georg, 2005. Lebensperspektiven ohne Erwerbsarbeit: Arbeitsmöglichkeiten und tagesstrukturierende Maßnahmen für schwerst mehrfachbehinderte Menschen. In: BIEKER, Rudolf, Hrsg. *Teilhabe am Arbeitsleben: Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung*. Stuttgart: Kohlhammer, 335-347.

TRENK-HINTERBERGER, Peter, 2016. UN-BRK und Teilhabe am Arbeitsleben. In: Burkhard KÜSTERMANN und Mirko EIKÖTTER, Hrsg. *Rechtliche Aspekte inklusiver Bildung und Arbeit. Die UN-Behindertenrechtskonvention und ihre Umsetzung im deutschen Recht*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, 105-133.

UN-FACHAUSSCHUSS (CRPD), 2015. Abschließende Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands. [Online-Quelle] [Zugriff am 01.06.19]. Verfügbar unter: [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/PDF-Daten/UN-Dokumente/CRPD\\_Abschliessende\\_Bemerkungen\\_ueber\\_den\\_ersten\\_Staatenbericht\\_Deutschlands\\_ENTWURF.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Daten/UN-Dokumente/CRPD_Abschliessende_Bemerkungen_ueber_den_ersten_Staatenbericht_Deutschlands_ENTWURF.pdf)

WANSING, Gudrun, 2012. Inklusion in einer exklusiven Gesellschaft. Oder: Wie der Arbeitsmarkt Teilhabe behindert. *Behindertenpädagogik*. Gießen: Psychosozial. **4** 2012, 381-396.

WOLFENBERGER, Wolf, 2008. Die Entwicklung des Normalisierungsgedankens in den USA und in Kanada. In: Walter THIMM, Hrsg. *Das Normalisierungsprinzip: Ein Lesebuch zu Geschichte und Gegenwart eines Reformkonzepts*. Zweite Auflage. Marburg: Lebenshilfe, 168-186.

## **8 Ehrenwörtliche Versicherung**

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Insbesondere versichere ich, dass ich alle wörtlich und sinngemäß übernommenen Stellen eindeutig kenntlich gemacht habe. Ich versichere auch, dass die Arbeit noch an keiner anderen Stelle als Abschlussarbeit vorgelegt wurde.

Ludwigsburg, den 14.06.2019

N. E. Graef