

Lars Bruhn, Jürgen Homann,
Christian Judith, Anja Teufel (Hrsg.)

Inklusiver Arbeitsmarkt

Zwischen menschenrechtlichem Anspruch und vielfältigen Barrieren



**Ein Arbeits-Markt für Alle!
Es soll Inklusion auf dem
Arbeits-Markt geben!**

Mit Texten in schwerer Sprache,
Einfacher Sprache
und Leichter Sprache



Inklusiver Arbeitsmarkt

Ein Arbeits-Markt für Alle!

Lars Bruhn, Jürgen Homann,
Christian Judith, Anja Teufel (Hrsg.)

Inkusiver Arbeitsmarkt

Zwischen menschenrechtlichem Anspruch
und vielfältigen Barrieren

Ein Arbeits-Markt für Alle!

Es soll Inklusion auf dem Arbeits-Markt geben!

Tectum Verlag

Das Projekt „Kompetenzzentrum Disability Studies an Hochschulen und in der beruflichen Weiterbildung“ wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert und von der Freien und Hansestadt Hamburg kofinanziert.



Europäische Union

Europäischer Sozialfonds ESF
Chancen nutzen, Beschäftigung sichern!



Hamburg

Lars Bruhn, Jürgen Homann, Christian Judith, Anja Teufel
Inklusiver Arbeitsmarkt
Zwischen menschenrechtlichem Anspruch und vielfältigen Barrieren
Ein Arbeits-Markt für Alle!
Es soll Inklusion auf dem Arbeits-Markt geben!

© Tectum Verlag – ein Verlag in der Nomos Verlagsgesellschaft,
Baden-Baden 2018

ePDF: 978-3-8288-6857-1
(Dieser Titel ist zugleich als gedrucktes Werk unter der ISBN
978-3-8288-3969-4 im Tectum Verlag erschienen.)

Umschlaggestaltung: Tectum Verlag, unter Verwendung von Pikogrammen des ZeDis, Zentrum für Disability Studies an der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie. Stiftung Das Rauhe Haus in Hamburg

Besuchen Sie uns im Internet
www.tectum-verlag.de

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Angaben sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Inhalt

Das können Sie hier lesen:

Grußwort

Andreas Theurich In Einfacher Sprache	10
------------------------------------------------	----

Einleitung

Lars Bruhn und Jürgen Homann In schwerer Sprache	15
-----------------------------------------------------------	----

Einleitung

Lars Bruhn und Jürgen Homann Zusammen-Fassung in Leichter Sprache	18
----------------------------------------------------------------------------	----

Leichte Sprache und Einfache Sprache: Konzept und Formate für den Fachtag

Anja Teufel In schwerer Sprache	27
------------------------------------------	----

Leichte Sprache und Einfache Sprache: Ein Plan für den Fachtag

Anja Teufel Zusammen-Fassung in Leichter Sprache	36
-----------------------------------------------------------	----

Was ist Transformationsdesign?

Zu den Möglichkeiten und Grenzen der Gestaltung sozialen Wandels unter normativen Leitbildern

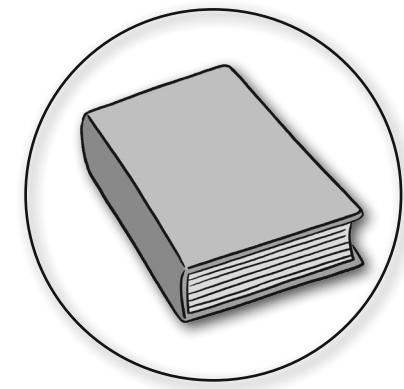
Bernd Sommer In schwerer Sprache	43
-------------------------------------------	----

Was haben Inklusion und Umwelt-Schutz gemeinsam?

Bernd Sommer Zusammen-Fassung in Leichter Sprache	54
------------------------------------------------------------	----

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen: Exklusiv inklusiv? Kann die Politik dafür sorgen, dass alle gute Arbeit haben?

Jürgen Homann und Lars Bruhn In Einfacher Sprache	68
------------------------------------------------------------	----



Herausforderungen an den inklusiven Arbeitsmarkt	
Barbara Vieweg	
In schwerer Sprache	87
Es soll einen Arbeits-Markt-für-Alle geben. Deshalb muss man Vieles anders machen.	
Barbara Vieweg	
Zusammen-Fassung in Leichter Sprache	98
Arbeit für Alle?! Aktionspläne zur Umsetzung der UN-Konvention für Arbeitgeber*innen aus der Perspektive der Disability Studies	
Kathrin Römisch	
In schwerer Sprache	139
Arbeit für Alle! Wie können gute Aktions-Pläne aussehen?	
Kathrin Römisch	
Zusammen-Fassung in Leichter Sprache	154
Werkstätten und Inklusion: Welche Zukunft können die Werkstätten haben? Was bringt die Arbeit dort?	
Christian Judith	
In Einfacher Sprache	194
Programm	
In schwerer Sprache	215
Programm	
In Leichter Sprache	218
Wörterbuch Leichte Sprache	222
Nachweise Leichte Sprache	233

Was bedeutet die Sternchen-Schreibweise?

Das Gender-Sternchen

Manchmal lesen Sie im Text Wörter mit diesem Zeichen: *.

Zum Beispiel:

Mitarbeiter*innen oder Arbeitnehmer*innen

Das Zeichen heißt: **Gender-Sternchen**.

Gender ist Englisch und bedeutet: Geschlecht.

Gender wird so gesprochen: Dschender.

Das Gender-Sternchen kommt in den Texten in **schwerer Sprache** und in **Einfacher Sprache** vor. Was hat es mit diesem Sternchen auf sich?

Das Sternchen soll zeigen:

- Männer **und** Frauen sind gemeint.
- Für manche Menschen passt keins der beiden Geschlechter Mann oder Frau. Menschen mit einem anderen Geschlecht sind auch gemeint.
- Manche Menschen fühlen sich keinem Geschlecht zugehörig. Mit dem * gehören alle mit dazu.

Es gibt noch viele Möglichkeiten zwischen den Geschlechtern. Niemand soll sich ausgeschlossen fühlen.

Für die **Leichte Sprache** ist das Sternchen sehr schwer. Der Text soll gut zu lesen sein. Der Satz darf in Leichter Sprache nicht zu lang sein. Deshalb haben wir dort mal die männliche, mal die weibliche Schreibweise benutzt. Manchmal haben wir auch beide Schreibweisen gleichzeitig benutzt. Vielleicht kann das Sternchen auch in Leichter Sprache bekannt werden?

Hinweis

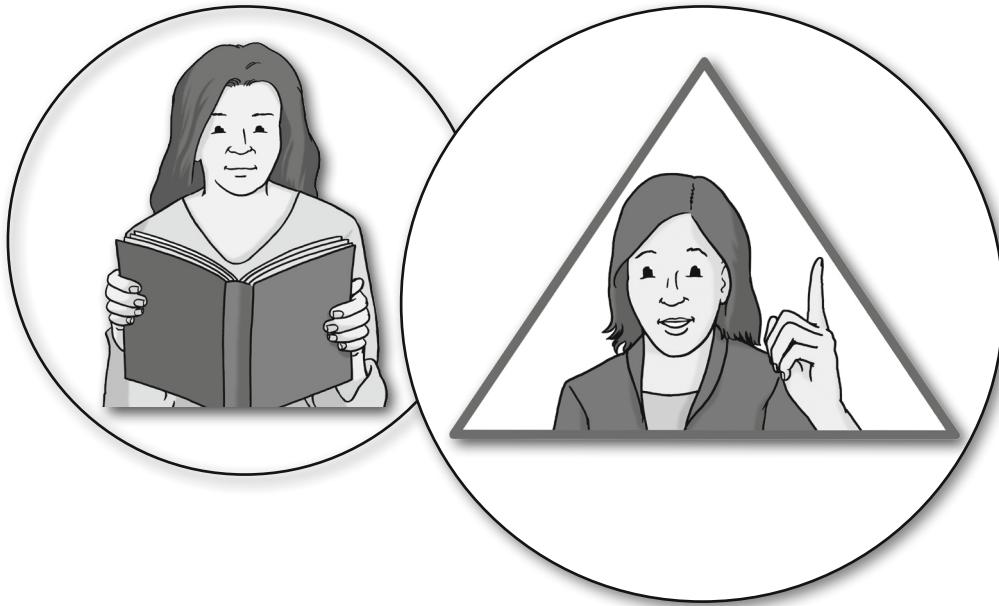
Wörterbuch Leichte Sprache

In Leichter Sprache sind einige **Wörter unterstrichen**.

Manche schweren Wörter kommen oft vor.

Diese Wörter können Sie im Wörterbuch nachlesen.

Das Wörterbuch ist am Ende vom Buch.



Grußwort

Andreas Theurich

Rektor, Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie.

Stiftung Das Rauhe Haus, Hamburg

In Einfacher Sprache

Meine sehr geehrten Damen und Herren,
ich begrüße Sie herzlich im Wichern-Saal von der Stiftung Das Rauhe Haus.
Ich begrüße Sie zu diesem Fachtag vom ZeDiS.

ZeDiS ist die Abkürzung für: **Zentrum für Disability Studies**. Das ist Englisch. Man spricht es: Dis äbille tie Staddies. Es bedeutet: Ein Zentrum, das zur Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen forscht.

Das ZeDiS gehört zur Evangelischen Hochschule im Rauen Haus in Hamburg.
Das ZeDiS hat für den Fachtag dieses Themas gewählt:

„Ein Arbeitsmarkt für Alle! Es soll Inklusion auf dem Arbeitsmarkt geben!“

Dieses Thema ist für die Politik wichtig. Und es ist auch für die soziale Arbeit wichtig. Und für die soziale Arbeit bilden wir an unserer Hochschule Student*innen aus. Deshalb müssen wir uns gut mit diesem Thema beschäftigen.

Jeder soll an unserer Gesellschaft teilhaben können. Jeder soll selbstbestimmt leben können. Dafür ist sehr wichtig, dass jeder eine Arbeit hat. Und dass jeder mit seiner Arbeit Geld verdient, von dem er leben kann. Gute Arbeit ist aber nicht nur Arbeit für Geld oder Lohn. Viele machen gute und wichtige Arbeiten, aber sie bekommen kein Geld dafür.

Solche Arbeiten sind zum Beispiel:

- Soziale Arbeit im Freiwilligen-Dienst.
- Arbeit im Haushalt.
- Erziehungs-Arbeit.
- Arbeit in der Pflege.

Wie muss ein guter Arbeitsplatz sein?

Alle Menschen sollen eine Arbeit haben, die sie lange Zeit machen können. Dafür braucht jeder bestimmte Bedingungen an seinem Arbeitsplatz. Der Arbeitsplatz muss so sein, dass jeder selbstständig und gut arbeiten kann. Und dass jeder sich an der Kommunikation in seiner Firma beteiligen kann. Dazu gehören alle Gespräche, die mit der Arbeit zu tun haben. Dazu gehört zum Beispiel der Austausch mit Kollegen, Kunden und Fachleuten.

Wir müssen nicht nur fragen: Wie kann ich dem Menschen selbst helfen? Braucht er zum Beispiel technische Hilfsmittel oder persönliche Assistenz? Wir müssen fragen: Was braucht der Mensch, damit er bei uns teilhaben kann? Was können wir alle dafür tun, dass die Inklusion klappt?

Wie können wir Inklusion schaffen?

Wir müssen uns fragen: Wie wollen wir als Gesellschaft miteinander leben? Was brauchen wir dafür?

Inklusion bedeutet nicht, dass sich manche Menschen an die Gesellschaft anpassen müssen. Es geht darum, dass wir alle zusammen die Gesellschaft sind.

Deshalb kann nicht der Staat bestimmen, wie wir Inklusion machen müssen. Es genügt zum Beispiel nicht, Gesetze für gute Inklusion zu machen. Wir müssen alle miteinander reden. Jeder muss sagen, was er braucht. Denn das weiß jeder selbst am besten. Weil jeder andere Probleme hat und für jeden andere Barrieren schwer sind.

Und dann müssen wir alle zusammen sehen, wie wir die Barrieren abbauen können. Nur so können wir Inklusion auf dem Arbeitsmarkt schaffen.

„Nichts über uns ohne uns!“

Jeder ist Experte für sein eigenes Leben. Jeder soll selbst bestimmen, was er für sein Leben braucht. Das ist das Ziel von sozialer Arbeit. Und das ist auch das Thema vom ZeDiS. Das ZeDiS hat uns gezeigt, dass es hier an unserer Hochschule Barrieren gibt.

Warum ist eine Hochschule kein inklusiver Arbeitsmarkt?

- In vielen Arbeitsverträgen werden die Arbeitsplätze nicht sicher versprochen. Deshalb sind viele Verträge schlecht.
- Die meisten Räume sind nicht barrierefrei.
- Es gibt feste Regeln, welche Arbeit gut ist und welche nicht. Manche Menschen machen gute Arbeit, aber die Arbeit wird nicht anerkannt. Man muss meistens eine bestimmte Ausbildung haben und Wissenschaftler sein, damit die Arbeit anerkannt wird. Das ist nicht gerecht.

Wie können wir Inklusion an einer Hochschule schaffen?

Die Fragen sind: Wie wollen wir miteinander

- leben?
- arbeiten?
- lehren?
- forschen?

Wir müssen zuerst überlegen, wie wir diese Fragen beantworten wollen. Wenn wir die Fragen beantworten können, dann müssen wir auch handeln.

Wir müssen

- dafür sorgen, dass wir Barrieren abbauen. Das können Barrieren am Haus sein oder Barrieren bei technischen Hilfsmitteln.
- Hilfsmittel für die Kommunikation anschaffen und benutzen.
- Fortbildung und Weiterbildung so anbieten, dass alle mitmachen können.
- Arbeit in der Forschung so anbieten, dass alle mitmachen können.

Zum Beispiel müssen wir Menschen mit Behinderungen besser fördern. Sie sollen sehr gute Forschung machen und sich verbessern können. Sie sollen sehr gute Ausbildungen in Wissenschaft und Forschung bekommen.

Warum machen wir diese Tagung?

Auf dieser Tagung wollen wir über das alles sprechen. Wir wollen natürlich nicht nur über die Hochschulen sprechen. Wir wollen über Arbeit für Alle auf dem Arbeitsmarkt sprechen. Wie wollen wir miteinander leben und zusammenarbeiten?

Ich bin gespannt, wie wir diese Frage gemeinsam beantworten. Ich freue mich auf die Tagung.

Vielen Dank an die Kollegen und Kolleginnen vom ZeDiS, dass sie diesen Tag vorbereitet haben. Und an die Vortragenden für die Vorträge, die wir hören können.

Vielen Dank, dass Sie zugehört haben.

Einleitung

Lars Bruhn und Jürgen Homann

In schwerer Sprache

Am 26. März 2009 trat in Deutschland das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen in Kraft, die sogenannte UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Die UN-BRK spricht in Art. 27 Abs. 1 von einem „inklusiven [...] Arbeitsmarkt“. Die Frage, welche Konsequenzen und Erfordernisse sich hieraus ergeben, ist im Vergleich zu der Diskussion um die Verwirklichung von Inklusion im Bildungsbereich gem. Art. 24 BRK noch kaum im Bewusstsein der Gesellschaft angekommen – einer Gesellschaft, die nach wie vor auf dem Prinzip der Erwerbsarbeit gründet, das nicht nur Einkommen sichert, sondern auch die Erfahrung vermittelt, eine Aufgabe zu haben, gebraucht zu werden.

Entgegen der völkerrechtlich verbindlichen Verpflichtung zur Inklusion ist der Arbeitsmarkt von zahlreichen gleichwie vielfältigen Prozessen der Exklusion geprägt. Hierzu zählen in Bezug auf Behinderung etwa eine stabile, geradezu konjunkturunabhängig hohe Arbeitslosenquote oder die seit Jahren kontinuierlich steigende Zahl der Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen. Nicht zuletzt verpflichtet beispielsweise die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) Arbeitgeber*innen nicht grundsätzlich zu Barrierefreiheit, so dass Inklusion – plakativ gesagt – immer wieder vor den immer gleichen Barrieren steht und an ihnen zu scheitern droht.

Vor diesem Hintergrund veranstaltete das Zentrum für Disability Studies (ZeDiS) der Ev. Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie in Kooperation mit umdenken Heinrich-Böll-Stiftung Hamburg e.V. am 16. September 2016 eine Fachtagung unter dem Titel „Inklusiver Arbeitsmarkt – zwischen menschenrechtlichem Anspruch und vielfältigen Barrieren“ im Wichern-Saal der Stiftung Das Rauhe Haus in Hamburg-Horn. An der Fachtagung nahmen rund 130 von Behinderung betroffene Menschen aus Politik und Wissenschaft sowie ihre Interessenvertretungen, arbeitsmarktpolitische Akteur*innen und Vertreter*innen aus der freien Wirtschaft teil.

Für die Planung der Fachtagung waren zwei Überlegungen grundlegend: Zum einen war dies ideell der Gedanke der konkreten Utopie von Ernst Bloch. Unter konkreter Utopie versteht Ernst Bloch eine Utopie, die nach real möglichen Veränderungen tatsächlich auch erreicht werden kann. Betrachten wir Inklusion als Utopie, dann sind Konkretisierungen zu ihrem Erreichen erforderlich. Mit Hilfe der Vorträge sollten Ansätze zu konkreten Utopien unter rechtlichen Bestim-

mungen sowie arbeitsmarktpolitische Instrumente für einen inklusiven Arbeitsmarkt identifiziert und diskutiert werden.

Zum anderen ging es darum, dem menschenrechtlichen Anspruch der UN-BRK mehr Geltung zu verschaffen, aus dem heraus Inklusion entgegen dem vorherrschenden Diskurs nicht als ausschließlich behindertenspezifische, sondern als allgemein gültige menschenrechtliche Kategorie zu interpretieren wäre. Für ein solches Verständnis von Inklusion als menschenrechtlicher Kategorie wären Fragen der Differenz oder/und gruppenspezifischen Zugehörigkeit von Menschen irrelevant. Es würde keine Mehr- oder/und Minderheiten mehr kennen, sondern den Fokus auf die sie umgebenden praktischen Bedingungen richten: Sind diese voraussetzungs- und kompromisslos so gestaltet, um Partizipation ‚für Alle‘ zu gewährleisten?

Diesem Anspruch galt es auch während der Tagung gerecht zu werden. Das ZeDiS bemüht sich für seine Veranstaltungen selber stets um Inklusion. Das bedeutete neben räumlicher Barrierefreiheit: Alle Vorträge und Diskussionen wurden in Gebärdensprache und Schriftsprache gedolmetscht. Zudem versucht ZeDiS immer wieder, Menschen mit Lernschwierigkeiten als Referent*innen in seine Ringvorlesungen einzubinden. Mit der Tagung wagten sich die Veranstalter*innen einen Schritt weiter. Es waren alle eingeladen – so auch Menschen mit Lernschwierigkeiten. Der Gedanke dabei ist: Nicht nur über Inklusion sprechen. Inklusion auch leben – getreu dem Motto der Behindertenbewegung: Nichts über uns ohne uns!

Mit Unterstützung von K Produktion wurde nach einem entsprechenden Weg zur Inklusion gesucht. Heraus kam dabei eine Mischung aus Vorträgen in schwerer Sprache, solchen in Einfacher Sprache, begleitendem Angebot in Leichter Sprache, gleichzeitige Darbietung über Kopfhörer in Leichter Sprache sowie Begleitung der Tagung durch Anja Teufel von K Produktion.

Im vorliegenden Buch führt Anja Teufel ihre Überlegungen hierzu in einem Artikel aus. Fernerhin dokumentiert das Buch das Grußwort des Rektors der Ev. Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie. Stiftung Das Rauhe Haus, Prof. Dr. Andreas Theurich, die Vorträge der Fachtagung sowie einen Vortrag aus einer früheren Veranstaltung des ZeDiS. Das Buch ist dabei so konzipiert, dass es ebenso wie die Fachtagung ‚für alle‘ zugänglich ist. Alle Beiträge finden sich daher entweder in schwerer Sprache und Leichter Sprache oder nur in Einfacher Sprache.

Im menschenrechtlichen Inklusionsdiskurs wird bislang kaum beachtet, dass es auch andere Erfordernisse für gesellschaftliche Veränderungen gibt, die im Zusammenhang gesehen werden müssen. Denn welchen Wert haben Menschenrechte, wenn die Grundlagen zum Leben nachhaltig zerstört sind? Entsprechend stellt Dr. Bernd Sommer Befunde aus der sozial-ökologischen Transformationsforschung vor. Aus dieser Perspektive bespricht er Analogien zu gesellschaftlichen Bemühungen, Inklusion am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die weiteren Beiträge fokussieren menschenrechtlich gewendet auf eben diesen: den inklusiven Ar-

beitsmarkt. Jürgen Homann und Lars Bruhn fragen danach, ob und wie ein Arbeitsmarkt unter den gegebenen Bedingungen inklusiv sein kann und ob die gegenwärtigen arbeitsmarktpolitischen Instrumente geeignet sind, den Arbeitsmarkt nachhaltig inklusiv(er) zu machen. Was die UN-BRK in Art. 27 unter einem inklusiven Arbeitsmarkt versteht, arbeitet Barbara Vieweg heraus. Daran schließt der Beitrag von Prof. Dr. Kathrin Römisch an. Sie stellt das Instrument des Aktionsplans zur Umsetzung der UN-BRK in Unternehmen vor und setzt sich damit aus der Perspektive von Disability Studies auseinander. Christian Judith schließlich beschäftigt sich in seinem Beitrag mit Werkstätten für behinderte Menschen. Haben diese auf einem inklusiven Arbeitsmarkt überhaupt eine Zukunft? Und wenn ja, was muss sich hierfür ändern?

Wir danken den Referent*innen und Autor*innen, die sich der Mühe unterzogen haben, komplexe Sachverhalte im Rahmen eines inklusiven Settings zur Diskussion zu stellen. Unser besonderer Dank gilt zudem umdenken Heinrich-Böll-Stiftung Hamburg e.V. und ihrem Referenten Jörn Dobert für die ideelle und finanzielle Unterstützung des Vorhabens sowie dem Tectum Verlag und dessen Bereitschaft, für das hiesige Buch die Vorgaben für Einfache Sprache und Leichte Sprache zu berücksichtigen.

Hamburg, Juni 2017

Einleitung

Lars Bruhn und Jürgen Homann

Zusammen-Fassung in Leichter Sprache



Worum geht es in diesem Buch?

Alle Menschen haben die gleichen Rechte.

In der Gesellschaft sollen alle dabei sein können.

So soll es für Menschen mit und ohne Behinderungen sein:

- Sie sollen gut zusammen leben können.
- Sie sollen gut zusammen arbeiten können.
- Sie sollen zusammen in einer Firma arbeiten können.
- Sie sollen **nicht** in getrennten Firmen arbeiten müssen.

Das nennen wir: **Inklusion**.

Inklusion ist ein Menschen-Recht.

Menschen-Recht bedeutet:

Alle Menschen haben dieses Recht.

Immer und überall.

Bei der Arbeit soll es auch Inklusion geben.

Jeder kann eine Arbeit machen.

Möchte jemand arbeiten?

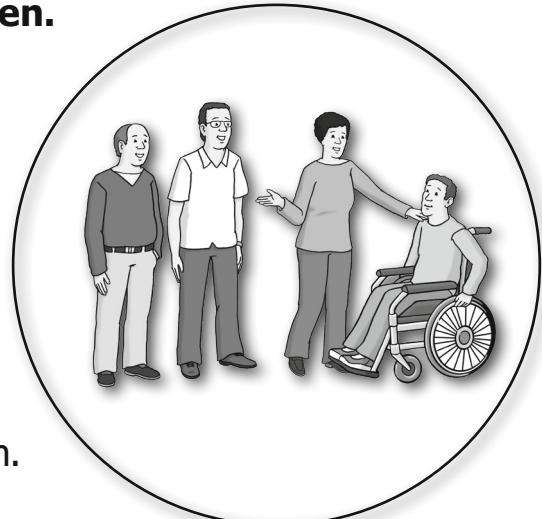
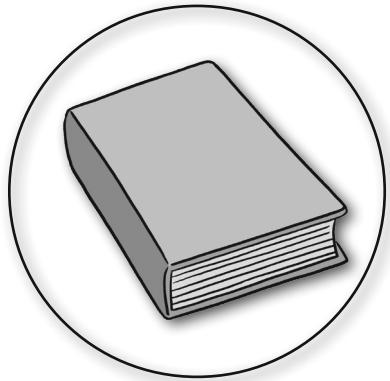
Dann soll er auch eine Arbeit bekommen.

Welche Arbeit möchte jemand machen?

Jeder soll selbst wählen können.

Und jeder soll für seine Arbeit Geld bekommen.

Von diesem Geld soll jeder gut leben können.



Der Arbeits-Markt-für Alle

Das alles ist wichtig!

Wir sagen dazu:

Ein **Arbeits-Markt-für-Alle!**

Das bedeutet:

Alle können dabei sein.

Alle arbeiten mit.

Auf dem Arbeits-Markt-für-Alle gibt es Inklusion.

Dieser **Arbeits-Markt** heißt auch so:

Inklusiver Arbeits-Markt.



Gibt es den Arbeits-Markt-für-Alle?

Den **Arbeits-Markt-für-Alle** gibt es noch **nicht**.

Viele Menschen haben **keinen** Arbeits-Platz.

Viele Menschen mit Behinderungen
finden nur in Werkstätten Arbeit.

Nicht alle haben gleich gute Möglichkeiten.

Für Menschen mit Behinderungen gibt es Hindernisse.

Deshalb können sie bestimmte Arbeiten **nicht** machen.



Einige Beispiele:

Manche Schreibtische passen nicht für Rollstuhl-Fahrer.

Treppen behindern Rollstuhl-Fahrer.

Gehörlose können nicht mit Telefon arbeiten.

Zu Hindernissen sagt man auch: **Barrieren**.

Barriere-Freiheit bedeutet:

Es gibt **keine** Hindernisse.

Barrieren müssen weg.

Jeder Arbeits-Platz muss **barrierefrei** sein.

Erst dann gibt es den Arbeits-Markt-für-Alle.



Was ist das ZeDiS?

In Hamburg forschen Fachleute zum Thema Behinderung.

Die Fachleute arbeiten an einer Hochschule.

Sie arbeiten in einer bestimmten Abteilung.

Die Abteilung heißt: **ZeDiS**.

Das ist die Abkürzung für: **Zentrum für Disability Studies**.

Disability Studies spricht man so: Dis ä bille tie Staddies.

Disability heißt auf Deutsch: Behinderung.

Studies heißt: Forschung.



Ein Fachtag vom ZeDiS.

Die Mitarbeiter vom ZeDiS haben eine Veranstaltung gemacht.

Bei der Veranstaltung haben Fachleute gesprochen.

Man sagt deshalb auch: Fachtag.

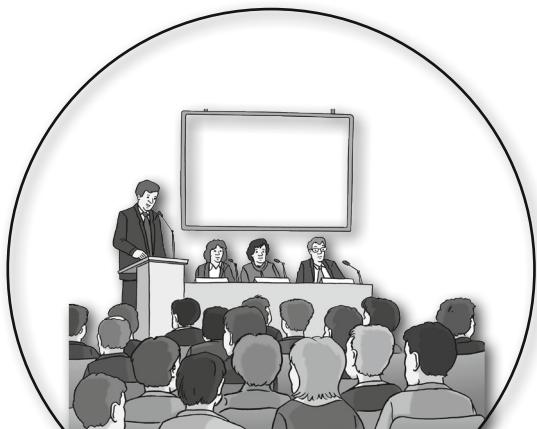
Der Fachtag war im Rauen Haus in Hamburg.

Das **Rauhe Haus** ist:

Eine Einrichtung für Menschen mit Behinderungen.

Über 130 Menschen sind gekommen:

- Menschen mit Behinderungen
Viele arbeiten in der Politik oder in der Wissenschaft.
- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
von Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen
- Fachleute für Arbeit und Politik
- Fachleute aus der Wirtschaft
- Chefs und Chefinnen von Firmen



Was war das Thema vom Fachtag?

Ein Arbeits-Markt-für-Alle!

Es soll Inklusion auf dem Arbeits-Markt geben!

Wie kann man den Arbeits-Markt-für-Alle schaffen?

Was kann man besser machen?

Zum Beispiel:

Was kann die Politik besser machen?

Was kann man für **Barriere-Freiheit** tun?

Fachleute haben dazu Vorschläge gemacht.



Der Vertrag: BRK

Es gibt einen Vertrag.

Den Vertrag haben viele Länder unterschrieben.

Deutschland hat den Vertrag auch unterschrieben.

Der Vertrag heißt: **Behinderten-Rechts-Konvention**.

Die Abkürzung dafür ist: **BRK**.

In der BRK stehen die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Die BRK war auch Thema auf dem Fachtag.

In der BRK steht:

Menschen mit Behinderungen sollen überall dabei sein.

Es darf **keine** Barrieren geben.



Was ist Artikel 27 von der BRK?

In der BRK gibt es 50 Artikel.



Artikel bedeutet hier:

Die Artikel sind wie Regeln.

In den Artikeln stehen die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Dort steht etwas zu einem bestimmten Thema.

In **Artikel 27** steht:

Jeder Mensch hat ein Recht auf Arbeit.

Es muss einen Arbeits-Markt-für-Alle geben!

Barriere-Freiheit: Ein Fachtag für alle!

Barriere-Freiheit bedeutet:

Es gibt **keine** Hindernisse.

Der Fachtag soll auch für alle sein.

Das hat es auf dem Fachtag vom ZeDiS gegeben:

- Leichte Sprache für Menschen mit Lernschwierigkeiten.
- Barriere-Freiheit für Menschen mit Körper-Behinderung.
- Gebärden-Dolmetscher und Schrift-Dolmetscher
für Menschen mit Hörbehinderung.

Menschen mit Behinderungen sagen:

Wir wollen mitreden.

Nichts über uns ohne uns!

Beim ZeDiS sollen alle dabei sein.

Das ZeDiS hat alle eingeladen.



K Produktion hat das ZeDiS unterstützt.

Die Firma **K Produktion**

arbeitet für Menschen mit Behinderungen.

K Produktion ist der Name von der Firma.

K Produktion kennt sich aus mit Barriere-Freiheit.

ZeDiS hat K Produktion gefragt:

Wie können wir den Fachtag barrierefreier machen?

K Produktion hat geholfen.

Anja Teufel hat dazu etwas geschrieben.

Anja Teufel arbeitet bei K Produktion.

Sie können das in diesem Buch lesen.



Was hat K Produktion für die Barriere-Freiheit gemacht?

K Produktion hat schwere Vorträge übersetzt:

- In Einfache Sprache.
- In Leichte Sprache.

Menschen mit Lernschwierigkeiten haben mitgeholfen.

Sie haben die Texte geprüft.

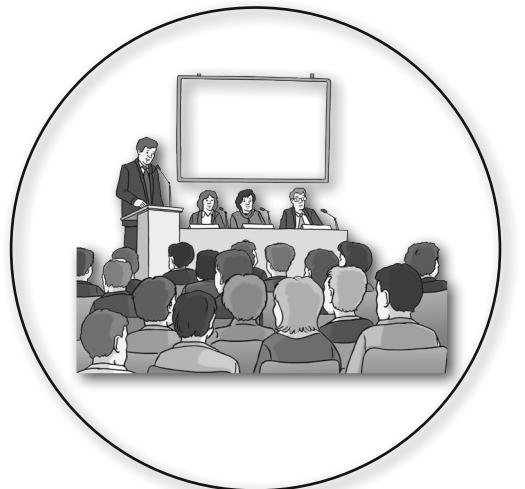


Wer hat gesprochen?

Verschiedene Fachleute haben gesprochen.
Sie können alles in diesem Buch lesen.

Dort steht:

- Wer beim Fachtag gesprochen hat.
- Was das Thema von dem Vortrag war.



Das ZeDiS sagt Danke.

Viele haben für dieses Buch gearbeitet.

Einige haben einen Vortrag gesprochen.

Einige haben einen Vortrag geschrieben.

Dafür sagt ZeDiS allen: Danke.

Jörn Dobert arbeitet für:

umdenken Heinrich-Böll-Stiftung Hamburg e.V.

Jörn Dobert hat viel geholfen:

Er hat mit Geld und mit Ideen geholfen.

Danke an Jörn Dobert.

Danke an **umdenken**.

Der **Tectum**-Verlag hat dieses Buch gedruckt.

Leichte Sprache hat besondere Regeln.

Der **Tectum**-Verlag hat sich daran gehalten.

Das ist mehr Arbeit für den Verlag.

Danke an den **Tectum**-Verlag.



Leichte Sprache und Einfache Sprache: Konzept und Formate für den Fachtag

Anja Teufel

In schwerer Sprache

Barrierefreie Veranstaltungen

Vorbemerkung: Auf dem Fachtag wurde zu Beginn erläutert, welche Angebote und Formate in Leichter Sprache und Einfacher Sprache angeboten werden und warum und für wen dieses Konzept wichtig ist. Diese Hinweise vorab können Sie in Leichter Sprache unter „Leichte Sprache und Einfache Sprache: Ein Plan für den Fach-Tag“ lesen. Auf den folgenden Seiten lesen Sie die umfangreicher Ausführungen in schwerer Sprache im Nachgang für diese Publikation.

Veranstaltungen sollen barrierefrei sein, damit alle Menschen an ihnen teilhaben können. Die Barrierefreiheit bezieht sich dabei auf Beeinträchtigungen jeglicher Art, von Mobilitätseinschränkungen, über Beeinträchtigungen der Sinne Hören und Sehen hin zu kognitiven Beeinträchtigungen. Aber hier ist noch nicht Schluss, denn auch mit psychischen Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen erleben viele Menschen Barrieren bei Veranstaltungen, über die es nachzudenken gilt. Die Beratung und Schulung hinsichtlich barrierefreier Veranstaltungen ist eines der Arbeitsfelder der Firma K Produktion.

Die eigenen Veranstaltungen rollstuhlgerecht, mit Gebärdensprachdolmetscher*innen und Schriftdolmetscher*innen anzubieten, ist für das ZeDiS selbstverständlich. In diesem Bereich gibt es mittlerweile auch vielfältige Lösungen und erprobte Dienstleistungen, die das ZeDiS für seine Veranstaltungen nutzen kann.

Aber wie sieht es mit Konzepten für Menschen mit Lernschwierigkeiten und weitere Zielgruppen aus, für die eine leicht verständliche Sprache wichtig ist?

Barrierefreiheit durch Leichte Sprache und Einfache Sprache

Ideen und Lösungsansätze, explizit auf die Umsetzung live bei Veranstaltungen ausgerichtet, stecken noch in den Kinderschuhen und sind oftmals Premieren. Mögliche Antworten skizzierend, bezieht sich dieser Beitrag auf den Aspekt der Leichten Sprache sowie der Einfachen Sprache. Beide Sprachkonzepte bieten gute Grundlagen, um Konzepte und Formate für Veranstaltungen zu entwickeln und anzubieten. Weiter unten erfolgen eine genauere Erörterung beider Konzepte sowie eine Abgrenzung voneinander.

Menschen mit Lernschwierigkeiten

An dieser Stelle sei ein kleiner Exkurs zum Begriff „Menschen mit Lernschwierigkeiten“ eingefügt. Der Begriff wird synonym verwendet zum Begriff „Menschen mit geistiger Behinderung“, der aber von vielen Menschen abgelehnt wird. Die politische Interessenvertretung *Mensch Zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V.*, der ich mich in der Wahl der Begrifflichkeit anschließe, schreibt auf ihrer Internetseite:

„Wir wollen nicht ‚geistig behindert‘ genannt werden. Wir sind Menschen mit Lern-Schwierigkeiten!“¹

K Produktion arbeitet seit vielen Jahren mit Menschen mit Lernschwierigkeiten im Kontext der politischen Interessenvertretung zusammen, beispielsweise im Rahmen der Unterstützung von Werkstatträten der Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen oder mit Prüfer*innen für Leichte Sprache. Diskutiert werden Barrieren und mögliche Lösungsansätze und die Bedeutung einer verständlichen Sprache für die Teilhabe im Sinne der Behindertenrechtskonvention.

Verstehen als eine Voraussetzung der Teilhabe

Dabeisein allein reicht nicht. Man muss auch verstehen können, über was gesprochen wird. Das Verstehen ist die Voraussetzung dafür, um sich eine Meinung bilden zu können. Die eigene Meinung wiederum ist die Voraussetzung dafür, sich für oder gegen etwas auszusprechen und sich für die eigenen Rechte stark zu machen.

Leichte Sprache und Einfache Sprache sollen genau diese Voraussetzungen erfüllen.

Leichte Sprache und Einfache Sprache – Definition und Abgrenzung

Leichte Sprache

Leichte Sprache ist primär mit der Zielgruppe Menschen mit Lernschwierigkeiten verknüpft, auch wenn weitere Personenkreise davon profitieren können.

Die Regeln für Leichte Sprache vom Verein *Netzwerk Leichte Sprache e.V.* sind anerkannte Regeln und vermutlich die am meisten genutzten Regeln im deutschsprachigen Raum, wenn es um das Übersetzen von schweren Texten in Texte in Leichter Sprache geht. Diese Regeln beziehen sich auf die Wort-, Satz- und Textebene, enthalten Regeln für die Schreibweise von Zahlen und zur Gestaltung von Texten (BMAS 2014) und können im Internet unter www.leichtesprache.org heruntergeladen werden. Eine weitere wichtige Regel sieht die Prüfung der übersetzten Texte durch Expert*innen in eigener Sache vor. Erst

¹ <http://www.menschzuerst.de/> (9.8.2017)

nach der Prüfung durch Menschen mit Lernschwierigkeiten und den nötigen Korrekturen ist eine Übersetzung fertig und darf ein Logo für Leichte Sprache tragen.

Im Einzelnen besagen die Regeln, dass kurze Sätze mit einfachen und bekannten Wörtern benutzt werden sollen. Fach- und Fremdwörter werden vermieden oder erklärt, wenn auf sie nicht verzichtet werden kann. Beispiele helfen den Text zu erläutern. Abläufe sind chronologisch darzustellen. Kürzungen und Zusammenfassungen sind ausdrücklich erlaubt. Konjunktiv- und Genitivsätze sind genauso wie Passivformulieren zu vermeiden. Stattdessen ist eine aktive Sprache mit möglichst vielen Verben zu wählen. Jeder Satz soll nur eine Aussage beinhalten und nach einem Punkt erfolgt ein Zeilenwechsel. Außerdem werden eine gerade Schriftart mit einer Schriftgröße von mindestens Arial 14 Punkt sowie ein Zeilenabstand von 1,5 verwendet. Nicht zuletzt kommt den Illustrationen für Leichte Sprache eine wichtige Rolle zu, die nach den Regeln ebenfalls zum Text gehören. Dies waren nur einige wichtige Regeln. Das 38-seitige Regelwerk kann auf der Internetseite des Netzwerks heruntergeladen werden.

An dieser Stelle kann nur kurz erwähnt werden, dass es weitere Richtlinien gibt, beispielsweise die des europäischen Vereins Inclusion Europe e.V. sowie verschiedene Logos und Marken, die für jeweils eigene definierte Standards eingesetzt werden. Der Bereich Leichte Sprache wird mehr und mehr sowohl als lukrativer Markt als auch als neues und beliebtes Forschungsfeld entdeckt.

Leichte Sprache bewegt sich hauptsächlich auf dem Sprachniveau A1 in Anlehnung an den gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) (Ziegler et al. 2015).

Einfache Sprache

Einfache Sprache ist etwas schwieriger als Leichte Sprache und umfasst neben A1 ebenfalls die Niveaustufen A2 und B1 des GER (ebd.). Letztere Stufen sind beispielsweise Bestandteil des „Deutsch-Test für Zuwanderer“² (DTZ) und Teil des „Zertifikat Integrationskurs“³ vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Einfache Sprache richtet sich somit an Zielgruppen wie Menschen mit Migrationshintergrund oder auch an funktionale Analphabeten und allgemein Menschen mit Leseschwierigkeiten und nicht primär an Menschen mit Lernschwierigkeiten, gleichwohl auch diese davon profitieren können.

Bei Einfacher Sprache dürfen die Sätze etwas länger sein. Einfache Nebensatzkonstruktionen sind erlaubt. Aber auch hier gilt es Fach- und Fremdwörter zu vermeiden oder sie zu erklären. Darüber hinaus sieht die Gestaltung anders aus, denn nicht nach jedem Punkt muss die Zeile gewechselt werden. Geeignete Fotos und Grafiken erleichtern zwar jedes Lesen, sind aber, anders als bei der

2 <http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/Integrationskurse/Abschlusspruefung/SkalierteSprachpruefung/skaliertesprachpruefung-node.html> (9.8.2017)

3 <http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/Integrationskurse/Abschlusspruefung/ZertifikatIntegrationsKurs/zertifikatintegrationskurs-node.html> (9.8.2017)

Leichten Sprache, nicht unverzichtbarer Bestandteil (Ziegler et al. 2015). Anders als bei der Leichten Sprachen gibt es kein verbindliches Regelwerk für die Einfache Sprache, sondern eher Empfehlungen und Hinweise an verschiedenen Stellen.

Leichte Sprache und Einfache Sprache bei Veranstaltungen

Der Schwerpunkt der vorliegenden Regelwerke und Empfehlungen liegt in der schriftlichen Übersetzung. Das *Netzwerk Leichte Sprache e. V.* hat neben den „Regeln für Leichte Sprache“ auch „Regeln für Tagungen und Treffen“ herausgegeben (BMAS 2014), die ebenfalls im Internet unter www.leichtesprache.org heruntergeladen werden können. Die Regeln geben gute und wichtige Hinweise, worauf bei Tagungen geachtet werden sollte, um Menschen mit Lernschwierigkeiten die Teilnahme zu ermöglichen.

Was für den Themenbereich Leichte und Einfache Sprache allerdings fehlt, sind umfassende Konzepte und Formate, wie genau Leichte und auch Einfache Sprache bei Veranstaltungen umgesetzt werden und zur Barrierefreiheit beitragen können. K Produktion hat sich in den vergangenen Jahren darauf spezialisiert, verschiedene Formate und Lösungsansätze anzuwenden und zu erproben.

Das Konzept für den Fachtag

Beim Fachtag vom ZeDiS hat K Produktion in Absprache mit dem ZeDiS ein Gesamtkonzept entwickelt und umgesetzt, um den Fachtag für Menschen mit Lernschwierigkeiten ein gutes Stück barriereärmer zu gestalten. Es kamen verschiedene Lösungsansätze zum Einsatz, die jetzt im Einzelnen beschrieben werden sollen.

Die einzelnen Formate und Lösungsansätze im Überblick:

- Programm-Heft mit Anmeldung in Leichter Sprache
- Schriftliche Hinweise zu Einfacher Sprache und Briefing im Vorfeld
(Wie kann ich meinen Vortrag einfacher formulieren?)
- Parallel Arbeitsgruppe in Leichter Sprache
- Übersetzung und Vortrag in Leichter Sprache als Hörversion
- Vorträge in Einfacher Sprache bzw. vereinfachter Sprache
- Podiumsdiskussion mit Erläuterungen in Leichter Sprache

Übersetzungen in Leichte Sprache erfolgten nach den Regeln für Leichte Sprache vom Netzwerk Leichte Sprache e. V. Das Angebot in Einfacher Sprache wurde nach Empfehlungen verschiedener anerkannter Akteure aus diesem Bereich umgesetzt.

Programm-Heft mit Anmeldung in Leichter Sprache

Neben einem Ankündigungsflyer in schwerer Sprache gab es auch ein Programm-Heft in Leichter Sprache. Dieses enthielt neben dem Ablauf eine Erläuterung wesentlicher Inhalte des Fachtages und eine Übersicht der Referent*innen sowie einen Anmeldebogen mit Ankreuzoptionen zur Barrierefreiheit und mehr. Beides konnte auch online abgerufen werden.

Übersetzung und Vortrag in Leichter Sprache als Hörversion

Der Vortrag von Prof. Dr. Kathrin Römisch lag im Vorfeld vor und wurde in Leichte Sprache übersetzt und als Hörversion eingelesen. Bei der Tagung konnten sich Interessierte einen Kopfhörer ausleihen und den Vortrag in Leichter Sprache anhören. Die Audiodatei lief parallel, während Frau Römisch ihren Vortrag in der von ihr verfassten Form vortrug. Die Hörversion in Leichter Sprache war wenige Minuten früher zu Ende als das Vortragen durch Frau Römisch selbst.

Schriftliche Hinweise zu Einfacher Sprache und Briefing im Vorfeld

Folgende Beiträge sollten für den Fachtag in vereinfachter Form vorliegen: das Grußwort von Prof. Dr. Andreas Theurich, der Vortrag von Lars Bruhn/Jürgen Homann sowie der Vortrag von Corinna Rüffer und Christian Judith.

Alle Referent*innen erhielten im Vorfeld per Mail ein Dokument mit schriftlichen Hinweisen, wie Vorträge einfach formuliert werden können. Allen Referent*innen wurde außerdem ein telefonisches Briefing vor und nach dem Formulieren ihres Beitrags angeboten. Alle Beiträge, die zum Fachtag vorlagen, wurden von K Produktion noch einmal bearbeitet und mit Anmerkungen versehen den Referent*innen zurückgeschickt. Dadurch konnte gewährleistet werden, dass beim Fachtag kein Vortrag ausschließlich in schwerer Sprache gehalten wurde.

Absprachen zu Einfacher Sprache und dem Vorgehen beim Fachtag erfolgten außerdem mit Jörn Dobert, dem Moderator des Fachtages und der Podiumsdiskussion.

Parallele Arbeitsgruppe in Leichter Sprache

Für den Vortrag von Dr. Bernd Sommer wurde eine parallele Arbeitsgruppe vorbereitet und von K Produktion (Anja Teufel) angeboten. In der Arbeitsgruppe wurden wesentliche Inhalte aus dem Themengebiet Transformationsdesign in Leichter Sprache erklärt und gemeinsam diskutiert. Die Teilnahme an der Arbeitsgruppe war optional und richtete sich vor allem an Menschen mit Lernschwierigkeiten, wobei auch andere Personen Interesse zeigten und teilnahmen.

Podiumsdiskussion mit Erläuterungen in Leichter Sprache

Eine Podiumsdiskussion lebt neben vielleicht vorbereiteten Einstiegsstatements und vorbereiteten Fragen durch die Moderation gerade von der spontanen Diskussion und dem Austausch der Gäste. Entsprechend flexibel muss auch das eingesetzte Format sein, um schwierige Sachverhalte bei Bedarf zu erklären, denn Texte können in keinem Fall vorher übersetzt werden.

Für den Fachtag wurde eine Kombination aus ‚Wächterin‘ und ‚Erklären bei Bedarf‘ gewählt. Die ‚Wächterin‘ stand beispielsweise im Blickkontakt mit dem Moderator, und konnte signalisieren, wenn sie etwas erklären wollte. Das Eingreifen erfolgte hauptsächlich bei einem angemeldeten Bedarf aus dem Publikum. Die Erläuterungen in Leichter und Einfacher Sprache erfolgten dann über ein eigenes Mikrofon für alle.

Ehrlicherweise muss man aber auch die Grenzen dieser Methode ansprechen. Je ungewohnter dieses Vorgehen für die Gäste ist und je angeregter und schneller eine Diskussion wird, desto schwieriger wird es, tatsächlich den Raum für ein Eingreifen und Erläutern zu gewährleisten. Geschwindigkeit aus der Diskussion zu nehmen, scheint hier oft das Wichtigste überhaupt zu sein.

Weitere Formate und Lösungsansätze

Neben den für diesen Fachtag gewählten sind noch eine Reihe von weiteren Formaten und Lösungsansätzen denkbar. Je nach Veranstaltungsart, Größe, Dauer, Zielgruppen und angemeldetem Bedarf sollten aus einem Repertoire die geeigneten Methoden gewählt werden.

Vorbereitungstreffen für die Zielgruppe Menschen mit Lernschwierigkeiten

Damit sich Teilnehmer*innen mit Lernschwierigkeiten angemessen auf ein Thema vorbereiten können, können auch Treffen am Vortag der eigentlichen Veranstaltung angeboten werden. Ähnlich der parallelen Arbeitsgruppe beim Fachtag können wichtige Begrifflichkeiten erörtert und erste Fragen beantwortet werden. Möglicherweise lassen sich sogar Fragen und wichtige Anliegen der Zielgruppe bei der Veranstaltung selbst in den Ablauf einplanen.

Moderationen in Einfacher oder Leichter Sprache

Die Moderation kann für eine Veranstaltung Standards setzen und zeigen, worauf Wert gelegt wird. Spricht die/der Moderator*in einfach, so signalisiert sie/er dem Publikum, worauf es bei der Veranstaltung auch ankommt und die Hemmschwelle sinkt für ‚Kopfschlaue‘, sich weniger schwierig auszudrücken.

Gerade in Deutschland scheint die Sorge, als ungebildet zu gelten, wenn man nicht Unmengen an Fremdwörtern benutzt, besonders ausgeprägt zu sein. Wünschenswert wäre hingegen mehr Anerkennung für das Talent von Wissenschaftler*innen, schwierige Sachverhalte leicht verständlich darzustellen. Es handelt sich hier um eine Kompetenz und nicht um ein Defizit. Wie wäre es mit einem

anerkennenden Raunen für Wissenschaftler*innen, die sich selbst parallel in Leichte Sprache oder, na gut, erst einmal in Einfache Sprache übersetzen können?

Exkurs: Flüsterübersetzung

Eine Möglichkeit, mit der K Produktion bereits ebenfalls positive Erfahrungen sammeln konnte, ist eine ‚Flüsterübersetzung‘ für einzelne Menschen mit Lernschwierigkeiten bei Workshops und Vorträgen. Für ein bis zwei Personen lässt sich, insofern die Teilnehmer*innen hörend sind, eine direkte Übersetzung komplizierter Sachverhalte umsetzen. Meist wird nicht laufend simultan übersetzt, sondern bei signalisiertem Bedarf eine kurze Erläuterung eines Fach- oder Fremdwortes oder eines komplizierten Satzgefüges gegeben.

Simultan dolmetschen

Alternativ gab es im Vorfeld des Fachtages auch die Überlegung, simultanes Dolmetschen für einen kompletten Vortrag einzusetzen. Das bietet sich vor allem für Beiträge an, die im Vorfeld nicht für eine Übersetzung vorliegen können.

Das simultane Dolmetschen bietet sich außerdem gerade auch für ein großes Publikum an, bei dem die Teilnehmer*innen unbekannt sind und bei dem im Vorfeld wenig Zeit besteht, andere Optionen vorzubereiten und umzusetzen. Die simultane Übersetzung kann über Kopfhörer bei Bedarf von der Zielgruppe in Anspruch genommen werden. Ein Vorteil der Methode ist, dass keine große Vorbereitung seitens der Referent*innen nötig ist und die Vorträge auch nicht im Vorfeld vorliegen müssen. Die Dienstleistung kann wie andere Dienstleistungen gebucht werden.

Hiermit kann allerdings der Nachteil verbunden sein, dass die Kapazitäten der Dienstleister*innen ausgelastet sind. Derzeit bieten nur sehr wenige Personen in Deutschland diese Dienstleistung an. Verständlicherweise stehen nicht immer Personen für jede Veranstaltung zur Verfügung, so auch nicht beim Fachtag des ZeDiS.

Ein weiterer Nachteil dieser Methode ist, dass das übrige Publikum nicht wie bei den anderen Formaten mit der Zeit eine Sensibilität dafür entwickelt, was an der verwendeten Sprache schwierig ist. Das restliche Publikum bekommt von der Übersetzung nichts mit und muss sich keine Gedanken um die selbst verwendete Sprache machen. Noch ein möglicher Nachteil kann sein, dass man sich auf eine hohe Qualität der Übersetzung verlassen muss, sie aber schwer kontrollieren kann, da selten jemand zur Kontrolle mithören und bewerten wird, ob die Dolmetscher*innen sich an die Regeln für Leichte Sprache halten. Es handelt sich um eine sehr anspruchsvolle und anstrengende Tätigkeit, für die im Grunde, wie für andere Dolmetschertätigkeiten auch, oft eine Doppelbesetzung wünschenswert wäre.

Nichtsdestotrotz stellt das simultane Dolmetschen eine wichtige und begrüßenswerte aktuelle Entwicklung dar, die oftmals eine wichtige Komponente sein dürfte, um Barrierefreiheit für Menschen mit Lernschwierigkeiten herzustellen.

Ausblick: Entwicklung von Konzepten und Formaten als Teilhabeforschung

Es tut sich etwas. Die Leichte Sprache und auch die Einfache Sprache ziehen ihre Kreise und werden neben dem Angebot von schriftlichen Texten auch live bei Veranstaltungen immer wichtiger. Mit dieser Entwicklung wird der Bedarf an geeigneten Lösungsansätzen, Formaten und Konzepten deutlich. Je nach Veranstaltungsart gilt es, verschiedene Formate zu entwickeln, zu kombinieren und in ein schlüssiges Gesamtkonzept einzubetten. Barrierefreiheit für Menschen mit Lernschwierigkeiten muss ein selbstverständlicher Bestandteil bei Veranstaltungen werden.

Die Formate und Methoden wollen erprobt werden: Was funktioniert gut und was eignet sich weniger gut? Was bevorzugen Menschen mit Lernschwierigkeiten und welches Feedback geben sie?

Es braucht Diskussion, Entwicklung und Erprobung für das Themen- und Forschungsfeld Leichte Sprache bei Veranstaltungen. Und ganz wichtig: Die Zielgruppe Menschen mit Lernschwierigkeiten muss von Anfang an mit dabei sein und die Entwicklung mitbestimmen. Gute Antworten auf diese Frage kann es meines Erachtens nur im Rahmen einer Teilhabeforschung geben, bei der Menschen mit Lernschwierigkeiten in allen Forschungsphasen von der Planung über die Durchführung bis zur Publikation als Teil des Forschungsteams dabei sind, und somit sowohl mitwirken und beraten als auch gleichberechtigt mit anderen zusammenarbeiten und den Forschungsprozess mit steuern (Brütt et al. 2016). Indem eine solche Forschung und ihre Ergebnisse Einfluss auf die Gestaltung von und Teilhabe bei Veranstaltungen nehmen könnten, wäre eine solche Teilhabeforschung gleichzeitig auch Transformationsforschung (Waldschmidt 2015, 687f), denn sie könnte einen Beitrag zu gesellschaftlichen Veränderungsprozessen in Richtung Inklusion liefern.

Vielen Dank an das ZeDiS und seinen Mut, gemeinsam Neuland zu beschreiten und vielen Dank an die Prüfer*innen sowie Teilnehmer*innen mit Lernschwierigkeiten, die als Expert*innen in eigener Sache einen wichtigen Beitrag zum Fachtag und zu diesem Buch geleistet haben.

Literatur

- Brütt, Anna Levke; Buschmann-Steinhage, Rolf; Kirschning, Silke; Wegscheider, Karl (2016): Teilhabeforschung. Bedeutung, Konzepte, Zielsetzung und Methoden. In: Bundesgesundheitsblatt, DOI 10.1007/s00103-016-2403-y, Berlin Heidelberg.
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2014): Leichte Sprache. Ein Ratgeber. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a752-ratgeber-leichte-sprache.pdf;jsessionid=497B9AE68732C2E434D9C99D-8D4EFB6F?__blob=publicationFile&v=2 (9.8.2017).
- Waldschmidt, Anne (2015): Grundlagen und Ziele der Teilhabeforschung. Lebenslage und Partizipation von Menschen mit Behinderungen. In: Sozialrecht+Praxis. Zeitschrift für Sozialpolitiker und Schwerbehindertenvertreter, 25. Jg., Nr. 11, S. 683-688.
- Ziegler, Martina; Eser Karl-Heinz; Abend, Sonja; Piasecki, Peter; Ziegler, Mechthild (Hg.) (2015): Einfache Sprache in Bildung und Ausbildung. Herausforderungen, Voraussetzungen und Möglichkeiten von einfacher Sprache in Bildung, Berufsorientierung, -ausbildung und -ausübung, bei: lernen fördern Bundesverband zur Förderung von Menschen mit Lernbehinderungen e.V., Stuttgart.

Leichte Sprache und Einfache Sprache: Ein Plan für den Fachtag

Anja Teufel

Zusammen-Fassung in Leichter Sprache



Veranstaltungen ohne Hindernisse

Es soll **keine** Hindernisse
für Menschen mit Behinderungen geben.

Hindernisse heißen auch: **Barrieren**.

Zum Beispiel:

Treppen sind ein Hindernis für Rollstuhl-Fahrer.

Schwere Sprache ist ein Hindernis
für Menschen mit Lernschwierigkeiten.

Ohne Hindernisse heißt es auch so:

Barrierefrei und **Barriere-Freiheit**.

Warum ist das wichtig?

Alle Menschen wollen wichtige Dinge verstehen.

Menschen mit Lernschwierigkeiten wollen das auch.

So bekommt man wichtige Informationen.

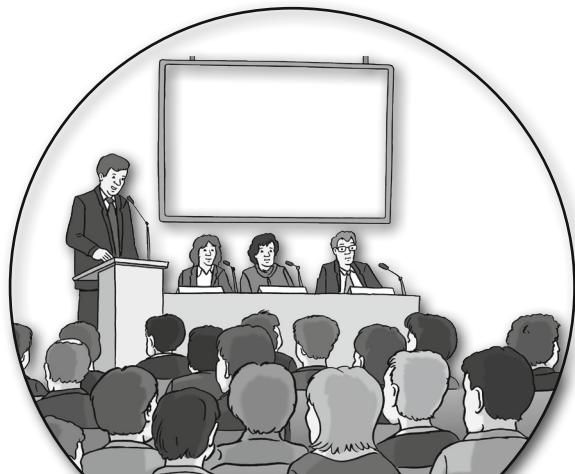
Dann kann man über eine Sache nachdenken.

Dann kann man sich mit anderen austauschen.

Nur so kann man seine Meinung sagen.

Nur so kann man mitbestimmen.

Menschen mit Lernschwierigkeiten wollen mitbestimmen.



Leichte Sprache und Einfache Sprache

Deshalb soll es bei der Tagung
nicht nur schwere Sprache geben.

Leichte Sprache

Für Leichte Sprache gibt es Regeln.

Leichte Sprache ist besonders leicht zu verstehen.

Es gibt Übersetzungs-Büros für Leichte Sprache.

Aus einem schweren Text wird ein leichter Text.

Die Regeln sind wichtig für eine Übersetzung.

In den Regeln steht:

Wie man einen Text schreiben soll.

Der Text soll auch Bilder haben.

Es gibt Prüfer und Prüferinnen für Leichte Sprache.

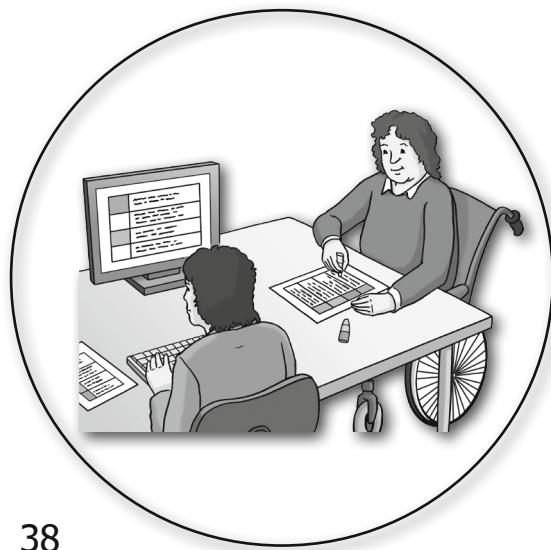
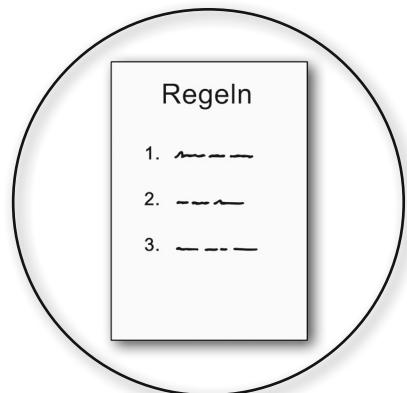
Das sind Menschen mit Lernschwierigkeiten.

Sie prüfen die Übersetzung.

Das steht auch in den Regeln.

Leichte Sprache ist Barriere-Freiheit

für Menschen mit Lernschwierigkeiten.





Einfache Sprache

Es gibt auch Einfache Sprache.

Einfache Sprache ist etwas anderes als Leichte Sprache.

Einfache Sprache darf etwas schwieriger sein.

Die Sätze sind etwas länger.

Ein neuer Satz muss **nicht** in einer neuen Zeile stehen.

Die Regeln für Einfache Sprache sind weniger streng.

Manche Menschen können **nicht** gut lesen und schreiben.

Manche Menschen kommen aus anderen Ländern.

Sie lernen erst Deutsch.

Dann ist Einfache Sprache gut.



Gute Texte schreiben

In den Regeln geht es viel um Texte schreiben.

Das heißt: Eine Person schreibt etwas auf.

Zum Beispiel: Auf ein Blatt Papier oder ins Internet.

K Produktion

Anja Teufel arbeitet in der Firma K Produktion.

Die Firma kennt sich gut aus mit Barriere-Freiheit.

Die Firma macht Kurse für barrierefreie Veranstaltungen.

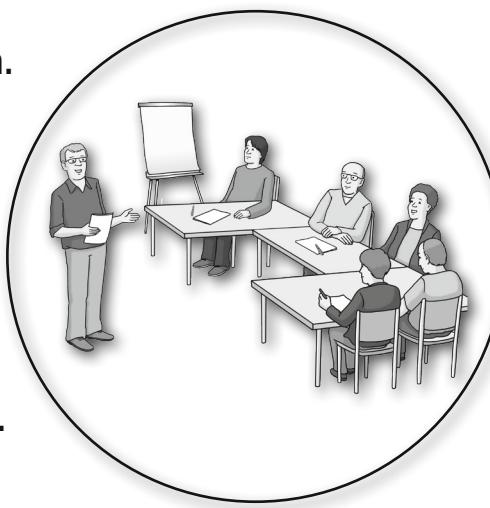
Und die Firma berät andere Menschen.

Anja Teufel macht Kurse für Leichte Sprache.

Sie übersetzt schwierige Texte in Leichte Sprache.

Sie arbeitet mit einer Prüf-Gruppe zusammen.

Sie macht auch Pläne für Leichte Sprache bei Tagungen.



Wie ist es bei Veranstaltungen?

Bei Veranstaltungen ist es anders als bei Texten.

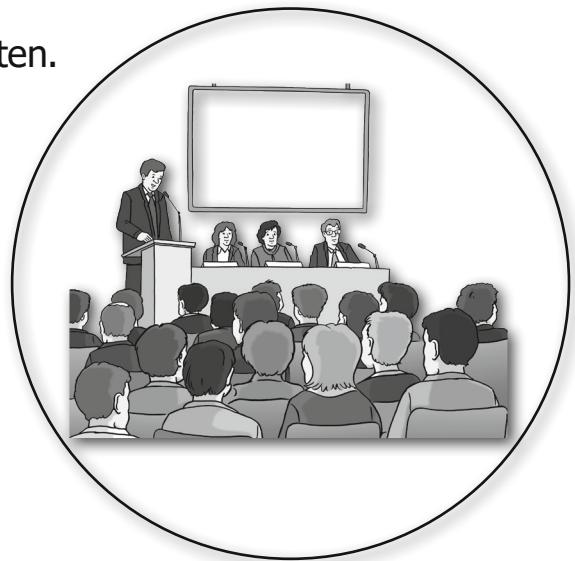
Bei Veranstaltungen gibt es Vorträge.

Es gibt auch Arbeits-Gruppen.

Die Menschen reden miteinander.

Die Menschen hören zu.

Es gibt weniger Papier zum Lesen.



Leichte Sprache und Einfache Sprache bei Veranstaltungen sind wichtig!

Wir brauchen dort auch leicht verständliche Sprache.

Man muss an die Regeln für Leichte Sprache denken.

Viele Regeln sind nur für das Schreiben gedacht.

Aber manche Regeln sind auch für das Reden wichtig.

Aber es gibt erst wenige Ideen für Veranstaltungen.

Ich rede mit Menschen mit Lernschwierigkeiten darüber.

Wir reden über Leichte Sprache bei Veranstaltungen.



Das ist alles noch sehr neu.

Es gibt **keinen** festen Plan für Leichte Sprache bei Tagungen.

Wir probieren verschiedene Dinge aus.

So merken wir:

- Was ist gut bei Veranstaltungen?
- Was ist weniger gut?



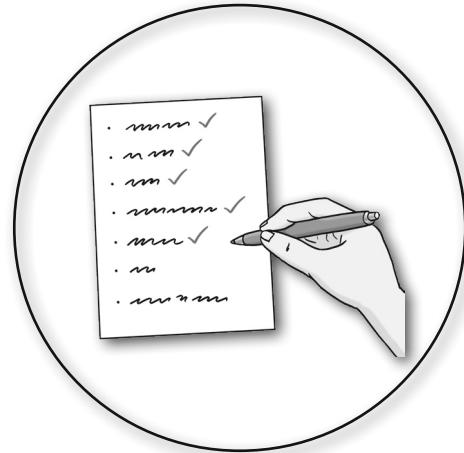
Der Plan für diese Tagung

Wir haben das ZeDiS beraten.

Wir haben Vorschläge gemacht.

Wir haben zusammen einen Plan gemacht:

- Für Leichte Sprache
- Für Einfache Sprache



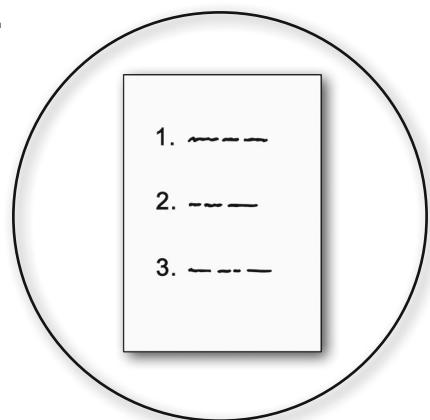
Was gab es alles bei der Tagung?

Arbeits-Gruppe in Leichter Sprache

Es gab eine Arbeits-Gruppe in Leichter Sprache.

Die Arbeits-Gruppe war gleichzeitig zum ersten Vortrag.

Das war der Vortrag von Bernd Sommer.



Vortrag in Leichter Sprache

Der Vortrag war über Kopf-Hörer.

Man konnte sich die Kopf-Hörer ausleihen.

Ich habe den Vortrag vor der Tagung übersetzt.

Das war der Vortrag von Kathrin Römisch.

Sie hat gleichzeitig in schwerer Sprache vorgetragen.

Beratung für Einfache Sprache

Es gab vorher eine Beratung für Einfache Sprache.

Es gab Tipps für Einfache Sprache.

Die Redner und Rednerinnen haben erfahren:

- Wie geht Einfache Sprache?
- Wie kann ich meinen Vortrag einfacher schreiben?



Diese Vorträge waren in Einfacher Sprache:

Das Gruß-Wort war in Einfacher Sprache.

Der Vortrag vom ZeDiS war in Einfacher Sprache.

Der Vortrag von Corinna Rüffer war in Einfacher Sprache.

Der Vortrag von Christian Judith war in Einfacher Sprache.

Ich habe Tipps für Veränderungen gegeben.



Die Diskussion mit Gästen

Verschiedene Gäste waren auf der Bühne.

Sie haben ihre Meinung gesagt.

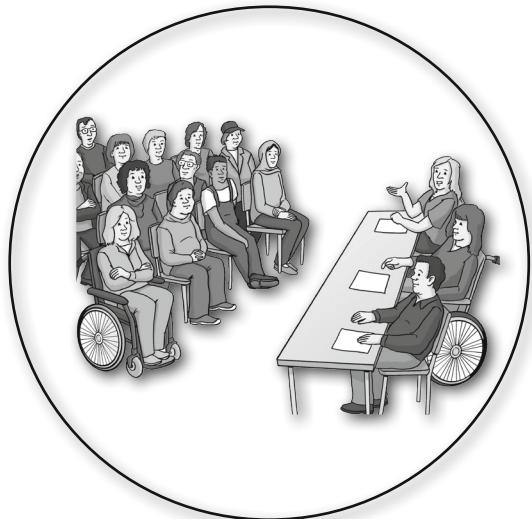
Sie haben miteinander geredet.

Anja Teufel war eine Art Wächterin.

Sie hat auf die Sprache aufgepasst.

Sie hatte auch ein Mikrofon.

Sie hat besonders schwere Wörter leichter erklärt.



Das ZeDiS ist mutig.

Das ZeDiS hat neue Dinge ausprobiert.

Es gab bei der Tagung eine Mischung.

Es gab Leichte Sprache und Einfache Sprache.

Es gab auch schwere Sprache.



Was ist Transformationsdesign?

Zu den Möglichkeiten und Grenzen der Gestaltung sozialen Wandels unter normativen Leitbildern¹

Bernd Sommer

In schwerer Sprache

0 Einleitung

In den Nachhaltigkeitswissenschaften sowie der sozial-ökologischen Forschung ist in den vergangenen Jahren unter dem Schlagwort der ‚Transformation‘ ein neuer Forschungszweig entstanden, der sich mit der Frage beschäftigt, wie sich moderne Gesellschaften in Richtung Nachhaltigkeit transformieren können. Im Gegensatz zur Transformationsforschung in den Politikwissenschaften, die sich in Folge des Zusammenbruchs des Ostblocks mit der Transformation der politischen und wirtschaftlichen Regime in den ehemals sowjetkommunistischen Staaten befasst, wird hier der Transformationsprozess also nicht retroperspektiv oder begleitend analysiert, sondern als Zukunftsaufgabe verstanden.

Vor dem Hintergrund dieser aktuellen Debatte in der Nachhaltigkeitsforschung fragt der folgende Beitrag nach den Möglichkeiten und Grenzen der Gestaltung gesellschaftlicher Veränderungsprozesse unter normativen Leitbildern. Dazu werden Befunde aus der sozial-ökologischen Transformationsforschung in Hinblick auf deren Übertragbarkeit auf die gesellschaftlichen Bemühungen diskutiert, mehr Inklusion am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Konkret wird (1.) herausgearbeitet, dass in beiden Feldern die Orientierung an normativen Leitbildern von zentraler Bedeutung ist, (2.) die eigentümliche Widersprüchlichkeit gegenwärtiger sozialer Entwicklungen – sowohl im Bereich der Nachhaltigkeit als auch der Inklusion – in den Blick genommen, (3.) auf die Bedeutung von ‚Geschichten des Gelingens‘ für eine *transformation by design* eingegangen sowie (4.) die Veränderung gesellschaftlicher Machtverhältnisse als Kern jedweden sozialen Wandels identifiziert.

Noch ein Hinweis zur Einordnung der folgenden Ausführungen: Der Autor ist kein Experte für die Themen ‚Inklusion‘ oder ‚Arbeitsmarkt‘. Meine Arbeits- und

¹ Dieser Beitrag basiert auf Überlegungen und bisweilen auch textidentischen Passagen, die zuvor zusammen mit Harald Welzer unter dem Titel *Transformationdesign. Wege in eine zukunftsfähige Moderne* (Sommer/Welzer 2014) im Münchener oekom Verlag veröffentlicht worden sind.

Forschungsschwerpunkte als Soziologe sind sozial-ökologische Problemkonstellationen, entsprechende Transformationsprozesse sowie das Thema der Nachhaltigkeit. Aus dieser Perspektive – also gewissermaßen ‚von außen‘ – werde ich versuchen, Aspekte und Analogien herauszuarbeiten, die mir für ein Verständnis des gegenwärtigen Inklusionsdiskurses hilfreich erscheinen.

1 Transformation by *disaster or by design?* Normative Leitbilder im Transformationsdiskurs

Im September 2009 veröffentlichte eine Gruppe von Naturwissenschaftler*innen um Johan Rockström, dem Direktor des Stockholm Environmental Institutes, unter dem Titel „A safe operating space for humanity“ (Rockström et al. 2009) in der Fachzeitschrift *Nature* einen Artikel, der beschreibt, wie sich in neun kritischen Bereichen des Erdsystems, die in den vergangenen 10.000 Jahren weitgehend stabil geblieben sind, zum Teil dramatische Veränderungen vollziehen. Dies sind die Bereiche „Landnutzungsänderungen“, „Biologische Vielfalt“ bzw. „Artensterben“, „Chemische Verschmutzungen“, „Klima“, „Ozeanversauerung“, „Ozeonschicht“, „Partikelverschmutzung der Atmosphäre“, „Süßwasserverbrauch“ sowie „Veränderung des Phosphor- und Stickstoffkreislaufs“. Gemeinsam ist diesen globalen Umweltveränderungen, dass sie allesamt durch menschliche Aktivitäten verursacht sind.

Bei Artenvielfalt, dem Klima und dem Stickstoffkreislauf sind die Veränderungen bereits so gravierend, dass die natürlichen Lebensgrundlagen von Gesellschaften irreversibel und existenziell bedroht sind. Der Klimawandel ist in aller Munde, daher soll hier kurz auf das Problem des Artensterbens eingegangen werden; ein Problem, das weniger Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit findet: In ihrem Buch *The Sixth Extinction. An unnatural History*, für das die amerikanische Wissenschaftsjournalistin Elisabeth Kolbert (2015) den Pulitzer Preis bekam, thematisiert sie den gegenwärtigen Verlust an biologischer Vielfalt als sechste große Phase des Massensterbens in der Erdgeschichte. Jährlich verschwinden nach Schätzungen ca. 20.000 Arten. Im erdhistorischen Vergleich ist die Aussterberate bei einigen Arten damit um bis zu 45.000-mal höher als die sogenannte Hintergrundrate, wonach etwa alle tausend Jahre irgendwo auf der Welt eine Amphibienart ausstirbt oder alle 750 Jahre ein Säugetier. Gegenwärtig sind dadurch mehr als ein Drittel aller Amphibien, ein Drittel aller riffbildenden Korallen, ein Viertel aller Säugetiere, ein Fünftel aller Reptilien und ein Sechstel aller Vögel vom Aussterben bedroht (ebd.). Waren für frühere Phasen des Massenaussterbens – wie z. B. das Massensterben der Dinosaurier infolge eines Meteoriteinschlags – natürliche Ereignisse verantwortlich, ist aktuelle Aussterbewelle durch menschliche Aktivitäten verursacht. Daher lautet auch der englische Untertitel von Kolberts Buch auch „An unnatural history“.

Mit den ‚Planetaren Grenzen‘ ist die strukturelle Nicht-Nachhaltigkeit moderner Gesellschaften aber noch nicht hinreichend beschrieben. Denn sie beziehen

sich vor allem auf die ‚Outputseite‘ des gesellschaftlichen Stoffwechsels mit der Natur. Aber es ist klar, dass die Endlichkeitsproblematik, wie sie etwa bereits vom *Club of Rome* bzw. Donella und Dennis Meadows et al. (1972) beschrieben worden sind, weiter virulent bleibt: Eine ganze Reihe mineralischer Ressourcen (wie fossile Brennstoffe) aber auch Phosphor, dem eine zentrale Rolle in der modernen Landwirtschaft zukommt, sind und bleiben endlich. Vor dem Hintergrund dieser Endlichkeit natürlicher Ressourcen sowie der Übernutzung ökologischer Senken ist also nicht die Frage, ob eine Transformation des aktuellen Wirtschafts- und Kulturmodells der Gegenwartsgesellschaften erfolgen wird, sondern ob diese stärker von den Verhältnissen erzwungen oder zumindest noch einigermaßen durch Einsicht gestaltet werden kann. Kurz: ob die Transformation ‚by design or by disaster‘ erfolgt.

Es liegt auf der Hand, dass das ein Nachdenken über eine ‚transformation by design‘, also die Gestaltung der gesellschaftlichen Naturverhältnisse etwas mit normativen Vorstellungen zu tun hat, sprich, zumindest in groben Zügen, das Bild einer wünschenswerten Zukunft vorliegen muss. Die Frage lautet dann natürlich: Wie kann ein solches normatives Leitbild aussehen? In der sozial-ökologischen Forschung wird mitunter als normativer Anspruch formuliert, dass die gesellschaftlichen Naturverhältnisse so gestaltet sein sollen, dass es allen Menschen möglich ist, ihre vitalen Grundbedürfnisse zu befriedigen (Becker et al. 2011). Selbstverständlich sind selbst vitale Grundbedürfnisse stets kulturell überformt bzw. ausgeprägt. Dennoch brauchen Menschen, um zu überleben, unabhängig von ihrem konkreten gesellschaftlichen oder kulturellen Hintergrund, sauerstoffreiche und schadstoffarme Luft zum Atmen, sauberes Trinkwasser, Schutz vor Hitze und Kälte etc. (ebd.). Große Teile der Menschheit können diese Grundbedürfnisse derzeit nur unzureichend befriedigen, wie z. B. die anhaltenden und wiederkehrenden Ernährungskrisen zeigen.

Diese Überlegungen greifen aber noch zu kurz: So hat der Historiker Dipesh Chakrabarty (2009, 208) darauf hingewiesen dass die Veränderungen, die aus ökologischer Perspektive so bedrohlich aussehen, für die Gesellschaften, die sie durchliefen bzw. immer noch durchlaufen, eine Phase der Emanzipation und der Erweiterung von individuellen Handlungsspielräumen darstellt:

„The mansion of modern freedoms stands on an ever-expanding base of fossil fuel use. Most of our freedoms so far have been energy-intensive.“

Damit stehen die frühindustrialisierten Gesellschaften im 21. Jahrhundert vor der höchst konkreten Frage, wie sie erreichte zivilisatorische Standards in Sachen Freiheit, Demokratie, Rechtstaatlichkeit, Bildungs- und Gesundheitsversorgung aufrechterhalten und zugleich die Übernutzung des Naturraums radikal zurückgefahren werden kann.

Bisher ist keine Gesellschaft bekannt, welche diese Bedingungen erfüllt. Eine solche Fragestellung reicht aber weit über vergleichsweise eng gefasste

Fragen, wie zum Beispiel das ‚2-Grad-Ziel‘ in der internationalen Klimapolitik oder die ‚Energiewende‘ in Deutschland realisiert werden können, hinaus.

Tatsächlich gewinnen solche Ziele und Vorhaben ihren Sinn ja erst darin, dass mit ihnen ein wünschenswerter gesellschaftlicher Zustand aufrechterhalten bzw. erreicht werden kann.

An dieser Stelle besteht ganz grundsätzlich eine Analogie zum Thema der Inklusion: Auf Tagungen wie dieser zum Thema „Inklusiver Arbeitsmarkt – zwischen menschenrechtlichem Anspruch und vielfältigen Barrieren“ steht ganz offenkundig auch das Nachdenken über eine ‚transformation by design‘ im Vordergrund; sie beschäftigt sich mit den Möglichkeiten und Grenzen der Gestaltung gesellschaftlicher Veränderungsprozesse unter normativen Leitbildern. Anstelle von ‚Nachhaltigkeit‘ oder einer ‚reduktiven Moderne‘ (Welzer et al. 2014, 6) geht es hier jedoch um ein Transformationsdesign, das sich an der Gestaltung inklusiver sozialer Beziehungen orientiert. Konkret geht es um Fragen wie die Folgenden: Mit Hilfe welcher Instrumente und politischen Maßnahmen kann der Arbeitsmarkt unter dem Leitbild der Inklusion transformiert werden? Welche Barrieren treten hierbei auf und wie lassen sich diese überwinden?

2 Die Great Transformation und ihre Folgen: Zur Widersprüchlichkeit des gegenwärtigen Nachhaltigkeits- und Inklusionsdiskurses

In *The Great Transformation* beschrieb der aus Österreich-Ungarn stammende US-amerikanische Wirtschaftshistoriker und Sozialwissenschaftler Karl Polanyi (1973 [1944]), wie sich im 19. und frühen 20. Jahrhundert die Marktwirtschaft, die zuvor in weitere gesellschaftliche Bezüge (wie Religion, Moral, Traditionen und andere gesellschaftliche Institutionen) eingebettet war, „entbietet“ wird und zunehmend die übrigen gesellschaftlichen Bereiche dominiert: Aus der Marktwirtschaft wurde die „Marktgesellschaft“, so lautet Polanyis Diagnose, mit verheerenden Folgen, insbesondere für die „fiktiven Waren“ Arbeit, Land (die natürliche Umwelt) und Geld (ebd., 102). Denn Polanyi hält die Idee eines sich selbstregulierenden Marktes für eine „krasse Utopie“ (ebd.: 1):

„Eine solche Institution konnte über längere Zeiträume nicht bestehen, ohne die menschliche und natürliche Substanz der Gesellschaft zu vernichten.“

Daher zögen in einer doppelten Bewegung größere Liberalisierungsschübe und die Ausweitung des Freihandels unweigerlich auch Gegenreaktionen nach sich, als „Selbstschutz der Gesellschaft“ (ebd., 182) vor den schwerwiegendsten Auswirkungen einer unkontrollierten Marktwirtschaft.

Um die Dimension einer Nachhaltigkeitstransformation zu verdeutlichen, erfolgt in der einschlägigen Forschung mitunter eine Bezugnahme auf Polanyi’s *The Great Transformation* – so etwa prominent im Hauptgutachten des Wissenschaftlichen Beirats der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU)

Gesellschaftsvertrag für eine Große Transformation aus dem Jahr 2011 (WBGU 2011).

Ohne Zweifel vollzieht sich auf der Welt gegenwärtig erneut eine *Great Transformation*. Doch scheint es sich dabei nicht um die Art der Transformation zu handeln, wie sie der WBGU und Umwelt- und Nachhaltigkeitsakteur*innen zur Erreichung von Klimaschutz- und Nachhaltigkeitszielen fordert bzw. für notwendig hält. Vielmehr gibt es auffällige Parallelen zu der von Polanyi beschriebenen *Great Transformation*. Gegenwärtig ist im globalen Maßstab die Einverleibung immer größerer gesellschaftlicher Bereiche in die kapitalistische Wachstumsökonomie zu beobachten. Soziologen wie Klaus Dörre (2009, 21) sprechen in diesem Zusammenhang auch von „Neuer Landnahme“ und dies ist nicht allein buchstäblich zu verstehen; obgleich dies – wie das Beispiel des sogenannten *Landgrabblings* zeigt – durchaus auch der Fall ist. In den vergangenen Jahrzehnten ist ein säkularer Trend in Richtung Monetarisierung bzw. Inwertsetzung ehemals nicht-monetarisierten Bereichs (wie Bildung, Kultur oder auch von Saatgut) zu beobachten. Und wie von Polanyi beschrieben, bleiben auch hierbei die entsprechenden Folgen nicht aus. Vor einigen Jahren hat die US-amerikanische Politikwissenschaftlerin und Feministin Nancy Fraser (2013, 119) auf die Parallelen zwischen der von Polanyi beschriebenen und aktuellen Entwicklung hingewiesen:

„Now, as then, a relentless push to extend and de-regulate markets is everywhere wreaking havoc—destroying the livelihoods of billions of people; fraying families, weakening communities and rupturing solidarities; trashing habitats and despoiling nature across the globe. Now, as then, attempts to commodify nature, labour and money are destabilizing society and economy—witness the destructive effects of unregulated trading in biotechnology, carbon offsets and, of course, in financial derivatives; the impacts on child care, schooling, and care of the elderly. Now, as then, the result is a crisis in multiple dimensions—not only economic and financial, but also ecological and social.“

Bemerkenswert an der aktuellen *Great Transformation* ist, dass sie sich zeitgleich mit dem Aufkommen des Nachhaltigkeitsdiskurses und der Verstärkung entsprechender gesellschaftlicher Bemühungen vollzieht. In den vergangenen 40 Jahren ist eine veritable Umweltbewegung entstanden, die heute in Parteien, Ministerien, Ämtern, Vereinen, Studiengängen und Professuren, eigenen Medien etc. ihren Ausdruck findet. Während aber der gesellschaftliche Aufwand steigt, mehr Nachhaltigkeit in die Welt zu bringen, gehen gegenwärtig nachhaltige soziale Praktiken weltweit im großen Stil verloren. So verschwinden ganz aktuell die Fahrräder und Rikschas von den Straßen der Städte Chinas und Indiens und werden durch Automobile mit Verbrennungsmotor ersetzt. Nachhaltige Kulturpraktiken – wie das eigene Kochen oder Reparieren von Konsumgütern – werden durch marktvermittelte Dienstleistungen ersetzt oder verschwinden gänzlich,

da die Reparatur eines Turnschuhs oder Mobiltelefons vielfach ohnehin teurer ist als ein neues Produkt, das in einem der asiatischen *Sweatshops* gefertigt worden ist.

In dieser paradoxen Entwicklung sehe ich eine zweite Analogie zum Themenfeld der Inklusion: Auch hier haben auf der Ebene der Bekundungen sowie ersten Maßnahmen die Bemühungen, für mehr gesellschaftliche Inklusion benachteiligter Personen zu sorgen, in den vergangenen Jahrzehnten zugenommen. Gleichzeitig vollziehen sich seit mehr als 20 Jahren auf dem Arbeitsmarkt Veränderungen, die für Menschen mit und ohne Benachteiligungen zunehmend Zumutungen bereithalten. Kurz möchte ich einige Schlagworte der diesbezüglichen Debatten nennen: So wird in den Sozialwissenschaften von einer zunehmenden Prekarisierung der Erwerbsarbeit ausgegangen (Dörre 2009), worunter unter anderem die Etalierung eines Niedriglohnsektors, zunehmende Zeit- und Leiharbeit oder verstärkte Scheinselbstständigkeit etc. gefasst wird. Gleichzeitig wird auch eine „Entgrenzung von Arbeit und Leben“ (Gottschall/Voß 2005) attestiert, was für die Arbeitnehmer*innen mit vielfachen psychischen Belastungen und Stresserfahrungen einhergeht. Diese Entwicklungen konterkarieren alle zarten Bemühungen – seien sie ernst gemeint oder eher auf Ebene der Symbolpolitik zu verorten – den Arbeitsmarkt inklusiver zu gestalten bzw. stellen diesbezüglich eine zusätzliche Herausforderung dar.

3 „Geschichten des Gelingens“: Die Veränderung sozialer Praxis durch soziale Praxis

In der Nachhaltigkeitsforschung findet das sogenannte Mind Behaviour Gap, worunter die empirischen Befunde zusammengefasst werden, dass Menschen zumeist nicht in Einklang mit ihren (ökologischen) Überzeugungen und Einstellungen handeln (siehe z.B. WBGU 2011: 81f), anhaltend große Aufmerksamkeit. In immer neuen Variationen wird untersucht, wie eben diese Kluft zwischen Wissen und Handeln überbrückt werden kann. Die vom Soziologen und Sozialpsychologen Harald Welzer gegründete Stiftung *FUTURZWEI. Stiftung Zukunftsfähigkeit* (www.futurzwei.org) geht hier einen anderen Weg. In sogenannten Geschichten des Gelingens wird von Menschen und Initiativen berichtet, die bereits unter den gegebenen Bedingungen alternative Formen des Wirtschaftens, der Fortbewegung, des Wohnens etc. vorführen. Dabei geht es nicht allein um die ‚Vorbildfunktion‘, die solchen Initiativen zukommt. Vielmehr sollen konkrete Alternativen, die vom dominanten konsumistischen und nicht-nachhaltigen Pfad abweichen, sichtbar gemacht werden. Es geht also um die Demonstration der ‚Machbarkeit‘ nachhaltiger Lebens- und Produktionsweisen. Dadurch erweitern sich dann theoretisch auch die Handlungsspielräume für alle, die an einem Pfadwechsel in Richtung Nachhaltigkeit interessiert sind. Mit anderen Worten, bei FUTURZWEI geht es nicht um eine Brücke ‚vom Wissen zum Handeln‘, sondern der Ansatz zielt darauf, dass veränderte soziale Praktiken selbst weitere Ver-

änderungen sozialer Praktiken hervorrufen. Dies ist insofern folgerichtig, da Untersuchungen zeigen (siehe z. B. Kny et al. 2015), dass weniger entsprechende Einstellungen, sondern vor allem die Verfügbarkeit konkreter Alternativen sowie Aspekte der Praktikabilität darüber entscheiden, ob sich Menschen nachhaltig verhalten oder eben nicht.

Auch diese Befunde erscheinen mir für das Thema der Inklusion bzw. die Bemühungen, soziale Verhältnisse weniger ausgrenzend zu gestalten, von ungeheurer Bedeutung: Ein inklusiverer Arbeitsmarkt wird nicht dadurch erreicht, dass durch mehr ‚Aufklärung‘ auf das Thema hingewiesen wird und entsprechende Appelle an Arbeitgeber gerichtet werden. Vor dem Hintergrund der Befunde aus der Nachhaltigkeitsforschung scheint es zielführender, durch Maßnahmen wie affirmative action oder andere gesetzliche Maßnahmen für den Abbau von Barrieren zu sorgen, sodass sie nicht nur die dominante gesellschaftliche Praxis (z. B. auf dem Arbeitsmarkt – aber gewiss nicht nur dort) verändert, sondern sukzessive auch die diesbezüglichen Normalitätsvorstellungen.

4 Kein sozialer Wandel ohne Änderung der gesellschaftlichen Machverhältnisse

Ein gesellschaftlicher Transformationsprozess, auf den in der aktuellen Klima- und Transformationsdebatte wiederholt Bezug genommen wird, ist der Abolitionismus, die Abschaffung der Sklaverei im atlantischen Raum. Denn hier geht es auch um einen großkaligen, historischen Transformationsprozess, der von einer sozialen Bewegung getragen wurde, bei der normative Überzeugungen von zentraler Bedeutung waren.

In der Tat zeigen beide Transformationsprozesse – die Abschaffung der Sklaverei und eine Nachhaltigkeitstransformation – bemerkenswerte Parallelen: Bei der gesellschaftlichen Institution der Sklaverei gilt ein Sklave als Eigentum seines Herren, der das Recht hat, seine Arbeitskraft zu nutzen, ohne dass daraus Entlohnungspflichten resultieren. Die Ausbeutung von Sklaven war im 18. und frühen 19. Jahrhundert vielerorts so selbstverständlich wie heute der Verbrennungsmotor oder Kohlekraftwerke: Der Besitz von Sklaven war gesellschaftlich akzeptiert, die wirtschaftliche Bedeutung der Sklavenarbeit auf den amerikanischen Tabak- und Baumwollplantagen ähnlich zentral wie billige Energie für die heutige Industrieproduktion (Bauer/Sommer 2011). Auf Basis der primären Funktion von Sklaven als Arbeitskraft entwickelte sich eine Sklaverei-Gesellschaft, eine ‚umfassende Existenzform‘: Das Herr-Sklave-Verhältnis war im Alltag allgegenwärtig und bestimmte das gesellschaftliche Bewusstsein (Osterhammel 2009, 995). Auch heute ist das weltweit dominierende fossile Energierégime mehr als nur eine bestimmte Form der Energieversorgung, sondern auf der Nutzung der fossilen Energieträger basieren auch zahlreiche Lebensgewohnheiten wie Urlaubs- und Freizeitaktivitäten, Mobilität- und Konsummuster sowie Beziehungsmuster ganz im Allgemeinen.

Zentral ist in diesem Zusammenhang die Metapher der „Energiesklaven“, wie sie der Umwelthistoriker John McNeill (2005, 30) in die Debatte eingeführt hat: Zur Aufrechterhaltung seines heutigen Lebensstandards benötigt ein Mensch in den frühindustrialisierten Gesellschaften des globalen Nordens durchschnittlich 20 solcher „Energiesklaven“, also das Äquivalent von 20 Arbeitskräften die 24 Stunden pro Tag an 365 Tagen im Jahr für ihn arbeiten. In den USA, den Emiraten am Persischen Golf oder den Metropolen Ostchinas sind es durchschnittlich 80 Energiesklaven und mehr pro Tag.

Der Historiker Jean-Francois Mouhot (2011) sieht auch eine moralische Analogie zwischen der Nutzung fossiler Brennstoffe und der Sklaverei: Auch wenn der Zusammenhang geographisch und zeitlich versetzt ist, fügen wir mit hoher Wahrscheinlichkeit durch die Nutzung fossiler Brennstoffe und die Freisetzung von Treibhausgasen anderen Menschen Leid zu.

Die Einführung der kapitalistischen Wirtschaftsweise und der Lohnarbeit gilt gemeinhin als entscheidende gesellschaftliche Dynamik, die zur Abschaffung der Sklaverei führte.

Nach dem Historiker Jürgen Osterhammel greifen jedoch Ansätze, die die Beseitigung der Sklaverei allein aus wirtschaftlichen Gründen zu erklären suchen, zu kurz. Stattdessen gaben, so Osterhammel, ideelle Motive den Ausschlag. In Großbritannien speiste sich die *Antislavery-Bewegung* unter anderem aus christlich-religiösen Quellen.

Zudem verlief das Zurückdrängen von Sklavenhandel und Sklaverei nicht stetig und kontinuierlich. Formal erreichten die nordamerikanischen Abolitionisten ihre Ziele 1865 mit dem Inkrafttreten des 13. Verfassungszusatzes. In Brasilien wurde die Sklaverei 1888 offiziell verboten.

Die weitere Emanzipation vollzog sich auch nach dem offiziellen Ende der Sklaverei disruptiv: Die national- oder kolonialstaatlichen Institutionen mussten umgestaltet werden und auch Mentalitäten, der Habitus von ehemaligen Herren und Sklaven, sich ändern. In den USA dauerte es nach dem amerikanischen Bürgerkrieg noch einmal mehr als 100 Jahre bis die afroamerikanischen Nachfahren der Sklaven die wichtigsten Bürgerrechte erkämpft hatten – und selbst heute ist die US-amerikanische Gesellschaft noch nicht frei von ihrer Diskriminierung.

Abschließend möchte ich es noch einmal Osterhammel (2009, 1190) zitieren, der prägnant zusammenfasst,

„dass dieses Ergebnis [das Ende der Sklaverei, Anm. d. Verf.] nicht allein durch ein selbstdägiges Walten des Fortschritts herbeigeführt worden war, dass es vielmehr ohne die Bereitschaft vieler Einzelner, moralische Empfindungen in politisches Handeln umzusetzen, nicht so weit gekommen wäre. Die Sklaverei wurde aktiv bekämpft. Ihre Gegner in Europa und Amerika mussten manche Rückschläge hinnehmen, einige ihrer Siege waren knapp und prekär, denn die Sklaverei wurde von starken Interessen verteidigt. Sie ist nicht mit der Zeit abgestorben, nicht an ihrer angeblichen Unzeitgemäßheit zugrunde gegangen.“

Was kann man aus diesem historischen Beispiel für die hier geführte Debatte lernen? Die Geschichte der Abschaffung der Sklaverei zeigt, dass jedweder gesellschaftlicher ‚Fortschritt‘ – sei es im Bereich der Nachhaltigkeit oder der Inklusion – sozial erstritten werden muss. Fortschritt waltet nicht von selbst. Autoritäre Bewegungen und menschenfeindliche Gruppierungen wie die Alternative für Deutschland (AfD) versuchen gerade den gerinfügigen ‚Fortschritt‘, den es in den Bereichen der Inklusion und Nachhaltigkeit in den vergangenen Jahren gegeben hat, wieder zurückzudrehen. Daher bedarf es sowohl für das normative Ziel der ökologischen Nachhaltigkeit wie für das Ziel der Inklusion des gesellschaftlichen Engagements und auch der Organisation; denn Transformationsbemühungen werden in beiden Bereichen von etablierten und neuen Gegenspieler*innen aktiv bekämpft.

5 Fazit

Im vorliegenden Beitrag ist versucht worden, zentrale Themen und Befunde aus der aktuellen politischen und wissenschaftlichen Debatte um eine gesellschaftliche Transformation in Richtung Nachhaltigkeit zu skizzieren, die gegebenenfalls auch für die Beschäftigung mit dem Thema der Inklusion von Relevanz sein können. Denn beide Diskurse – so wurde versucht zu zeigen – haben die Möglichkeit und Grenzen der Gestaltung von gesellschaftlichen Veränderungsprozessen unter normativen Leitbildern zum Gegenstand. Weiter sind gesellschaftliche Makroentwicklungen skizziert worden (wie die zunehmende Bedeutung des Marktes als gesellschaftlicher Steuerungsmechanismus jenseits der Ökonomie), die sowohl für das Bemühen um mehr Nachhaltigkeit als auch für die Bestrebungen, gesellschaftliche Hürden für benachteiligte Menschen abzubauen, äußerst widere Rahmenbedingungen darstellen. Schließlich ist knapp aufgezeigt worden, welche Bedeutung ‚Geschichten des Gelingens‘ und die Veränderung von sozialen Praktiken selbst in Transformationsprozessen zukommt, und – anhand des Beispiels der Abschaffung der Sklaverei im atlantischen Raum – dass die Durchsetzung veränderter gesellschaftlicher Praktiken sozial erstritten werden muss. Große Teile der vorausgehenden Argumentation bleiben skizzenhaft. Dies ist nicht allein dem begrenzten Raum an dieser Stelle geschuldet, sondern vor allem dem fehlenden Fachwissen des Autors bezüglich der Themen ‚Inklusion‘ und ‚inklusiver Arbeitsmarkt‘. Ich hoffe aber gleichwohl mit diesen Ausführungen gezeigt zu haben, inwiefern sich der Diskurs bezüglich einer sozial-ökologischen Transformation in Richtung Nachhaltigkeit und der Inklusionsdiskurs gegenseitig befrieten können.

Literatur

- Bauer, Steffen; Sommer, Bernd (2011): Klimaschutz erfordert Wertewandel. In: Zeit Online, 21.04.2011. <http://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2011-04/Kohlenstoff-Abolitionismus> (18.12.2016).
- Becker, Egon; Hummel, Diana; Jahn, Thomas (2011): Gesellschaftliche Naturverhältnisse als Rahmenkonzept. In: Matthias Groß (Hg.): Handbuch Umweltsoziologie. Wiesbaden, S. 75–96.
- Chakrabarty, Dipesh (2009): The Climate of History: Four Theses. Critical Inquiry 35 (Winter 2009), pp. 197–222.
- Dörre, Klaus (2009): Die neue Landnahme. Dynamiken und Grenzen des Finanzmarktkapitalismus. In: Klaus Dörre; Stephan Lessenich; Hartmut Rosa (Hg.): Soziologie – Kapitalismus – Kritik. Frankfurt am Main, S. 21–86.
- Fraser, Nancy (2013): A Triple Movement? Parsing the Politics of Crisis after Polanyi. New Left Review 81, pp. 119–131.
- Gottschall, Karin; Voß, Günter G. (Hg.) (2005): Entgrenzung von Arbeit und Leben. München-Mering.
- Kolbert, Elisabeth (2015): Das sechste Sterben. Wie der Mensch Naturgeschichte schreibt. Berlin.
- Kny, Josefa; Schmies, Maximilian; Sommer, Bernd; Welzer, Harald; Wiefek, Jasmin (2015): Von der Nische in den Mainstream. Wie gute Beispiele nachhaltigen Handelns in einem breiten gesellschaftlichen Kontext verankert werden. In: Umweltbundesamt (Hg.): Texte 86/2015, Dessau-Roßlau. <http://www.umweltbundesamt.de/publikationen/von-der-nische-in-den-mainstream> (16.12.2016).
- McNeill, John R. (2005): Blue Planet. Die Geschichte der Umwelt im 20. Jahrhundert. Bonn.
- Meadows, Donella; Meadows, Dennis; Randers, Jørgen; Behrens, William W. (1972): Die Grenzen des Wachstums. Bericht des Club of Rome zur Lage der Menschheit. Stuttgart.
- Mouhot, Jean-Francois (2011): Past connections and present similarities in slave ownership and fossil fuel usage. In: Climatic Change (2011): 105: pp. 329–355.
- Osterhammel, Jürgen (2009): Die Verwandlung der Welt. Eine Geschichte des 19. Jahrhunderts. München.
- Polanyi, Karl (1973 [1944]): The Great Transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen. Frankfurt am Main.
- Rockström, Johan; Steffen, Will; Noone, Kevin; Persson, Åsa; F. Stuart Chapin III; Lambin, Eric F.; Lenton, Timothy M.; Scheffer, Marten; Folke, Carl; Schellnhuber, Hans Joachim; Nykvist, Björn; de Wit, Cynthia, A.; Hughes, Terry; van der Leeuw, Sander; Rodhe, Henning; Sörlin, Sverker; Snyder, Peter K.; Costanza, Robert; Svedin, Uno; Falkenmark, Malin; Karlberg, Louise; Corell, Robert W.; Fabry, Vic-

toria J.; Hansen, James Walker, Brian; Liverman, Diana; Richardson, Katherine; Crutzen, Paul; Foley, Jonathan A. (2009): A safe operating space for humanity. In: Nature, Vol. 461, pp. 472–475.

Sommer, Bernd; Welzer, Harald (2014): Transformationsdesign. Wege in eine zukunftsähnliche Moderne. München.

WBGU – Wissenschaftlicher Beirat Globale Umweltveränderungen (2011): Welt im Wandel. Gesellschaftsvertrag für eine Große Transformation. Berlin.

Welzer, Harald; Giesecke, Dana; Tremel, Luise (2014): Der zweite Zukunftsalmanach. In: Harald Welzer; Dana Giesecke; Luise Tremel (Hg.): FUTURZWEI. Zukunfts-almanach 2015/16. Geschichten vom guten Umgang mit der Welt. Schwerpunkt Material. Frankfurt am Main, S. 5–8.

Vortrag

Was haben Inklusion und Umwelt-Schutz gemeinsam?

Bernd Sommer

Zusammen-Fassung in Leichter Sprache



Worum geht es in dem Vortrag?

In dem Vortrag geht es um Veränderungen.

Zum Beispiel:

- Veränderungen von unserer Welt.
- Veränderungen von unserer Umwelt.
- Veränderungen von der Gesellschaft.

Umwelt bedeutet:

Es geht um die Natur und unsere Erde.

Es geht um Pflanzen und Tiere.

Es geht um unser Wasser und um unsere Luft.



Gesellschaft heißt:

Das sind wir alle.

Alle Menschen auf der Welt.

Es geht um Veränderungen in unserem Zusammen-Leben.

Es geht um diese Frage:

Wie kann unser Zusammen-Leben noch besser werden?



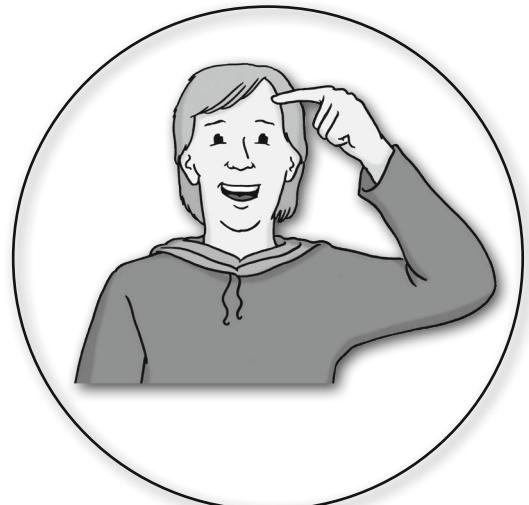
Was Bernd Sommer erforscht

Bernd Sommer ist Forscher.

Forschen bedeutet:

Er denkt viel über bestimmte Fragen nach.

Er kennt sich mit einem Thema sehr gut aus.



Bernd Sommer forscht zu diesem Thema:

- Wie passieren Veränderungen?
- Was können wir tun für gute Veränderungen?

Die Welt verändert sich dauernd.

Bernd Sommer überlegt:

- Sollen wir Veränderungen einfach so passieren lassen?

Oder

- Sollen wir besser einen Plan haben für Veränderungen?

Was ist besser?

Veränderungen und Inklusion

Bernd Sommer ist **kein** Fachmann für Inklusion.

Aber: Er ist ein Fachmann für Veränderungen.

Es geht bei seiner Forschung um Veränderungen in der Umwelt.

Bei Inklusion geht es auch um Veränderungen.

Deshalb ist die Forschung von Herrn Sommer

auch für Inklusion interessant.



Einen Plan für eine gute Welt machen

Ein Plan von der Zukunft ist gut.

Vielleicht haben wir eine Idee für eine gute Welt.

In einem Plan können wir unsere Idee aufschreiben.

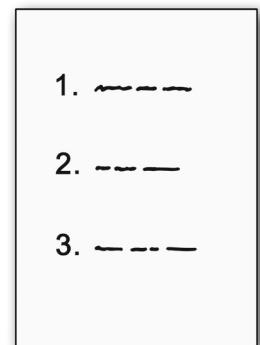
In dem Plan steht dann unsere Idee:

- Wie die Welt sein soll.
- Wie eine gute Welt aussieht.

Es gibt schon gute Pläne für eine gute Zukunft.

Es gibt gute Pläne für ein gutes Zusammenleben.

Die **BRK** ist ein guter Plan.



Die Behinderten-Rechts-Konvention

Die **Behinderten-Rechts-Konvention** ist ein Vertrag.

Konvention ist ein anderes Wort für: **Vertrag**.

Die Abkürzung dafür ist: **BRK**.

Die BRK gilt für alle Menschen auf der ganzen Welt.

In dem Vertrag geht es um die Menschen-Rechte.

Es geht um die Rechte von Menschen mit Behinderungen.



Die Menschen-Rechte

Menschen-Rechte sind bestimmte Regeln.

Wie alle gut zusammenleben können.

Jeder Mensch hat **Menschen-Rechte**.

Menschen-Rechte sind ganz besondere Rechte.

Sie schützen die Menschen.

Sie sind für alle Menschen.

In den Menschen-Rechten steht:

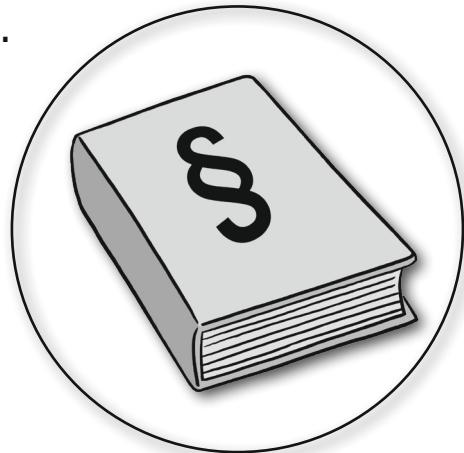
Jeder Mensch ist gleich gut.

Jeder Mensch ist kostbar.

Jeder Mensch hat Menschen-Rechte.

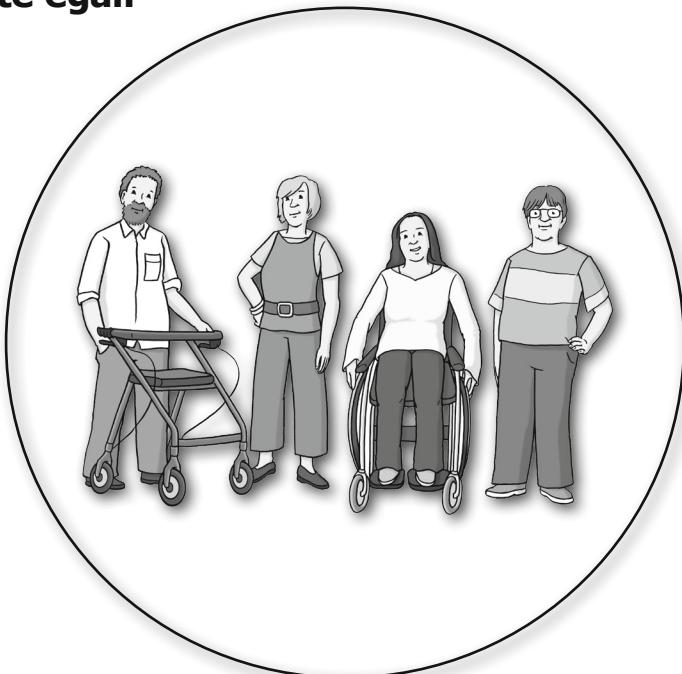
Jeder Mensch ist frei.

Jeder Mensch darf selbst bestimmen.



Das ist für die Menschen-Rechte egal:

- Wo ein Mensch herkommt.
- Wie ein Mensch aussieht.
- Ob ein Mensch behindert ist.



Der Plan von Inklusion

Die Behinderten-Rechts-Konvention sagt auch:

Es soll überall Inklusion geben.

Inklusion heißt:

Niemand wird ausgeschlossen.

Jeder darf überall dabei sein.

Alle Menschen sind gleich viel wert.

Kein Mensch wird wegen seiner Behinderung schlechter behandelt.



Inklusion in der Arbeits-Welt

In der Behinderten-Rechts-Konvention steht:

Auch am Arbeits-Platz muss es Inklusion geben.

Das ist auch ein Menschen-Recht.

Die **BRK** ist ein guter Plan.



Wie ist die Arbeits-Welt heute wirklich?

Eine gute Arbeit zu finden ist schwer.

Das heißt:

Die Wirklichkeit sieht anders aus.

Es gibt zu viele Hindernisse für Menschen mit Behinderungen.

Es muss noch viel passieren.

Alle Menschen sollen gut arbeiten können?

Dann muss noch viel passieren.

Jetzt ist es noch so:

Der Plan und die Wirklichkeit passen **nicht** zusammen.



Bernd Sommer sagt:

Das ist ganz oft so.

Wir haben viele gute Pläne.

Aber trotzdem passiert **nichts**.

Alles bleibt beim Alten.

Es passiert zu wenig Inklusion.



Etwas Gutes passiert nicht einfach so von allein.

Bernd Sommer erzählt in seinem Vortrag Beispiele.

Zum Beispiel über Veränderungen in der Umwelt.

Lange Zeit hatten Menschen **keinen** Plan vom Umwelt-Schutz.

Oder die Menschen haben den Plan **nicht** befolgt.

Das hat der Umwelt sehr geschadet.

Manche Tier-Arten sind deshalb ausgestorben.

Bernd Sommer sagt:

Vielleicht lassen wir die Dinge einfach so laufen.

Dann passieren schlechte Sachen.

So passiert **nichts** Gutes.

Wir müssen uns einmischen.



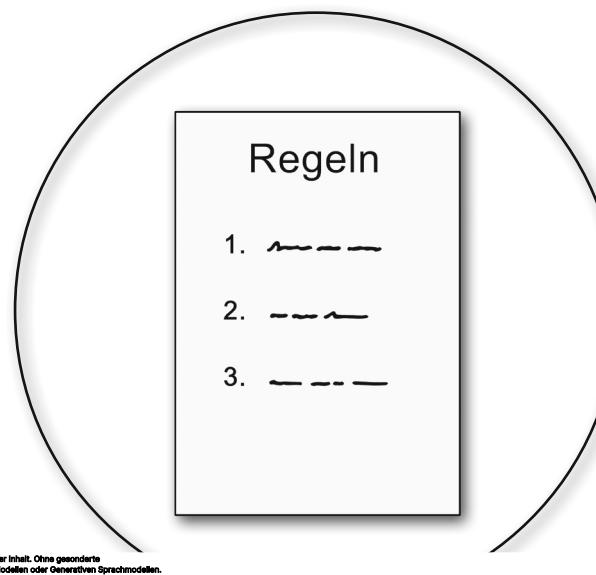
Regeln allein sind zu wenig.

Zuerst müssen wir einen guten Plan machen.

Nur Regeln und Gesetze allein sind zu wenig.

Manche Leute halten sich **nicht** an Regeln.

Deshalb müssen die Menschen kämpfen für mehr Inklusion.



Arbeit muss gerecht sein.

Ist die Arbeit **nicht** gerecht?

Dann kann das passieren:

Geld regiert die Welt.

Das bedeutet: Nur noch Geld ist wichtig.

Die Welt ist ungerecht.

Viele Menschen können vom Lohn für ihre Arbeit **nicht** leben.

Sie bekommen viel zu wenig Lohn.



Es muss gute Arbeits-Plätze geben.

Alle sollen gut zusammen arbeiten können:

Menschen mit und Menschen ohne Behinderungen.

Leider ist es oft anders.

Das Arbeits-Leben macht auch immer mehr Menschen krank.



Das müssen Menschen lernen:

- Menschen mit Behinderungen können viele Arbeiten gut machen.
- Oft müssen nur die Arbeits-Plätze besser sein.

Beispiel:

Es gibt Geld für Hilfen.

Mit dem Geld kann eine Firma einen Arbeits-Platz verändern.

Dann kann auch ein Mensch mit Behinderung dort gut arbeiten.



Von Vorbildern und guten Beispielen erzählen

Vorbild bedeutet:

Ein Mensch macht etwas vor.

Jemand anderes findet das gut.

Deshalb möchte diese Person das dann gern nachmachen.

Manche Menschen können sich Inklusion nur schwer vorstellen.

Diesen Menschen müssen wir von guten Beispielen erzählen.

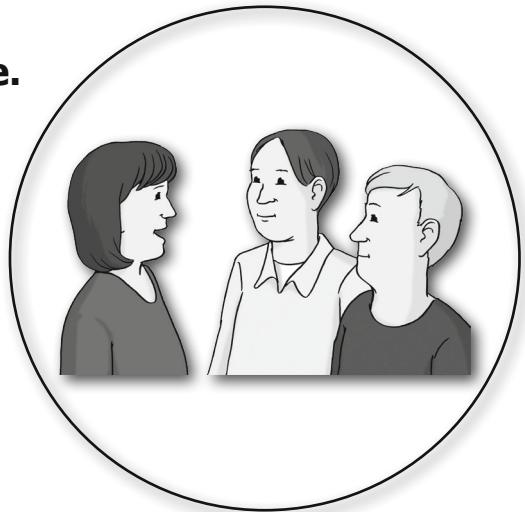
Sie müssen von guten Ideen erfahren.

Gute Beispiele sind gute Vorbilder für andere.

So kann sich das Denken ändern.

Dann wird Inklusion immer normaler.

Und es kann überall Inklusion geben.



Die Idee von der Zukunft

Eine andere Welt ist möglich.

Es gibt schon tolle Ideen.

Es gibt viele Vorbilder.

Andere sollen die guten Ideen nachmachen.

Mehr Menschen sollen Mut bekommen.

Deshalb müssen wir von den guten Ideen erzählen.



Mut machen

Was ist wichtig für gute Veränderungen?

Mutige Menschen sind wichtig dafür.

Inklusion braucht Mut.



Fast alle sagen:

Inklusion ist gut.

Trotzdem passiert **nichts**.

Oder es passiert zu wenig.

Worte reichen **nicht**.

Die Menschen müssen auch etwas tun.

Bernd Sommer sagt:

So war es überall und immer auf der Welt.

Für eine bessere Welt mussten die Menschen immer kämpfen.

Von alleine wurde **nichts** besser.



Es geht um Macht.

Macht bedeutet:

Wer bestimmen darf.

Im Gesetz stehen Rechte aufgeschrieben.

Diese Rechte soll es wirklich geben.

Das soll wirklich passieren.

Die Menschen sollen mitbestimmen können.

Deshalb müssen wir für bessere Gesetze kämpfen.

Wir müssen für Fortschritt kämpfen.

Fortschritt bedeutet:

Man probiert neue Dinge aus.

Die Welt soll so besser werden.



Sich zusammentun mit anderen

Die Menschen können für Inklusion kämpfen.

Die Menschen müssen sich dafür zusammentun.

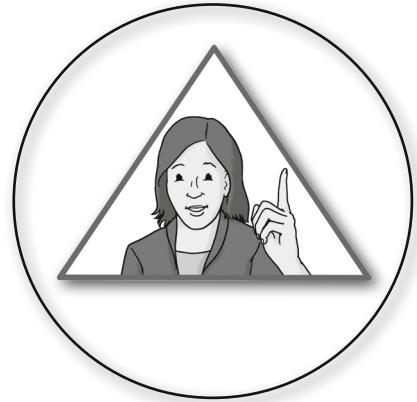
Zusammen haben die Menschen Macht.

Zusammen kann man mehr erreichen als einer allein.

Zusammen können die Menschen etwas bestimmen.

Sonst bleibt alles wie es ist.

Oder es wird sogar noch schlimmer.



Eine andere Welt ist möglich

Mit den Menschen und der Welt ist es so:

Veränderungen sind möglich.

Das zeigt die Geschichte von uns Menschen.

Das brauchen wir:

Wir brauchen einen guten Plan von der Zukunft.

Dann brauchen wir auch gute Gesetze.

Und wir brauchen Menschen.

Menschen müssen sich für ein Gesetz stark machen.

Menschen müssen für die Rechte im Gesetz kämpfen.

So können Veränderungen auch wirklich passieren.

Eine gute Welt ist möglich.

Die gute Welt wird nur **nicht** von allein passieren.



Vortrag

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen: Exklusiv inklusiv? Kann die Politik dafür sorgen, dass alle gute Arbeit haben?

Jürgen Homann und Lars Bruhn

In Einfacher Sprache

Ein Arbeitsmarkt für alle – geht das?

Arbeitsmarkt und Inklusion

Inklusion auf dem Arbeitsmarkt würde bedeuten: Alle Menschen können auf einem Arbeitsmarkt zusammenarbeiten. Und jeder Mensch kann eine Arbeit machen, die gut zu ihm passt. Egal, ob die Menschen eine Behinderung haben oder nicht. Egal, aus welchen Ländern sie kommen. Alle Menschen werden gerecht behandelt.

Aber überlegen wir doch, wie Menschen überall auf der Welt zusammenarbeiten: In Wirklichkeit passen Inklusion und Arbeitsmarkt anscheinend nicht gut zusammen. Warum eigentlich nicht?

Weil es auf dem Arbeitsmarkt so funktioniert: Die allermeisten Menschen sind nicht reich. Um leben zu können, benötigen Menschen Geld. Um Geld zu verdienen, müssen Menschen arbeiten. Die Menschen in jedem Land stehen im Wettbewerb miteinander. Die Länder auf der ganzen Welt stehen im Wettbewerb miteinander. Und alles auf der Welt hängt zusammen.

Arbeitsmarkt und Wettbewerb

Nur wer im Wettbewerb gut ist, hat gute Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Das ist auf der ganzen Welt so.

Deshalb müssen wir Menschen viel schaffen in kurzer Zeit. Und wir müssen immer besser werden und immer mehr schaffen. Wir müssen immer gute Leistung bringen, weil jeder den Wettbewerb gewinnen will. Denn wer im Wettbewerb schlecht ist, der bekommt auch keinen neuen Auftrag. Aber jeder soll weiter Arbeit haben und Geld verdienen können.

Menschen mit Behinderungen passen nicht so gut zu diesem Denken. Bei diesem Denken kann eine Behinderung sogar sehr stören. Vielleicht kann der Mensch mit Behinderungen seine Arbeit sehr gut machen. Aber er braucht

dafür etwas mehr Zeit als ein Mensch ohne Behinderung. Und deshalb arbeitet er zu langsam. So denken jedenfalls manche Arbeitgeber.

Die Behindertenrechtskonvention

Seit 2009 gibt es einen Vertrag, den viele Länder unterschrieben haben. Auch Deutschland hat unterschrieben.

Der Vertrag heißt: **Behindertenrechtskonvention**. Die Abkürzung dafür ist: BRK. In dem Vertrag stehen die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Was ist Behinderung?

Die BRK erklärt auch, was eine Behinderung ist. Behinderung bedeutet nämlich immer, dass zwei Begründungen zusammenkommen:

1. Eine Begründung ist, dass ein Mensch selbst eine **Beeinträchtigung** hat.

Das kann zum Beispiel wegen einer Körperbehinderung sein. Vielleicht sitzt der Mensch im Rollstuhl. Deshalb macht er manche Sachen anders als ein Mensch ohne Körperbehinderung.

2. Die andere Begründung sind Hindernisse, die nicht mit dem Menschen selbst zu tun haben. Wir sagen dazu auch: **Barrieren**. Das kann zum Beispiel für den Rollstuhlfahrer eine Treppe sein. Wo es eine Rampe gibt, hat der Rollstuhlfahrer nicht dieses Hindernis. Ein anderes Hindernis ist, wenn Menschen falsch über Rollstuhlfahrer denken. Zum Beispiel: Der Arbeitgeber denkt, dass Rollstuhlfahrer nicht gut arbeiten können. Wichtig ist aber nur, dass am Arbeitsplatz keine Hindernisse für Rollstuhlfahrer sind. Viele Arbeiten sind für Rollstuhlfahrer genauso möglich wie für andere Menschen.

In diesem Vortrag benutzen wir die Wörter Menschen mit Behinderungen. Aber wichtig ist: Hindernisse und eine persönliche Beeinträchtigung haben immer miteinander zu tun. Die Hindernisse behindern einen Menschen, der eine persönliche Beeinträchtigung hat. Das heißt: Menschen sind nicht behindert, sie werden behindert.

Was ist Inklusion?

Inklusion bedeutet: Alle Menschen gehören dazu. Alle sind gleich wichtig. Alle haben gleich viel zu sagen. Niemand wird benachteiligt. Egal, ob jemand Mann oder Frau ist. Egal, ob jemand eine Beeinträchtigung hat. Egal, welche Hautfarbe jemand hat.

Was ist Arbeit?

Damit meinen wir die Arbeit, mit der wir Geld verdienen. Das Geld brauchen wir zum Leben. Mit dem Geld bezahlen wir zum Beispiel Essen, Kleidung und unsere Wohnung. Arbeit für Geld heißt auch: **Erwerbsarbeit**. Wer Erwerbsarbeit macht, heißt auch: Erwerbstätiger oder Erwerbstätige.

Was ist ein Arbeitsmarkt?

Ein Markt ist ein Ort, an dem Menschen Sachen anbieten und verkaufen. Auf dem **Arbeitsmarkt** bieten Menschen ihre Arbeit an. Sie bewerben sich um eine Arbeit, mit der sie Geld verdienen wollen. Und die Arbeitgeber bieten Arbeitsplätze an. Wer einen Arbeitsplatz bekommen möchte, muss eine bestimmte Arbeit gut können. Nämlich genau die Arbeit, die der Arbeitgeber braucht.

Das ist das Problem. Wer die Arbeit nicht gut macht, verliert seinen Arbeitsplatz wieder. Man muss also bestimmte Fähigkeiten haben, wenn man die Arbeit behalten will. Der Arbeitgeber entscheidet, wer diese Fähigkeiten hat. Und wer den Ausbildungsplatz oder den Arbeitsplatz bekommt. So ist es auf dem Arbeitsmarkt.

Was ist Inklusion auf dem Arbeitsmarkt?

In der BRK gibt es den **Artikel 27**. Darin steht: Es soll einen Arbeitsmarkt für alle Menschen mit und ohne Behinderungen geben. Alle sollen an dem Arbeitsmarkt teilhaben. Jedes Land muss Inklusion auf dem Arbeitsmarkt schaffen.

Gibt es Inklusion auf dem Arbeitsmarkt?

Inklusion bedeutet, dass alle Menschen Arbeit haben sollen. Und dass alle genug Geld zum Leben verdienen sollen. Alle sollen satt sein. Dazu gehört nicht nur Geld für Essen oder zum Wohnen. Dazu gehört auch Geld für Freizeit oder für Bildung. Zum Beispiel dafür, dass man ins Kino gehen kann. Oder dafür, dass man auf dieser Tagung sein kann. In Wirklichkeit sind noch lange nicht alle satt.

Warum? Dafür gibt es viele Begründungen. Zum Beispiel:

- Arbeitgeber*innen entscheiden, wem sie einen Arbeitsplatz geben.
Und dabei wählen sie jemanden aus, der sehr gut im Wettbewerb ist.
Weil sie mit der Arbeit viel Geld verdienen wollen.
- Erwerbstätige müssen immer mehr leisten,
wenn sie im Wettbewerb erfolgreich sein wollen.
- Es ist immer weniger Arbeit für alle Menschen da, die Arbeit brauchen.
Zum Beispiel:
Weil Computer Arbeit machen, die früher Menschen selbst gemacht haben.
Alle Erwerbstätigen zusammen haben heute weniger Arbeit als vor 50 Jahren. Deshalb gibt es auch weniger Arbeitsplätze.

Seit etwa 40 Jahren sind in Deutschland immer viele Menschen ohne Arbeit. Manche finden neue Arbeit, aber nicht alle. Es gibt nicht genug Arbeit für alle auf dem Arbeitsmarkt.

Man kann aber auch nicht so einfach neue Arbeit schaffen. Zum Beispiel muss auch der Staat mit seinem Geld auskommen. Deshalb kann er nicht mehr Menschen Arbeit geben, die er dann bezahlen muss.

Was sind arbeitsmarktpolitische Maßnahmen?

Man muss trotzdem erreichen, dass so viele wie möglich am Arbeitsmarkt teilhaben. Was kann man dafür machen? Der Staat kann Regeln und Hilfen geben, damit die Arbeit gerecht verteilt wird. Die Regeln nennt man auch Rahmenbedingungen.

Der Staat macht vieles, um gute Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarkt zu schaffen. Zum Beispiel mit Hilfe von **arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen**. Diese Maßnahmen sollen den Unternehmen helfen, dass sie gut wirtschaften können. Nur wenn die Unternehmen gut verdienen, dann können sie neue Arbeitsplätze schaffen. Meistens ist das so.

Es gibt aber Menschen, die selbst in guten Zeiten nur schwer Arbeit finden. Zum Beispiel betrifft das die Gruppe von Menschen mit Behinderungen.

Was kann der Staat für Menschen mit Behinderungen tun?

Er kann Regeln machen, an die sich alle halten müssen. Er kann Regeln machen, damit Arbeitgeber*innen Menschen mit Behinderungen einstellen. Oder auch andere Menschen, die Nachteile auf dem Arbeitsmarkt haben. So kann der Staat dafür sorgen, dass weniger Menschen benachteiligt werden. Ziel ist, dass alle die gleichen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt haben. Und dass alle genug Geld verdienen. Damit alle in allen Lebensbereichen teilhaben können.

Der Staat kann Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen besondere Unterstützung geben. Er behandelt dann aber verschiedene Gruppen von Menschen unterschiedlich. Weil die einen mehr Hilfen bekommen als die anderen. Diese Idee hatte man zuerst in den USA. Dort ging es um die

Schwarzen US-Amerikaner*innen. Man wollte erreichen, dass sie gleichberechtigt an der Gesellschaft teilhaben. Und die Politik hat damit tatsächlich viel erreicht.

Die Frage ist aber: Sind diese Regeln wirklich gut? Oft sind Gruppen nicht benachteiligt, weil sie zu wenig leisten können. Sondern sie können viel leisten, aber andere wissen zu wenig über sie. Oft haben Menschen auch Vorurteile über bestimmte Gruppen. Und weil die Gesellschaft deshalb Menschen aus diesen Gruppen falsch behandelt: Können dann solche Regeln helfen, dass sich alle besser verstehen? Oder verstehen sich alle noch weniger? Weil manche ungerecht finden, dass sie weniger Hilfe bekommen als andere?

Der Staat will benachteiligte Menschen unterstützen, damit sie Arbeit finden. Dafür gibt es Gesetze und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. Die Gesetze stehen im Sozialgesetzbuch. Die Abkürzung für **Sozialgesetzbuch** ist: **SGB**. Die Gesetze heißen § 16 SGB 2 und § 3 Absatz 4 SGB 3. Das Zeichen § steht für: Paragraf. Das ist ein Teil vom Gesetzbuch.

Was macht die Bundesagentur für Arbeit?

Die Abkürzung für die **Bundesagentur für Arbeit** ist: **BA**. Die BA unterstützt Menschen, damit sie Arbeit finden. Die BA unterstützt benachteiligte Menschen mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gibt es für folgende Bereiche:

- Menschen dabei unterstützen, dass sie arbeiten wollen.
- Menschen dabei unterstützen, dass sie im Beruf zuretkommen.
- Berufswahl und Berufsausbildung.
- Berufliche Weiterbildung.
- Aufnahme einer Erwerbstätigkeit.
- Besondere Maßnahmen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.
- Maßnahmen, die Arbeitsplätze schaffen.

An dieser Liste fällt auf, dass sie nur Menschen mit Behinderungen besonders nennt. Menschen mit Behinderungen sind also eine besondere Gruppe. Für sie gibt es besondere Maßnahmen. Sie sind sozusagen besonders besonders.

Viele denken zum Beispiel schlecht über Menschen, die lange keine Arbeit finden. Diese Menschen nennt man **Langzeitarbeitslose**. Man sagt, dass sie nicht gut ausgebildet sind, und dass sie faul sind. Man sagt, dass sie den Staat nur Geld kosten. Diese Meinung ist oft falsch. Diese Menschen haben oft nicht die richtigen Möglichkeiten, neue Arbeit zu finden.

Sind Menschen mit Behinderungen eine besondere Gruppe?

Viele denken ähnlich über Menschen mit Behinderungen. Sie denken dann aber nicht an einzelne Menschen mit unterschiedlicher gesundheitlicher Beeinträchtigung. Sie sprechen von Menschen mit Behinderungen als Gruppe. So als ob alle Menschen mit Behinderungen weniger oder nichts leisten können. Nur weil sie eine gesundheitliche Beeinträchtigung haben. Das ist ein Vorurteil. Dadurch macht man Behinderung zu einem Fehler, den nur Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung haben.

Weil man so denkt, sind diese Menschen in der Liste besonders genannt. Man hat diese Menschen vorher nicht einmal gefragt, was sie leisten können. Dadurch macht man sie behindert. Das passt nicht zu dem, was in der BRK steht. Es passt nicht zu Inklusion. Deshalb passt es nicht zu dem, was sich der Staat vorgenommen hat.

Was aber bedeutet das wirklich?

Nur einmal sind in dieser Liste Menschen mit Behinderungen besonders genannt. Vielleicht ist es gar nicht so besonders gemeint? Vielleicht verstehen wir das falsch? Wir müssen begründen, warum wir das so verstehen.

Woher kommt das Geld für Inklusion auf dem Arbeitsmarkt?

Was ist eine Ausgleichsabgabe?

Das ist eine Geldstrafe, die manche Firmen an den Staat bezahlen müssen. Warum? Die **Ausgleichsabgabe** betrifft Firmen mit 20 oder mehr Mitarbeiter*innen. Ein Gesetz sagt, diese Firmen müssen Menschen mit Behinderungen einstellen. 5 Prozent oder mehr von allen Mitarbeiter*innen müssen eine Behinderung haben. Bei 20 Mitarbeiter*innen muss zum Beispiel ein Mensch mit Behinderungen arbeiten. Wenn eine Firma sich daran nicht hält, muss er die Ausgleichsabgabe bezahlen. So bekommt der Staat Geld. Damit will er besondere Maßnahmen bezahlen: Zum Beispiel Maßnahmen, die Menschen mit Behinderungen in Arbeit bringen sollen.

Ausgleichsabgabe:

Ist das eine Geldstrafe oder kann man damit die Inklusion fördern?

Viele Firmen möchten keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Sie bezahlen lieber die Ausgleichsabgabe an den Staat. Deshalb bezahlen diese Firmen zusammen rund 500 Millionen Euro im Jahr.

Die Ausgleichsabgabe hat zwei Aufgaben:

- Es heißt: Mitarbeiter*innen mit Behinderungen schaffen weniger als die anderen. Wenn eine Firma Menschen mit Behinderungen beschäftigt, schaffen sie weniger. Dann ist die Firma weniger gut im Wettbewerb mit anderen Firmen. Und sie verdient weniger Geld. Deshalb bekommt er Geld vom Staat dazu. Dann kann die Firma Mitarbeiter*innen mit Behinderungen einstellen, aber trotzdem kann sie gleich viel Geld haben wie andere Firmen. Der Staat sorgt so im Wettbewerb zwischen den Firmen für einen **Ausgleich**.

- Arbeitgeber*innen sollen Menschen mit Behinderungen einstellen. Weil sie die Ausgleichsabgabe bekommen, haben Arbeitgeber*innen Mut dazu. Man sagt: Die Arbeitgeber*innen bekommen einen **Antrieb**, damit sie Menschen mit Behinderungen Arbeit geben. Und mehr Menschen mit Behinderungen bekommen deshalb einen Arbeitsplatz.

Hier können wir wieder ein bestimmtes Denken bemerken: Man denkt, dass jeder Mensch mit Behinderungen schlecht arbeiten kann. Die **Ausgleichsaufgabe** sagt, dass es schlecht für Arbeitgeber*innen ist, wenn sie einen Menschen mit Behinderungen einstellen. Ohne dass man ihn kennt. Ohne dass man weiß, wie er arbeiten kann. Man denkt, dass der Staat immer helfen muss. Deshalb gibt es die Ausgleichsabgabe. Dadurch macht man den Menschen von Anfang an behindert.

Die **Antriebsaufgabe** sagt das noch deutlicher: Mitarbeiter*innen mit Behinderungen sind eine Belastung für Arbeitgeber*innen. Der Staat muss deshalb einen Antrieb geben. Arbeitgeber*innen bekommen eine Belohnung, damit sie Menschen mit Behinderungen einstellen.

Kann es in allen Firmen Inklusion geben?

Wir überlegen jetzt einmal: Wir überlegen uns, dass es wirklich Inklusion auf dem Arbeitsmarkt für alle gibt. Und dass alle Firmen 5 Prozent Mitarbeiter*innen mit Behinderungen beschäftigen.

Wie ist es dann mit der Ausgleichsabgabe? Niemand muss mehr Strafe bezahlen. Also zahlt keine Firma an den Staat eine Ausgleichsabgabe. Deshalb bekommt der Staat kein Geld mehr für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen.

Dieser Gedanke ist eigentlich sehr schön. Er bedeutet, dass alle Menschen überall auf dem Arbeitsmarkt willkommen sind. Das gilt dann auch für Menschen mit Behinderungen.

Aber: Woher bekomme ich dann das Geld für meine Arbeitsassistenz?

Zum Beispiel, wenn ich Schriftdolmetscher*innen brauche?

Der Staat hat das Geld ja dann nicht von den Firmen bekommen. Deshalb ist auch kein Geld da, mit dem der Staat die Inklusion fördern kann.

Daran erkennen wir: Die Ausgleichsabgabe passt nicht mit Inklusion zusammen. Weil es Geld für Inklusion nur gibt, wenn irgendwo Menschen mit Behinderungen Nachteile haben. Und nur dann, wenn Firmen dafür Strafe bezahlen. Wir brauchen also eigentlich sehr viele Firmen, die keine Inklusion machen. Damit in anderen Firmen Inklusion möglich ist. Damit in diesen anderen Firmen Menschen zum Beispiel ihre Arbeitsassistenz bekommen. Das ist schlecht.

Das Gegenteil von Inklusion heißt **Exklusion**. Für Exklusion müssen die Firmen eine Ausgleichsabgabe bezahlen. Inklusion braucht also Exklusion. Erst wenn viele Menschen mit Behinderungen benachteiligt werden, kann wenigen geholfen werden. Deshalb kann die Ausgleichsabgabe nicht einen Arbeitsmarkt für alle fördern.

Besondere Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen

Was wird mit dem Geld von der Ausgleichsabgabe bezahlt?

Der Staat nimmt mit der Ausgleichsabgabe Geld ein. Damit bezahlt er Maßnahmen, die Menschen mit Behinderungen in Arbeit bringen und halten sollen.

Es gibt ein Gesetz, das die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen regeln soll. Das ist das Sozialgesetzbuch 9. Die Abkürzung dafür ist: SGB 9. Und wir hatten schon über das SGB 3 gesprochen. Das ist das Gesetz, das Arbeit für Menschen mit Behinderungen fördern soll. In SGB 9 und SGB 3 stehen Bedingungen für die Maßnahmen. Daran muss sich der Staat halten.

Zu den besonderen Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen gehören:

- Unterstützung bei der Berufswahl.
- Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz.
- Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz.
- Beratung von Arbeitgeber*innen, die Menschen mit Behinderungen einstellen.
Zum Beispiel zu diesen Fragen: Was ist eine Ausgleichsabgabe? Welche Unterstützung bedeutet das für die Firma? Wie kann die Firma diese Unterstützung bekommen?
- Darüber mitbestimmen, wer als Mensch mit Behinderungen anerkannt wird.
Zum Beispiel: Für wen wird die Ausgleichsabgabe bezahlt und für wen nicht?

An allen Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen ist uns aufgefallen:

- Es gibt Geld nur dafür, dass Menschen mit Behinderungen Arbeit bekommen oder haben.
- Das Geld gibt es, um Nachteile auszugleichen.
- Das Geld wird entweder an Arbeitgeber*innen von Menschen mit Behinderungen
oder/und an einzelne Mitarbeiter*innen mit Behinderungen bezahlt.
- Mit Ausnahme von allgemeinen Informationsveranstaltungen verstehen Maßnahmen Behinderung nur als Problem für einzelne Menschen. Nämlich nur für diejenigen, die selbst eine Behinderung haben. Wer keine Behinderung hat, hat mit den Problemen der Mitarbeiter*innen mit Behinderungen nichts zu tun.

- Arbeitgeber*innen bekommen Geld, weil sie Menschen mit Behinderungen einstellen. Warum? Weil man denkt, Mitarbeiter*innen mit Behinderungen sind für die Firma ein Nachteil.
- Eine Ausnahme sind allgemeine Informationsveranstaltungen oder Beratungen.

Hier geht es nicht um einen bestimmten Menschen mit Behinderungen.

Es ist zu viel, wenn wir über alle arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sprechen. Deshalb sprechen wir über drei Beispiele.

Beispiele für besondere Maßnahmen

Was ist ein Eingliederungszuschuss?

**Hilfe für Menschen mit Behinderungen
oder Belohnung für Arbeitgeber*innen?**

Arbeitgeber*innen bezahlen ihren Mitarbeiter*innen Geld für die Arbeit: den **Lohn**. Auch Mitarbeiter*innen mit Behinderungen müssen Lohn bekommen.

Arbeitgeber*innen können dafür aber Geld vom Staat dazu bekommen. Sie müssen begründen, dass jemand wegen einer Behinderung wenig leisten kann. Also, dass zum Beispiel ein Mitarbeiter schlechter arbeitet, weil er im Rollstuhl sitzt. Dann kann der Staat für diesen Mitarbeiter einen Teil vom Lohn bezahlen. Dieses Geld nennt man: **Eingliederungszuschuss**.

Was bedeutet also ein Eingliederungszuschuss? Arbeitgeber*innen bekommen Geld, weil sie angeblich einen Nachteil haben. Man glaubt, dass Mitarbeiter*innen mit Behinderungen einer Firma schaden. Dass sie Geld kosten, weil sie weniger schaffen. Und dass sie die Firma nicht erfolgreich unterstützen können. Das ist ein Vorurteil.

Barrierefreie Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen

Für jeden einen anderen Arbeitsplatz?

Oder Arbeitsplätze, die für alle gut sind?

Menschen mit Behinderungen sollen arbeiten können. Sie sollen keine Hindernisse am Arbeitsplatz haben. Es gibt viele verschiedenen Formen von Beeinträchtigungen. Deshalb muss für jeden Menschen der Arbeitsplatz genau passen. Zum Beispiel braucht vielleicht ein Rollstuhlfahrer einen Aufzug und ein Rolli-WC. Andere benötigen technische Hilfsmittel: Zum Beispiel Computerprogramme, die sehbehinderten Menschen Texte vorlesen können.

Es gibt Geldhilfen vom Staat, damit jeder Arbeitsplatz passend gemacht wird. Das heißt: Für jeden Mensch mit Behinderungen wird der Arbeitsplatz besonders gemacht. So wie er ihn braucht. Dabei kann man doch auch Arbeitsplätze gleich so einrichten, dass alle sie benutzen können! Dann muss man später keine Sonderlösung für einen bestimmten Menschen finden. Sonderlösungen machen einzelne Menschen behindert!

Arbeitsassistenz:

Selbstbestimmung statt Barrierefreiheit für alle?

Manche Menschen brauchen wegen ihrer Behinderung eine Assistenz. Zum Beispiel: Hörbehinderte brauchen Schriftdolmetscher*innen oder Gebärdendolmetscher*innen. Diese Menschen können beim Staat Geld für eine Arbeitsassistenz beantragen.

Wenn der Antrag bewilligt wird, bekommen die Menschen selber das Geld. Sie können entscheiden, wann und wofür sie das Geld bezahlen wollen. Bei dieser Maßnahme können sie also selbst über ihr Geld bestimmen. Und sie können selbst bestimmen, wer für sie als Assistenz arbeiten soll.

Trotzdem ist auch dies ein Beispiel dafür, dass Behinderung falsch verstanden wird. Die Menschen mit Behinderungen bekommen Arbeitsassistenz für einen Mangel, den sie haben. Die Firmen sind dann nicht dafür verantwortlich, für Barrierefreiheit zu sorgen. Arbeitsassistenz bleibt also eine Sonderlösung für den einzelnen Menschen. Eine Sonderlösung bedeutet aber: keine umfassende Barrierefreiheit für alle.

Können wir Inklusion schaffen, so wie die BRK es verlangt?

Wir haben gesagt, dass viele in der Gesellschaft Behinderung falsch verstehen. Sie denken, dass eine gesundheitliche Beeinträchtigung einen Menschen behindert. Das bedeutet: Die Behinderung hat mit dem Menschen selbst zu tun. Und sie ist ein Problem für den betroffenen Menschen. **Der Mensch ist behindert.** Deshalb gibt es besondere Maßnahmen, die Behinderung ausgleichen sollen. Sonderlösungen schaffen Anders-Sein.

In der BRK steht: Die Gesellschaft macht den Menschen behindert. Der Mensch hat eine gesundheitliche Beeinträchtigung, aber nicht eine Behinderung. Behindert ist er deshalb, weil die Gesellschaft Hindernisse baut. Wegen der Hindernisse kann ein Mensch mit Beeinträchtigung nicht an der Gesellschaft teilhaben. Deshalb ist Behinderung vor allem das Problem, wie die Gesellschaft damit umgeht. **Ein Mensch ist nicht behindert, er wird behindert.**

Das sind zwei verschiedene Meinungen dazu, was Behinderung ist. Wo ist der Unterschied? Als Beispiel dafür nennen wir ein Gesetz. Das Gesetz heißt: **Arbeitsstätten-Verordnung.** Die Abkürzung dafür ist: **ArbStättV.** Arbeitsstätten sind alle Orte, an denen Menschen arbeiten. Die ArbStättV sagt nun, wie Arbeitsstätten sein sollen. Besonders sagt sie etwas über Arbeitsstätten für Menschen mit Behinderungen.

Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen müssen barrierefrei gemacht werden. Das steht in: § 3a Absatz 2 ArbStättV. Das heißt: Ein Arbeitsplatz muss barrierefrei gemacht werden. Aber das muss erst dann passieren, wenn eine Firma eine*n Mitarbeiter*in mit Behinderungen einstellt. Erst dann und nur dort, sonst nicht.

Barrierefreiheit wird also erst Thema, wenn in der Firma jemand behindert ist. Barrieren sind nur Barrieren, weil es Menschen mit Behinderungen gibt. Dann sind zum Beispiel Treppen nur ein Problem, weil es Rollstuhlfahrer gibt. Behinderte Arbeitnehmer*innen sind damit der Grund für das Problem Treppe. Man braucht dann eine besondere Maßnahme, um den Arbeitsplatz barrierefrei zu machen. Zum Beispiel muss man eine Rampe bauen. Das kostet Geld und Zeit. Auch das ist ein Problem.

Und auch das gibt es dann in der Firma nur wegen des Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung. Behinderung wird so zu einem Fehler von dem behinderten Menschen gemacht. Dieses Denken gibt es also auch in der Arbeitsstätten-Verordnung. Es behindert Menschen, die eine gesundheitliche Beeinträchtigung haben. Es macht diese Menschen zu Problemen, weil man für sie Sonderlösungen braucht.

Die BRK fordert, dass sich dieses Denken ändert. Die BRK fordert, dass alle Arbeitsstätten von Anfang an barrierefrei geplant werden. Dann braucht man keine Sonderlösungen. Deshalb müssen alle Menschen merken, dass sie anders denken müssen. Nämlich, dass eine gesundheitliche Beeinträchtigung kein Problem sein muss. Sie müssen merken, dass sie als Gesellschaft erst ein Problem daraus machen.

Behindert ist man nicht. Behindert wird man.

Deutlich wird daran: Politik und Gesellschaft haben bis jetzt nicht das gemacht, was die BRK fordert. Man muss sich andere Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen ausdenken. Maßnahmen, die nicht nur den einzelnen Menschen betreffen. Es geht vor allem darum, die Bedingungen für alle in der Gesellschaft zu verändern. Die Bedingungen sollen so sein, dass niemand zum Problem gemacht wird.

Unsere Schlussfolgerung

Alle sprechen von Inklusion. Tatsächlich wünschen wir uns, dass in unserer heutigen Gesellschaft Inklusion selbstverständlich ist. Inklusion bedeutet Teilhabe. Und Teilhabe bedeutet, dass alle gleiche Möglichkeiten haben sollen. Ganz egal, welche Hautfarbe, welche Religion oder welche körperlichen Fähigkeiten Menschen haben. Und welche sie vielleicht nicht haben.

Inklusion braucht dafür eine bestimmte Gesellschaft. In der inklusiven Gesellschaft hat jede*r Einzelne alle Menschenrechte. Jeder gehört dazu, und jeder ist mittendrin in der Gesellschaft. Keiner wird benachteiligt oder ausgeschlossen. Jeder hat Respekt für jeden anderen. Und jeder erkennt jeden anderen gleichberechtigt an. Das alles gilt in allen Bereichen unseres Lebens. Wenn wir das erreicht haben, dann wird auch jeder den anderen besser verstehen.

Leider sprechen wir aber in der Gesellschaft über Inklusion anders, als wir dies soeben beschrieben haben. Wir sprechen über Inklusion, als ob das nur Menschen mit Behinderungen betrifft. Und mit Behinderung ist immer nur gesundheitliche Beeinträchtigung gemeint.

Wir vom ZeDiS sagen: Das ist falsch! Wir alle in der Gesellschaft müssen dieses Denken ändern! Denn es macht, dass sich betroffene Menschen immer weiter als Menschen mit Fehlern fühlen müssen. Dass sie sich als Problem in der Gesellschaft fühlen. Dass es Hindernisse gibt, wo Barrierefreiheit möglich ist. Und dass Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung sich selber behindert fühlen. Es macht, dass diese Menschen nicht gleichberechtigt sind. Denn es gibt für sie Ausgleichszahlungen und Sonderlösungen, damit sie am Arbeitsmarkt teilhaben können.

Es muss also besser werden für Menschen mit Behinderungen. Dafür müssen wir den ganzen Arbeitsmarkt ändern. Wir wünschen uns, dass alle Arbeit bekommen können. Aber wir wissen, dass das nicht möglich ist. Je weniger es von einer Sache gibt, desto teurer wird sie. Das gilt auch für Arbeit. Denken wir mal, dass alle Menschen Arbeit haben. Dann müssen die Arbeitgeber*innen viel mehr Lohn an jede*n Einzelne*n bezahlen. Daran sind Arbeitgeber*innen aber gar nicht interessiert. Es gibt also auch ein Interesse daran, dass es Arbeitslose gibt. Viele glauben, dass eine gute Ausbildung vor Arbeitslosigkeit schützt. Aber das stimmt schon lange nicht mehr. Im Gegenteil: Menschen mit Behinderungen sind oft besser ausgebildet als Menschen ohne Behinderungen.

Menschen mit Behinderungen sind keine Gruppe, in der alle gleich sind. Sie können sehr verschiedene Arbeit machen und verschiedene Leistungen bringen. Genau wie die Menschen in anderen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt. Auch Menschen ohne Behinderungen arbeiten und leisten unterschiedlich viel. Das wird immer wieder übersehen.

Die BRK fordert einen inklusiven Arbeitsmarkt. Alle sollen gleiche Möglichkeiten haben. Keiner darf ausgeschlossen werden. Dazu gehören auch Menschen mit Behinderungen. Wir müssen lernen, anders über Behinderung zu denken. Nur dann schaffen wir das.

In der BRK gibt es den Artikel 27, Absatz 1. Da steht, dass der Staat jedem Menschen mit Behinderungen die Teilhabe ermöglichen muss. Zum Beispiel kann der Staat Maßnahmen oder Geldhilfen anbieten. Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind jedoch fast alle nur für einzelne Menschen mit Behinderungen oder für ihre Arbeitgeber*innen. Sie sind fast immer Belohnungen dafür, dass einzelne Menschen Arbeit bekommen. Aber sie sorgen nicht wirklich für Inklusion auf dem Arbeitsmarkt. Sie verändern den Arbeitsmarkt nicht wirklich. Das wollten wir mit unserem Vortrag erklären.

Die Maßnahmen haben alle einen Maßstab. Das sind die Leistungen von Menschen ohne gesundheitliche Beeinträchtigung. Die Politik muss die Maßnahmen deshalb unbedingt ändern. Sie muss sich dabei an die BRK halten. Der Staat hat ein Versprechen gegeben, als er die BRK unterschrieben hat. Das müssen alle einhalten. Wer sich nicht daran hält, verletzt die Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen.

Wir können es auch anders sagen: Wenn alle gleich sind, brauchen wir keine besonderen Maßnahmen. Vielleicht geht Inklusion am Anfang nur mit besonderen Maßnahmen oder mit Sonderrechten. Dann sollen sie aber so sein, dass man sie immer weniger braucht. Und dass man sie später gar nicht mehr braucht. Sonst fördern sie nur, dass Politik und Gesellschaft falsch über Behinderung nachdenken. Dann bleibt Behinderung ein Problem von einzelnen Menschen mit Beeinträchtigung.

Wir fordern echte Inklusion. Wir fordern gleiche Rechte und echte Teilhabe für alle! Schluss mit besonderer Behandlung von Menschen mit Behinderungen!

Herausforderungen an den inklusiven Arbeitsmarkt

Barbara Vieweg

In schwerer Sprache

Es gibt Begriffe, die sich fast unbemerkt in den Sprachgebrauch einbürgern. Das betrifft nicht den Begriff der Inklusion, über den viel diskutiert wurde und wird, auch in Bezug auf die noch immer fehlerhafte Übersetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Beim Begriff inklusiver Arbeitsmarkt ist dies meiner Beobachtung nach etwas anders. Zugang zum Arbeitsmarkt, berufliche Teilhabe behinderter Menschen kannten wir, aber mit einem Mal taucht der inklusive Arbeitsmarkt auf. Klingt gut, klingt modern, machen wir! Oder haben wir den nicht schon? Je nach Betrachtungsweise oder Standpunkt fällt die Auskunft unterschiedlich aus. Indem ich meinen Vortrag Herausforderungen an den inklusiven Arbeitsmarkt genannt habe, möchte ich damit sagen, dass wir diesen noch nicht haben, er aber ein wichtiges Ziel darstellt.

Ein inklusiver Arbeitsmarkt ist gekennzeichnet durch den

- gleichberechtigten Zugang aller Menschen im erwerbsfähigen Alter zum Arbeitsmarkt – also zu Arbeit und Beschäftigung
- Rechtsanspruch auf die erforderliche Unterstützung bei der beruflichen Teilhabe
- Rechtsanspruch auf angemessene Vorkehrungen
- Anspruch auf berufliche Bildung mit hoher Arbeitsmarktnähe
- das Erreichen eines existenzsichernden Einkommens.

Diese 5 Punkte verdeutlichen, wie nah oder wie fern wir dem inklusiven Arbeitsmarkt sind. Deutlich wird dies auch am Artikel 27 UN-BRK. Die weiteren Bestandteile des Artikels werde ich dann bei den einzelnen Forderungen des Artikels 27 benennen und beziehe mich dabei auf den Parallelbericht der BRK-Allianz (2013).

„Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsum-

feld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften [...]“

1 Zahlen und Fakten zur aktuellen Arbeitsmarktsituation

Während die allgemeinen Arbeitslosenzahlen rückläufig sind, profitieren Menschen mit Behinderungen nicht von dieser günstigen Entwicklung.

Im Januar 2010 waren 177.000 anerkannt schwerbehinderte Menschen arbeitslos, im Januar 2015 waren es 187.000 (Fraktion DIE LINKE 2015, 1).

Die Arbeitslosenquote der behinderten Menschen liegt mit 14 Prozent mehr als doppelt so hoch wie die allgemeine Arbeitslosenquote. Die Arbeitssuche dauert in dieser Gruppe durchschnittlich 100 Tage länger. Etwa 60 Prozent aller Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind unter der gesetzlich vorgeschriebenen Beschäftigungsquote von 5 Prozent geblieben (ebd.).

2 Woran liegt das?

Ich möchte drei Ursachen benennen:

- (a) Vorurteile gegenüber der Beschäftigung behinderter Menschen bzw. gegenüber behinderten Menschen überhaupt
- (b) Zersplitterte Zuständigkeit durch das gegliederte Rehabilitationssystem
- (c) Struktur der Arbeitswelt

(a) Vorurteile

Es besteht eine tiefe Überzeugung bei vielen Menschen, dass Menschen mit Behinderung in Sondereinrichtungen wie Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) gut aufgehoben sind. Um sie müsse man sich besonders gut kümmern, deshalb geht das im normalen Leben nicht so einfach und natürlich besonders in der Arbeitswelt nicht. Man braucht besondere Kompetenzen, um mit Behinderten umgehen zu können, und dafür gibt es doch Fachkräfte und spezielle Einrichtungen – und die gibt es ja tatsächlich. Also haben sie Recht, da auch viele Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben von Sondereinrichtungen und Sondermaßnahme geprägt sind. Das soll und muss sich ändern.

Menschen mit Behinderung seien in ihrem Leistungsvermögen eingeschränkt. In einem kurzen Gespräch am Rande einer Job-Messe mit einem Blumengroßhändler sagte mir dieser, dass behinderte Menschen bei ihm nicht arbeiten können, weil man im Blumengroßhandel sehr früh aufstehen muss. Behinderte Beschäftigte sind auch sehr oft krank und deshalb für den Betrieb keine verlässlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Beschäftige mit Schwerbehindertenausweis kann man nicht kündigen bzw. muss man dafür einen bürokratischen Wust durcharbeiten. Außerdem würde

man dem Behinderten da so viel Hoffnung machen, und dann wäre er enttäuscht. In letzter Zeit hören wir immer mal wieder, dass Steuerberater kleinerer Unternehmen ihren Klienten von der Einstellung eines schwerbehinderten Mitarbeiters abraten, weil man diesen ja nicht kündigen könnte.

Generalisierte Aussagen sind natürlich immer ein Problem. Natürlich werden auch Menschen mit Behinderungen krank. Sie verschlafen auch mal, und es kann sein, dass man das Beschäftigungsverhältnis beenden muss.

(b) Zersplitterte Zuständigkeit durch das gegliederte Rehabilitationssystem

„d) Menschen mit Behinderungen wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen;“

Fragt man Menschen mit Behinderung, deren Eltern oder Arbeitgeber was sie sich für eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben wünschen, kommt ganz vorn: einen einheitlichen Ansprechpartner und eine gute Beratung. Die Notwendigkeit begründet sich in der Tatsache, dass verschiedene Behörden zuständig sein können, dass diese nach einer ersten Kontaktaufnahme zunächst prüfen wollen, ob sie denn tatsächlich zuständig sind, meist auf Kosten einer schnellen und unbürokratischen Bearbeitung der Anträge. Schon vor vielen Jahren hat der Gesetzgeber mit der Schaffung von Integrationsfachdiensten (IFD) versucht, einen solchen einheitlichen Ansprechpartner zu schaffen. Nachdem jedoch von einer pauschalen Förderung der IFD zu einem System der Beauftragung und der Ausschreibung von Leistungen übergegangen wurde, können diese nicht mehr schnell und unbürokratisch tätig werden. Zunächst muss eine Beauftragung des zuständigen Reha-Trägers vorhanden sein und die Ausschreibungspraxis führt dazu, dass Anbieter immer mal wieder wechseln. Besonders deutlich wird diese Misere in der Unterscheidung von Arbeitslosengeld I und Arbeitslosengeld II. Hier wechselt die Zuständigkeit meist nach 12 Monaten. Da mit einer Vereinheitlichung des Rehabilitationssystems (leider) nicht gerechnet werden kann, wäre die pauschale Förderung von IFD oder vergleichbaren Dienstleistern eine sinnvolle Alternative.

(c) Struktur der Arbeitswelt

Viele Beschäftigte beklagen eine Zunahme des Arbeitsdrucks, immer mehr Aufgaben müssen in immer weniger Zeit erledigt werden. Diese Entwicklung wird zum Beispiel an einer Zunahme von psychischen Erkrankungen deutlich. Psychische Erkrankungen rückten im DAK-Gesundheitsreport aus dem Jahre 2016 auf Platz zwei der Krankschreibungen (17,1 Prozent) vor, bei den Frauen sogar auf Platz eins. Mit 246,2 Fehltagen je 100 DAK-Versicherte (+2,5 Tage) wurde ein Höchststand erreicht (Kordt 2016). Und das betrifft nur jene, die einen Schwerbehindertenausweis haben. Die Effizienzsteigerung führt auch dazu, dass

einfache oder Anlerntätigkeiten abnehmen. Ich halte diese Entwicklung aber nicht für unumkehrbar. Der Wunsch vieler Beschäftigter aber auch größerer und kleinerer Unternehmen nach einem ausgeglichenen Verhältnis von Arbeit und Privatleben bzw. Freizeit führt zu einem Umdenken der oben beschriebenen Prozesse. Wenn Arbeitsaufgaben einzeln aufgegliedert oder anders verteilt werden, wird auch wieder mehr Platz und Raum für leistungsgeminderte Menschen. Ein Prozess des immer Höher, Schneller, Weiter wird nur noch mehr Arbeitskräfte aus der Arbeitswelt drängen und daran kann die Gesellschaft kein Interesse haben. Es geht also nicht nur um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, sondern auch um die Bereitschaft, die Arbeitsabläufe und die gesamte Arbeitswelt auf den Prüfstand zu stellen. Denn Arbeit soll das Leben bereichern und nicht krank machen.

„b) das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit Anderen gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen;“

3 Neun Wege zum inklusiven Arbeitsmarkt

Im Folgenden möchte ich neun Wege und Maßnahmen zum inklusiven Arbeitsmarkt aufzeigen. Es sind natürlich mehr als die neun erforderlich aber ich habe mich auf diese beschränkt.

1. Übergang von der Schule in den Beruf bzw. auf den Arbeitsmarkt

Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf gelingt nur selten der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, da sie noch zu oft in Sondereinrichtungen und Sondermaßnahmen vermittelt werden. Ein individueller Weg, der auf vorhandene (Sonder-)Maßnahmen verzichtet, ist mit hohen bürokratischen Hürden verbunden, so dass bisher nur ein kleiner Teil der Schulabgänger*innen den Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zum Beispiel über eine betriebliche Berufsausbildung schafft. Auch bei speziellen Berufsausbildungen, die für behinderte Menschen angeboten werden, muss eine Durchstiegsmöglichkeit in einen anerkannten Ausbildungsberuf bestehen.

Erforderlich ist ein einheitliches berufliches Orientierungsverfahren. Durch verschiedene Modellprojekte sind in den vergangenen Jahren unterschiedliche Wege erfolgreich erprobt worden. Diese müssen nun vereinheitlicht werden.

Der Anteil von Berufsschüler*innen mit Behinderung in regulären Ausbildungen ist immer noch sehr klein. Hier fehlen meist die barrierefreien Bedingungen und die erforderliche Unterstützung. Wenn eine Unterstützung in einer regulären Berufsschule bewilligt wird, erfolgt diese meist nach allgemeinen Maßstäben und berücksichtigt nicht die individuellen Bedürfnisse.

Besonderes Augenmerk muss auf die Berufsausbildung behinderter Frauen gelegt werden, vor allem mit einem breiteren Spektrum an Berufsbildern.

2. Stärkere Anreize zur Erfüllung der gesetzlichen Beschäftigungspflicht

„h) die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Maßnahmen, Anreize und andere Maßnahmen gehören können;“

Diese Anreize sind nicht ausreichend für einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt. Es gibt zu viele Möglichkeiten diese Pflicht zu umgehen und bestehende Sanktionsmöglichkeiten werden von den Integrationsämtern in der Regel nicht genutzt. Es braucht stärkere Anreize, damit Unternehmen ihre Beschäftigungspflicht erfüllen. Hier stellt sich die Frage, wie die Ausgleichsabgabe beschaffen sein muss, damit sie einen Effekt erzielt. Bisher werden nur reflexhaft die Standpunkte ausgetauscht. Die Bundesregierung setzt wie auch in vielen anderen Bereichen hauptsächlich auf Freiwilligkeit und will niemanden verschrecken. Eine Erhöhung oder Staffelung der Ausgleichsabgabe sollte geprüft werden. Den Verbänden behinderter Menschen fehlen die Mittel eine solche Untersuchung selbst zu beauftragen. Fakt ist, dass die Ausgleichsabgabe in der jetzigen Form nur eine begrenzte Wirkung hat.

3. Arbeitsmarktpolitische Instrumente für stark benachteiligte Menschen mit Behinderung

Es braucht dringend geeignete Förderungen für langzeitarbeitslose Menschen mit Behinderung, wie oben bereits gezeigt, sind behinderte Menschen im Durchschnitt 100 Tage länger arbeitssuchend, was auch häufig dazu führt, dass sie schneller aus dem Arbeitslosengeld I herausfallen.

Bisher ist es oft so, dass die Reha-Träger vor der Bewilligung einer Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahme sehr kritisch prüfen, ob diese Maßnahme auch erfolgreich abgeschlossen werden wird. Das ist seriös und verlässlich kaum möglich und benachteiligt leistungsgeminderte Menschen in hohem Maße.

Wenn der Mensch mit Behinderung und seine Fähigkeiten im Mittelpunkt des Reha-Geschehens stehen sollen, sind grundsätzliche Entscheidungen zwischen ‚erwerbsfähig‘ und ‚erwerbsunfähig‘ nicht sinnvoll. Diese können sich im Laufe eines Erwerbslebens und auch innerhalb wesentlich kürzerer Zeiträume ändern. Oft führt eine einmal festgestellte Erwerbsunfähigkeit dazu, dass Leistungen zur beruflichen Teilhabe völlig entfallen und damit ist die Teilhabe am Leben der Gemeinschaft stark eingeschränkt.

4. Erwerbsfähigkeit von Frauen mit Behinderung fördern

Frauen mit Behinderung finden trotz höherem Schulabschluss seltener einen dualen Ausbildungsplatz. Sie befinden sich häufiger in Teilzeitbeschäftigung, auch wenn sie eine Vollzeitstelle wünschen. Sie werden häufiger unter ihrer eigentlichen Qualifizierung beschäftigt und haben dadurch ein geringes Einkommen. Sie profitieren nicht entsprechend ihrem Anteil an Sonderprogrammen. Ihre Erwerbsquote liegt unter der von Männern mit Behinderung.

Alle Förderinstrumente müssen daraufhin geprüft werden, ob auch Frauen mit Behinderung daran teilhaben können.

Noch immer fehlen viele Daten und wir können nur auf konkrete Erfahrungen zurückgreifen. Deshalb ist es unbedingt erforderlich alle arbeitsmarktpolitisch relevanten Daten geschlechtsspezifisch zu erheben. Dies betrifft auch Daten zum Übergang von der Schule in den Beruf, bei Teilnahme an Modellprojekten oder Modellprogrammen.

Für die Mitarbeiter*innen der Arbeitsverwaltungen sind Angebote zur Bewusstseinsbildung erforderlich, damit diese ihr Wissen über die Lebenssituation von Frauen mit Behinderungen erweitern können und diese dann in geeignete Maßnahmen zuweisen. Im Rahmen des Programms Job 4000 haben solchen Schulungen in einigen Bundesländern stattgefunden und dort wurde ein höherer Anteil von Frauen mit Behinderungen erzielt (BMAS 2014, 248).

5. Wahlrecht zwischen einer Tätigkeit in einer WfbM und einer alternativen Einrichtung

Aus dem wichtigen Themenkomplex Werkstätten möchte ich nur diesen herausgreifen.

Bisher haben Menschen mit Behinderungen, „die nicht, noch nicht oder noch nicht wieder“ (§ 136 SGB IX) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können nur die Möglichkeit in einer WfbM Leistungen zur beruflichen Teilhabe zu erhalten. Im Rahmen der Neuentwicklung der Eingliederung im Bundesteilhabegesetz sind jetzt alternative Angebote außerhalb einer Werkstatt geplant. Es geht hier um die Menschen, die auf Grund ihrer Behinderung keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben können, also nicht um diejenigen, die bei entsprechender Unterstützung auf eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit aufnehmen können.

Für die alternativen Angebote zur Werkstatt ist es wichtig, dass diese nicht die gleichen Qualitätsanforderungen wie die Werkstatt erfüllen müssen. Denn dann wären die Anforderungen so hoch, dass kaum ein Unternehmen diese erfüllen kann. So erhalten vormals Werkstattbeschäftigte die Möglichkeit auf dem regulären Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu erhalten, auch wenn ihr Leistungsvermögen stark eingeschränkt ist. Für den allgemeinen Arbeitsmarkt stellt dies auch eine wichtige Bereicherung dar, weil Menschen mit Behinderung so sichtbarer werden und im Einzelfall sich das Leistungsvermögen auch so steigern

kann, dass eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung daraus entsteht. Ich denke hier zum Beispiel an den Öffentlichen Dienst, der meiner Meinung nach eine besondere Verpflichtung zur Beschäftigung behinderter Menschen hat.

„g) Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor zu beschäftigen;“

Sogenannte Nischenarbeitsplätze lassen sich hier finden. Der Arbeitgeber erhält den Satz der Eingliederungshilfe, den auch die Werkstatt erhalten würde und zahlt dem Beschäftigten mit Behinderung ein leistungsbezogenes Arbeitsentgelt, mindestens in Höhe des Werkstattlohns. Die soziale Absicherung gilt bei diesen alternativen Angeboten genauso wie in der Werkstatt. Begleitende Angebote zur Bildung oder Freizeitgestaltung könnten die Werkstätten auch für diese Personen anbieten.

Die Frage der Qualitätsmaßstäbe ist gegenwärtig noch umstritten, weil insbesondere die Werkstätten großen Wert darauf legen, dass keine ‚Werkstatt light‘ entsteht. Ich kann diese Befürchtungen nicht teilen, weil hier endlich ein Wahlrecht für den oben genannten Personenkreis entsteht, der bisher nur auf Angebote der Werkstatt angewiesen war.

Auch die sehr wenigen Beispiele des Persönlichen Budgets im Arbeitsbereich konnten das Problem der sozialen Absicherung nicht lösen. Deshalb finde ich es sehr unterstützenswert, dass hier neue Angebote entstehen sollen.

6. Veränderungen in der Arbeitsstättenverordnung

„a) Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, zu verbieten;“

Bisher sind Betriebe nicht verpflichtet, Arbeitsstätten barrierefrei zu gestalten. Nur bei der Beschäftigung einer schwerbehinderten Person kann das Integrationsamt die erforderlichen Umbauten oder Arbeitsplatzausstattungen anteilig finanzieren. Das führt in der Praxis dazu, dass behinderte Menschen sich nicht auf alle freie Stellen bewerben können. Denn nur dort, wo der Arbeitgeber bereit und in der Lage ist, die Förderungen zu beantragen und den Eigenanteil zu übernehmen, können Arbeitsplätze für Schwerbehinderte entstehen. So kommt es bereits in Bewerbungsverfahren zu Benachteiligungen. Insbesondere bei Um- und Neubauten muss eine generelle Verpflichtung zu Barrierefreiheit Standard werden.

Die Arbeitsstättenverordnung muss verbindlich festschreiben, dass Arbeitsplätze barrierefrei zu gestalten sind, unabhängig davon, ob bereits behinderte Menschen beschäftigt werden. Das muss auch für die Internet-, Intranet- und IT-Anpassungen gelten. Es muss ein Rechtsanspruch auf angemessene Vorkehrungen geschaffen werden, der dazu führt dass Arbeitsplätze individuell anzupassen sind.

„i) sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden;“

7. Existenzgründung

„f) Möglichkeiten für Selbständigkeit, Unternehmertum, die Bildung von Genossenschaften und die Gründung eines eigenen Geschäfts zu fördern;“

Existenzgründungen nehmen mittlerweile in der Arbeitswelt einen immer größeren Stellenwert ein. Menschen mit Behinderung werden bei der Existenzgründung stark benachteiligt, da die Integrationsämter erforderliche Ausstattungen sehr restriktiv bewilligen. Das trifft in hohem Maße auf die erforderliche Arbeitsassistenz zu. Beratungsangebote zur Existenzgründung verfügen meist nicht über das erforderliche Know-how. Es ist auch wenig sinnvoll, Beratungsangebote zur Existenzgründung nur für Menschen mit Behinderung aufzubauen.

8. Zugang zur beruflichen Rehabilitation und Wiedereingliederung

„e) für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern;

[...]

k) Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern.“

Bekanntermaßen entstehen die meisten Behinderungen erst im Laufe des Lebens. Aus diesem Grund spielt die berufliche Rehabilitation und Wiedereingliederung für den inklusiven Arbeitsmarkt eine große Rolle. Seit 2007 stagnieren die Zahlen der anerkannten Rehabilitanden, die oft auch keinen Schwerbehindertenausweis haben. Insbesondere Bezieher*innen von Arbeitslosengeld II, also in der Zuständigkeit der Job Center, haben große Schwierigkeiten, nachhaltig wirkende Leistungen zur beruflichen Rehabilitation zu erhalten. Hier fehlt den zuständigen Mitarbeiter*innen oft die reha-spezifische Kompetenz. Aus diesem Grund unterstützen wir Überlegungen, dass die Agenturen für Arbeit auch für diesen Personenkreis zuständig werden bzw. bleiben.

An statistischen Darstellung der Deutschen Rentenversicherung wird deutlich, dass die Leistungen mit zunehmendem Alter abnehmen. Diese Entwicklung berücksichtigt die Tatsache älter werdenden Arbeitnehmer*innen nicht.

9. Rechte der Schwerbehindertenvertretungen

„c) zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können;“

Auf Grund der sich wandelnden Arbeitswelt sind die Anforderungen an die Schwerbehindertenvertretungen gewachsen. Älter werdende Belegschaften erhöhen auch den Anteil an schwerbehinderten Beschäftigten. Das Aufgabenspektrum hat zugenommen. Hier seien das betriebliche Eingliederungsmanagement und die Integrationsvereinbarungen genannt. Oft reichen die personellen Ressourcen nicht aus. Eine Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen würde zum Beispiel sofort durch eine verbindliche Beteiligung an allen Bewerbungsverfahren mit der Konsequenz, dass eine Nichtbeteiligung zur Ungültigkeit des Verfahrens führt, erreicht werden.

4 Stellung der beruflichen Teilhabe – oder muss jeder/jede erwerbstätig sein?

Viele wichtige Nachteilsausgleiche und Rechtsansprüche für Menschen mit Behinderung sind an eine reguläre Beschäftigung geknüpft. Das entspricht nicht mehr den Realitäten der Arbeitswelt und den Lebenslagen behinderter Menschen. Bedarfsdeckende Leistungen müssen unabhängig vom Erwerbsstatus gewährt werden.

Noch immer gibt es das Kriterium „Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ (§ 136 Abs. 2 SGB IX). Abgesehen vom unsäglichen Begriff, werden hier Menschen mit Behinderung nach ihrer ‚Verwertbarkeit‘ eingeteilt. Wer dieses „Mindestmaß“ nicht erbringt, verliert zentrale Unterstützungen bei der gesellschaftlichen Teilhabe. Dieser Begriff ist vollständig aus dem SGB IX zu streichen.

Zusammenfassung und Ausblick

Ich nehme Bezug auf die abschließenden Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands (Deutsches Institut für Menschenrechte 2016, 12):

„Arbeit und Beschäftigung (Art. 27)

Der Ausschuss ist besorgt über

(a) Segregation auf dem Arbeitsmarkt des Vertragsstaates;“

durch:

- überwiegend überbetriebliche Ausbildungen;
- hohe Zahl von Sondereinrichtungen der beruflichen Bildung;

- 300.000 Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen;
 - die fehlende Reha-Kompetenz vieler Mitarbeiter*innen in Job Centern;
- „(b) finanzielle Fehlanreize, die Menschen mit Behinderungen am Eintritt oder Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt hindern;“

durch:

- die Praxis der Begutachtung von Erwerbsfähigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit;
- Sozialleistungen, die an den bestimmte Einrichtungen gebunden sind;
- bürokratische Beantragung und Bewilligung von Arbeitsplatzausstattungen und Arbeitsassistenz;
- Vorrang eher kürzerer und billigerer Leistungen zur beruflichen Rehabilitation;

„(c) den Umstand, dass segregierte Werkstätten für behinderte Menschen weder auf den Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten noch diesen Übergang fördern.“

- Übergangsquote von Werkstattbeschäftigen auf den Arbeitsmarkt unter einem Prozent.

„Der Ausschuss empfiehlt dem Vertragsstaat, durch entsprechende Vorschriften wirksam einen inklusiven, mit dem Übereinkommen in Einklang stehenden Arbeitsmarkt zu schaffen, durch

(a) die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten an barrierefreien Arbeitsplätzen gemäß der Allgemeinen Bemerkung Nr. 2 (2014) des Ausschusses, insbesondere für Frauen mit Behinderungen;

(b) die schrittweise Abschaffung der Werkstätten für behinderte Menschen durch sofort durchsetzbare Ausstiegstrategien und Zeitpläne sowie durch Anreize für die Beschäftigung bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern im allgemeinen Arbeitsmarkt;

(c) die Sicherstellung, dass Menschen mit Behinderungen keine Minderung ihres sozialen Schutzes bzw. der Alterssicherung erfahren, die gegenwärtig an die Werkstätten für behinderte Menschen geknüpft sind;

(d) die Sammlung von Daten über die Barrierefreiheit von Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.“

Diese Empfehlungen bilden den Aktionsplan, um die Anforderungen an den inklusiven Arbeitsmarkt zu meistern.

Literatur

- BRK-Allianz (2013): Erster Bericht der Zivilgesellschaft zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland. Berlin. <http://www.brk-allianz.de/index.php/parallel-bericht.html> (10.9.2016).
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2014): Abschlussbericht Job4000 zum 31.12.2013. Anlage IV. Darstellung der Umsetzung in den einzelnen Bundesländern. <http://www.bag-ub.de/dl/projekte/job4000/BMAS%20Anlage%20IV.%20Laenderdarstellungen%20Abschlussbericht%20Gesamtbetreuung%20Job4000.pdf> (10.7.2017).
- Deutsches Institut für Menschenrechte (2016): CRPD – Abschließende Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands. http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/UN-Dokumente/CRPD_Abschlies sende_Bemerkungen_ueber_den_ersten_Staatenbericht_Deutschlands.pdf (10.9.2016).
- Fraktion DIE LINKE (2015): Antrag. Gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Deutscher Bundestag. Drucksache 18/5227. <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/052/1805227.pdf> (10.7.2017).
- Kordt, Martin (2016): DAK-Gesundheitsreport 2016. <https://www.dak.de/dak/download/dak-gesundheitsreport-2016-1783246.pdf> (10.7.2017).
- Netzwerk Artikel 3 (2009): Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Schattenübersetzung. Berlin. <http://www.netzwerk-artikel-3.de/index.php/vereinte-nationen> (10.9.2016).

Vortrag

**Es soll einen Arbeits-Markt-für-Alle geben.
Deshalb muss man Vieles anders machen.**

Barbara Vieweg

Zusammen-Fassung in Leichter Sprache



Worum geht es in dem Vortrag?

Es geht um gute Arbeit für Menschen mit Behinderungen.

Es geht um den **Arbeits-Markt-für-Alle**.

Zuerst erklärt Barbara Vieweg:

- Was ist ein Arbeits-Markt-für-Alle?
- Wie sieht ein Arbeits-Markt-für-Alle aus?



Danach geht es um diese 5 Fragen:

1. Wie ist es jetzt auf dem Arbeits-Markt?
2. Warum ist der Arbeits-Markt jetzt so?
3. Was soll in Deutschland besser werden?
4. Muss wirklich jeder Mensch arbeiten?
5. Hält sich Deutschland an die **BRK**?



Was ist ein Arbeits-Markt-für-Alle?

Alle Menschen können auf einem Arbeits-Markt zusammenarbeiten.

Menschen **mit** und Menschen **ohne** Behinderungen
sollen zusammen arbeiten können.

Alle sind bei der Arbeit dabei.

Alle arbeiten mit.

Das kann in einer Firma sein.

Es kann auch in einem Amt sein.

Das ist ein **Arbeits-Markt-für-Alle**.

Auf dem gibt es **Inklusion**.

Deshalb heißt dieser Arbeits-Markt auch so:

Inklusiver Arbeits-Markt.



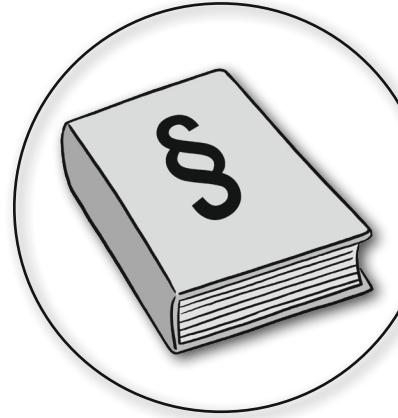
Arbeit ist ein Menschen-Recht.

Deshalb muss es den Arbeits-Markt-für-Alle geben.

Das steht in einem Vertrag.

Der Vertrag heißt: **Behinderten-Rechts-Konvention**.

Die Abkürzung dafür ist: **BRK**.



Artikel 27 ist ein Teil von der BRK.

In der BRK stehen Artikel.

In den Artikeln stehen die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Das heißt: Die Artikel sind in der BRK wie Regeln.

In **Artikel 27** steht:

Jeder Mensch hat ein Recht auf Arbeit.

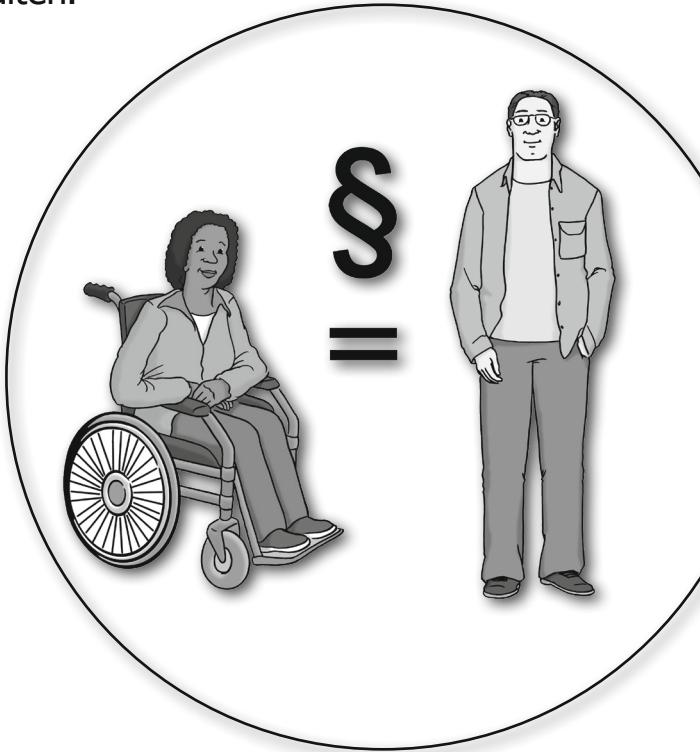
Es muss einen Arbeits-Markt-für-Alle geben!

Alle müssen sich an die BRK halten.

Viele Länder haben die BRK unterschrieben.

Auch Deutschland hat unterschrieben.

Die Länder müssen sich an den Vertrag halten.



Politiker und Politikerinnen müssen Regeln aufschreiben.

Die Regeln müssen zur BRK passen.

Zum Beispiel:

Es muss gute Regeln für Unterstützung geben.

Braucht ein Mensch mit Behinderung Unterstützung?

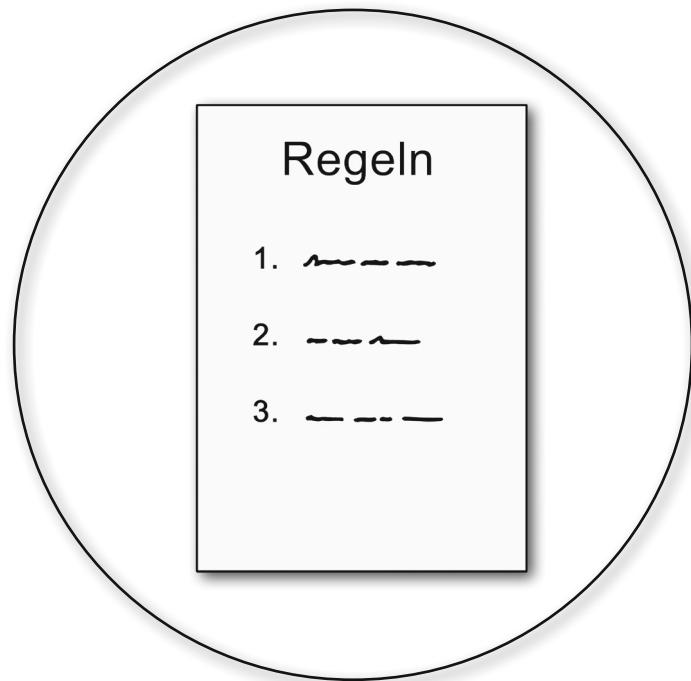
Dann muss er Unterstützung bekommen.

Zum Beispiel:

Ein Mensch mit Lernschwierigkeiten braucht Leichte Sprache.

Informationen in Leichter Sprache kosten Geld.

Das Land muss mit Geld helfen.



Wie sieht ein Arbeits-Mark-für-Alle aus?

Barbara Vieweg sagt:

5 Punkte müssen dafür stimmen.

1. Alle Menschen können Arbeit bekommen.

Alle haben die gleichen Möglichkeiten:

Menschen **mit** und Menschen **ohne** Behinderungen.

Kann jemand eine Arbeit gut machen?

Dann bekommt er die Arbeits-Stelle.

Hat jemand eine Behinderung?

Das muss egal sein.



2. Es gibt ein Recht auf gute Unterstützung.

Jede Behinderung ist anders.

Jeder Mensch braucht andere Unterstützung.

Die Unterstützung muss zu dem Menschen passen.

Zum Beispiel:

Hat ein Mensch Lernschwierigkeiten?

Dann bekommt er Informationen in Leichter Sprache.

Ist ein Mensch gehörlos?

Dann ist Gebärden-Sprache wichtig.



3. Alle können ihren Arbeits-Platz gut benutzen.

Es gibt **keine** Hindernisse.

Zum Beispiel:

Sitzt ein Mensch im Rollstuhl?

Dann hat er einen passenden Schreibtisch.

Vielleicht gibt es Treppen.

Dann gibt es einen Aufzug oder eine Rampe.



4. Alle können für die Arbeit lernen.

Alle Menschen haben dieses Recht.

Alle können Kurse besuchen.

Die Kurse passen gut zum **Arbeits-Markt**.

So lernt man für die Arbeit wichtige Dinge dazu.

5. Alle können mit ihrer Arbeit Geld verdienen.

Alle können genug Geld verdienen für:

- Kleidung und Essen.
- Wohnen und Freizeit.



Gibt es diesen Arbeits-Markt-für-Alle schon?

Barbara Vieweg sagt:

Nein. Es gibt diesen Arbeits-Markt-für-Alle noch **nicht**.

Diese 5 Punkte sind noch **nicht** so.

Wir müssen noch viel dafür tun!



1. Wie ist es jetzt auf dem Arbeits-Markt?

Für Menschen mit Behinderungen gibt es immer noch viele Probleme.

Viele Menschen suchen einen Arbeits-Platz.

Sie sind arbeitslos.

Für Menschen **ohne** Behinderungen ist es etwas besser geworden.

Aber das ist leider **nicht** so für Menschen **mit** Behinderungen.

Menschen **ohne** Behinderungen finden viel schneller Arbeit.

Menschen **mit** Behinderungen suchen etwa 100 Tage länger.

Die Ausgleichs-Abgabe

Die Ausgleichs-Abgabe ist eine Art Geld-Strafe.

Manche Firmen stellen zu wenige Menschen mit Behinderungen ein.

Diese Firmen müssen dann diese Geld-Strafe zahlen.

Im Gesetz steht:

Arbeiten in einer Firma 20 oder mehr Mitarbeiter?

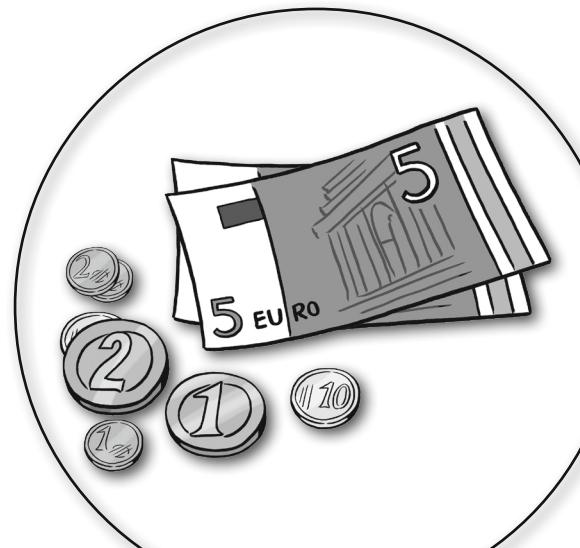
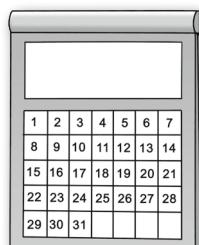
Dann muss **wenigstens 1 Mensch** mit Behinderung dabei sein.

In großen Firmen müssen es noch mehr sein.

In vielen Firmen ist trotzdem **kein** Mitarbeiter mit Behinderung.

Dann muss die Firma die Ausgleichs-Abgabe bezahlen.

Das Straf-Geld heißt: **Ausgleichs-Abgabe**.



2. Warum ist der Arbeits-Markt jetzt so?

Barbara Vieweg sagt:

Es gibt **3 Probleme**.

Das sind:

1. Viele Menschen denken falsch über Menschen mit Behinderungen.
2. Verschiedene Beratungs-Stellen sind zuständig.
3. Die Arbeit auf dem Arbeits-Markt ist schlecht verteilt.

Was ist mit den 3 Gründen genau gemeint?

1. Problem:

Viele Menschen denken falsch

über Menschen mit Behinderungen.



Auch viele Chefs und Chefinnen denken leider falsche Dinge.

Leider denken viele Menschen:

Sonder-Einrichtungen sind gut für alle Menschen mit Behinderungen.

Dort bekommen die Menschen eine bessere Betreuung.

Das können nur Fachleute gut machen.

Eine **Werkstatt für behinderte Menschen**

ist eine **Sonder-Einrichtung**.

Barbara Vieweg sagt:

Sonder-Einrichtungen sind **nicht** für alle gut.

Dort lernen viele Menschen **nicht** genug.



**Viele Chefs und Chefinnen denken leider:
Um Menschen mit Behinderungen
muss man sich besonders kümmern.**

Sie sagen:

Das geht in einer normalen Firma **nicht**.

Deshalb stellen viele Chefs **keine** Menschen mit Behinderungen ein.

Viele Chefs und Chefinnen denken auch:

Menschen mit Behinderungen arbeiten schlechter.

Menschen mit Behinderungen schaffen weniger.

Menschen mit Behinderungen sind oft krank.

Chefs können sich **nicht** auf sie verlassen.



Ein Beispiel:

Der Chef von einem Blumen-Laden hat gesagt:

Menschen mit Behinderungen stehen morgens spät auf.

Deshalb schaffen sie wenig.

Barbara Vieweg sagt:

Das kann man **nicht** einfach so über alle sagen.

Das ist falsch.



**Viele Chefs und Chefinnen denken leider:
Mitarbeiter mit Behinderung kann man nicht kündigen.**

Normal ist es bei einer Kündigung so:

Vielleicht arbeitet ein Mitarbeiter schlecht.

Dann kann der Chef entscheiden:

Der Mitarbeiter muss die Firma verlassen.

Der Chef kündigt dem Mitarbeiter.

Aber:

Chefs können schwerbehinderte Menschen **nicht** so einfach kündigen.

Das Gesetz schützt Menschen mit Schwerbehinderten-Ausweis.

Trotzdem ist eine Kündigung möglich.

Der Chef kann aber einen Antrag stellen.

Ein Amt kann die Kündigung dann erlauben.

Viele Chefs und Chefinnen wissen das **nicht**.

Sie kennen das Gesetz **nicht** genau.

Vielleicht sagen Chefs und Chefinnen auch:

Ein Antrag ist zu viel Arbeit.



2. Problem:

Verschiedene Beratungs-Stellen sind zuständig.

Viele Menschen mit Behinderungen brauchen Unterstützung.

Viele Menschen suchen Beratung.

Viele Menschen müssen Anträge stellen.



Bis jetzt ist es so:

Verschiedene Ämter und Beratungs-Stellen sind zuständig.

Sie beraten Menschen mit Behinderungen.

Sie entscheiden über Anträge.

Welche Beratungs-Stelle ist zuständig?

Vielleicht muss man zum Arbeits-Amt gehen.

Vielleicht kann auch ein Fachdienst beraten.

Oder ein anderes Amt ist zuständig.

Das ist für Menschen mit Behinderungen oft **nicht** klar.

Die Ämter arbeiten **nicht** gut zusammen.

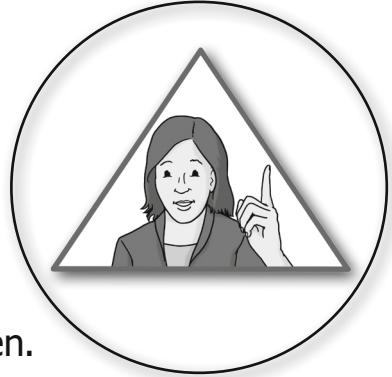
Man muss die Beratungs-Stelle oft wechseln.

Das ist schlecht.



Menschen mit Behinderungen wünschen sich:

- Es soll nur einen Ansprech-Partner geben.
- Es soll gute Beratung geben.



Das sagen auch Eltern von Menschen mit Behinderungen.

Das wünschen sich auch die Chefs und Chefinnen.

In Artikel 27 von der BRK steht:

Jeder Mensch mit Behinderung muss gute Beratung bekommen.

Der **Staat** muss sich um Beratungs-Stellen kümmern.

Die Berater müssen sich mit der Behinderung auskennen.

Die Berater müssen bei der Arbeits-Suche helfen.

Barbara Vieweg sagt:

Fachdienste sollen mehr Geld vom Staat bekommen.

Dann können die Fachdienste noch besser unterstützen.

Es gibt Fachdienste für Menschen mit Behinderungen.

Sie heißen: **Integrations-Fachdienste**.

Sucht ein Mensch mit Behinderung Arbeit?

Dann soll er zu einem Integrations-Fachdienst gehen können.

Dort soll er Beratung **und** Betreuung bekommen.

Er soll **nicht** die Berater wechseln müssen.



3. Problem:

Die Arbeit auf dem Arbeits-Markt ist schlecht verteilt.

Es gibt viel Stress bei der Arbeit.

Viele Menschen klagen über Stress.

Menschen mit Behinderungen haben besonders viel Stress.

Chefs und Chefinnen wollen Geld sparen.

Deshalb stellen sie weniger Menschen ein.

Weniger Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen mehr schaffen.

Alles muss schnell gehen bei der Arbeit.

Alle sollen immer mehr Aufgaben schaffen.

Menschen mit Behinderungen haben es dabei schwer.



Das ist schlecht.

Stress kann krank machen.

Immer mehr Menschen bekommen psychische Probleme.

Kranke Menschen können **nicht** viel schaffen.

Barbara Vieweg sagt:

Das ist schlecht für alle in Deutschland.

Das ist schlecht für das Zusammenleben von allen.

Deshalb muss man die Arbeit anders verteilen.

Jeder und jede soll weniger arbeiten.

Dann hat jeder Mensch weniger Stress.

Die Arbeit soll auch Freude machen.

Alle Menschen müssen genug Freizeit haben.



3. Was soll in Deutschland besser werden?

Barbara Vieweg sagt:

Viele Dinge müssen besser werden.

Nur dann können wir einen Arbeits-Markt-für-Alle schaffen.

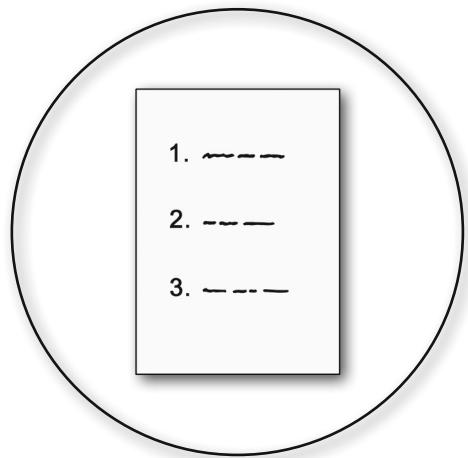
Einige wichtige Punkte stehen auf den nächsten Seiten.

Es sind **9 Punkte**.



Das sind die 9 Punkte:

1. Junge Menschen sollen **zusammen** lernen können für den Beruf:
Menschen **mit** und Menschen **ohne** Behinderungen.
2. Menschen mit Behinderungen
müssen sich für eine Firma mehr lohnen.
3. Manche Menschen sind lange ohne Arbeit.
Der **Staat** muss mehr für diese Menschen tun.
4. Frauen mit Behinderungen
müssen mehr Möglichkeiten bekommen.
5. Alle sollen frei wählen können:
Gehe ich in die **Werkstatt** oder zu einem **anderen Anbieter**?
6. Alle Arbeits-Plätze sollen ohne Hindernisse sein.
7. Menschen mit Behinderungen
sollen eine eigene Firma haben können.
8. Zurück ins Berufs-Leben:
Bessere Hilfen sind wichtig.
9. Die Schwerbehinderten-Vertretung braucht noch bessere Rechte.



Zu diesen 9 Punkten steht auf den nächsten Seiten noch mehr.

1. Junge Menschen sollen zusammen lernen können für den Beruf: Menschen mit und Menschen ohne Behinderungen.

Vielleicht möchte eine Jugendliche einen Beruf lernen.

Dazu sagt man: Die Jugendliche macht eine Ausbildung.

Die Jugendliche geht dann oft auch zur Berufs-Schule.



Überall soll es gleich gute Ausbildung geben.

Nur wenig Menschen mit Behinderungen gehen in die Berufs-Schule.

Aber eine gute Ausbildung muss für alle möglich sein.

- Lernt jemand in einer **Sonder-Einrichtung**?
- Oder lernt jemand auf dem **Arbeits-Markt**?

Die Ausbildung muss überall gleich gut sein.

Deshalb muss die Politik Regeln dafür aufschreiben.

Braucht ein Mensch mit Behinderung Unterstützung?

Dann muss er die Unterstützung bekommen.

Die Unterstützung muss für den Menschen passen.

Zum Beispiel:

Braucht jemand einen Dolmetscher in der Berufs-Schule?

Dann soll ein Amt den Dolmetscher bezahlen.



Die Berufs-Beratung soll besser werden.

Leider sagen viele Berater und Beraterinnen heute noch:

Menschen mit Behinderungen lernen besser in **Sonder-Einrichtungen**.

Sie schicken die Jugendlichen zu Sonder-Einrichtungen.

Viele Schüler und Schülerinnen mit Behinderungen entscheiden sich deshalb für Sonder-Einrichtungen.

Nach der Schule wollen sie dort lernen.

Später arbeiten sie weiter dort.

Menschen müssen später wechseln können.

Jetzt ist es leider noch so:

Wenige junge Leute wechseln auf den Arbeits-Markt-für-Alle.

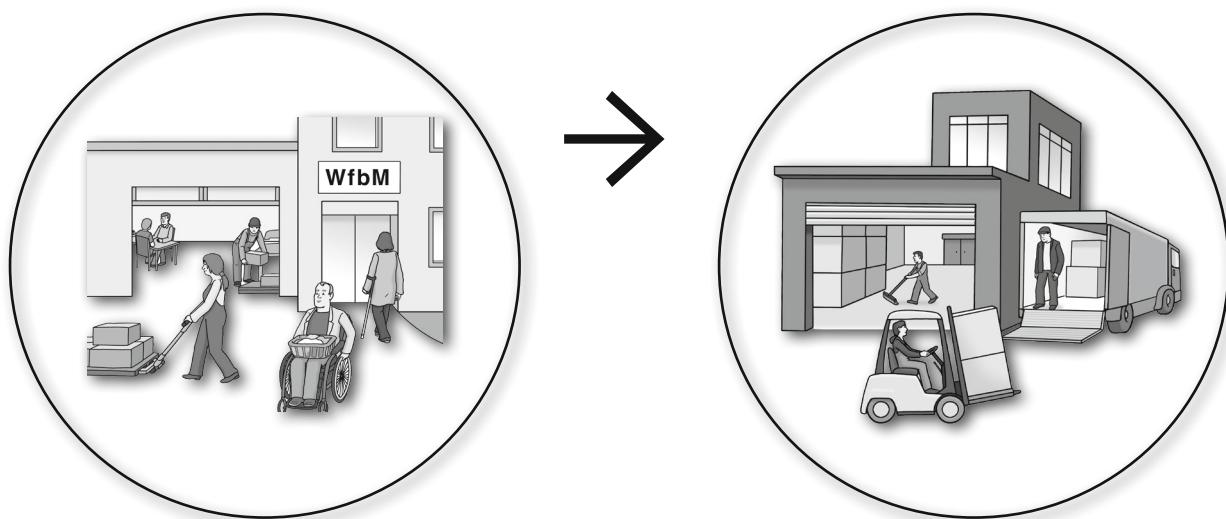
Sie schaffen das dann **nicht** mehr.

Sie bleiben in der Sonder-Einrichtung.

Aber vielleicht entscheidet jemand später:

Ich möchte auf den Arbeits-Markt wechseln.

Das muss dann möglich sein.



2. Menschen mit Behinderungen müssen sich für eine Firma mehr lohnen.

Viele Maßnahmen vom **Staat** sind noch zu schlecht.

Eine **Maßnahme** ist ein Programm für Hilfe vom Staat.

Die Maßnahmen sollen Menschen mit Behinderungen helfen.

Maßnahme bedeutet auch:

Wie kann ich ein Ziel erreichen?

Man muss die Maßnahmen besser machen.

Die **Ausgleichs-Abgabe** ist auch eine Maßnahme.

Jetzt ist es leider oft so:

Die Ausgleichs-Abgabe ist **nicht** teuer genug.

Die Firmen zahlen lieber die Ausgleichs-Abgabe.

Ist ein Arbeits-Platz frei?

Dann bekommt meistens jemand ohne Behinderung die Arbeit.

Barbara Vieweg sagt:

Stellt eine Firma **keine** Menschen mit Behinderungen ein?

Dann muss der Staat die Firma mehr bestrafen als jetzt.

Die Ausgleichs-Abgabe ist jetzt noch zu billig.

Stellt eine Firma Menschen mit Behinderungen ein?

Dann muss das günstiger sein als Strafe zu zahlen.



3. Manche Menschen sind lange ohne Arbeit. Der Staat muss mehr für diese Menschen tun.

Im Gesetz steht:

Ist ein Mensch länger als 1 Jahr arbeitslos?

Dann ist der Mensch ein **Langzeit-Arbeitsloser**.

Dann bekommt er weniger Arbeitslosen-Geld als vorher.

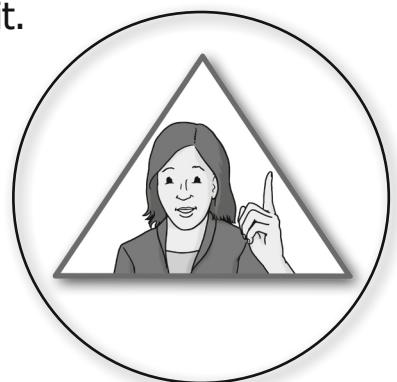
Sehr viele Menschen mit Behinderungen suchen lange Arbeit.

Menschen mit Behinderungen sind oft Langzeit-Arbeitslose.

Sehr viele Langzeit-Arbeitslose finden **keine** neue Arbeit.

Barbara Vieweg sagt:

Die Ämter sollen diese Menschen besser unterstützen.



Aber bis jetzt ist es leider so:

Nicht jeder bekommt gute Unterstützung.

Wenige Langzeit-Arbeitslose bekommen gute Unterstützung.

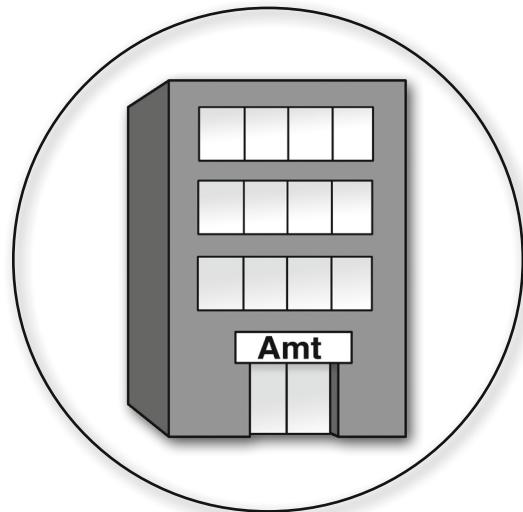
Deshalb finden diese Menschen nur schwer wieder Arbeit.

Die Ämter sagen oft:

Wir bezahlen die Weiterbildungs-Maßnahme **nicht**.

Das hat **keinen** Erfolg.

Der Mensch findet auch hinterher **keine** Arbeit.



Oder die Ämter sagen:

Der Mensch kann gar **keine** Arbeit mehr machen.

Ein Amt muss besser über die Anträge entscheiden.

Barbara Vieweg sagt:

Ein Amt soll Langzeit-Arbeitslose **nicht** ausschließen.

Das benachteiligt besonders Menschen mit Einschränkungen.

Das Amt kann **nicht** genau über einen Menschen Bescheid wissen.

Vielleicht findet der Mensch hinterher doch Arbeit.

Vielleicht kann der Mensch doch wieder arbeiten.

Jeder Mensch muss sein Leben lang lernen können.

Alle Menschen müssen immer weiter lernen können.

Auch Arbeitslose müssen lernen können.

Nur so hat jemand Möglichkeiten auf dem **Arbeits-Markt**.

Nur so gelingt das Zusammen-Leben von allen gut.



4. Frauen mit Behinderungen müssen mehr Möglichkeiten bekommen.

Frauen mit Behinderungen haben es oft besonders schwer.
Besonders viele Frauen mit Behinderungen sind ohne Arbeit.

Helfen gute Schul-Abschlüsse und Ausbildungen?

Leider nein.

Frauen mit Behinderungen finden trotzdem **keine** gute Arbeit.

Manchmal gibt es Sonder-Hilfen für die Arbeits-Suche.

So sollen Menschen leichter Arbeit finden.

Aber Frauen mit Behinderungen sind seltener als andere dabei.

Männer mit Behinderungen finden leichter eine Arbeit.

Frauen mit Behinderungen verdienen auch weniger Geld.

Sie bekommen auch oft **keine** Vollzeit-Stelle.

Sie arbeiten vielleicht nur 20 Stunden in der Woche.

Die Hilfen müssen besser werden.

Barbara Vieweg sagt:

Das muss anders werden.

Sind die Hilfen für Frauen und Männer gleich gut?

Das ist leider **nicht** klar.

Deshalb muss man das überprüfen.



Alle müssen Bescheid wissen über die Unterschiede.

Wie geht es Frauen mit Behinderungen in Schule und Beruf?

Was ist der Unterschied zu Männern mit Behinderungen?

Das ist auch **nicht** klar.

Barbara Vieweg sagt:

Deutschland soll das herausfinden.

Die Ausbildungen müssen noch besser werden.

Man muss Frauen besonders unterstützen.

Frage-Bogen		
mmmmmmn	?	
mmmm	► ☺ ☹ ☻	
mmmm	?	□ □ □
mmmm	?	□ □ □
mmmm	?	□ □ □
mmmm	?	□ □ □
mmmm	?	□ □ □
mmmm	mmmm	mmmm

Berater und Beraterinnen sollen besser Bescheid wissen.

Sie beraten Frauen mit Behinderungen:

Zum Beispiel im Arbeits-Amt.

Barbara Vieweg sagt:

Berater und Beraterinnen sollen die Frauen gut beraten können.

Deshalb müssen sie wissen:

Wie ist das Leben von Frauen mit Behinderungen?

Dann können sie die Frauen besser verstehen.



5. Alle sollen frei wählen können:

Gehe ich in die Werkstatt

oder zu einem anderen Anbieter?

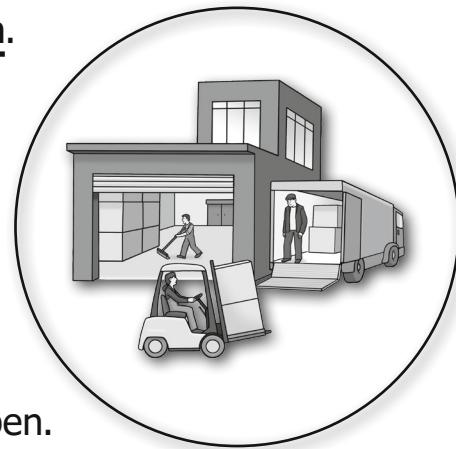
Viele Menschen mit Behinderungen arbeiten in einer Werkstatt.

Das sind die **Werkstätten für behinderte Menschen**.

Aber das ändert sich in den nächsten Jahren.

Es soll **nicht** nur Werkstätten geben.

Es soll noch mehr Anbieter geben.



Was sind andere Anbieter?

Es soll neue Arbeits-Plätze bei **anderen Anbietern** geben.

Andere Anbieter sind so ähnlich wie eine richtige Firma.

Es ist immer noch ein besonderer Arbeits-Platz.

Aber der Arbeits-Platz ist auf dem Arbeits-Markt.

Vielleicht schafft jemand viel weniger als andere.

Dann kann dieser andere Anbieter eine gute Idee sein.

Vielleicht lernt ein Mensch mit Behinderung dort viel dazu.

Dann kann der Mensch auf einen normalen Arbeits-Platz wechseln.

Das Bundes-Teilhabe-Gesetz

Die Veränderung hat mit einem neuen Gesetz zu tun.

Das Gesetz heißt: **Bundes-Teilhabe-Gesetz**.

Die Abkürzung für das Gesetz ist: **BTHG**.

Es geht es um die Rechte von Menschen mit Behinderungen:

Zum Beispiel bei der Arbeit.



Wo können die neuen Arbeits-Plätze sein?

Die Arbeits-Plätze können überall sein.

Die Firmen können sich auch neue Aufgaben ausdenken.

Barbara Vieweg sagt:

Der **Staat** soll sich besonders Gedanken machen.

Der Staat hat viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Die Arbeits-Plätze dort heißen: **Öffentlicher Dienst**.

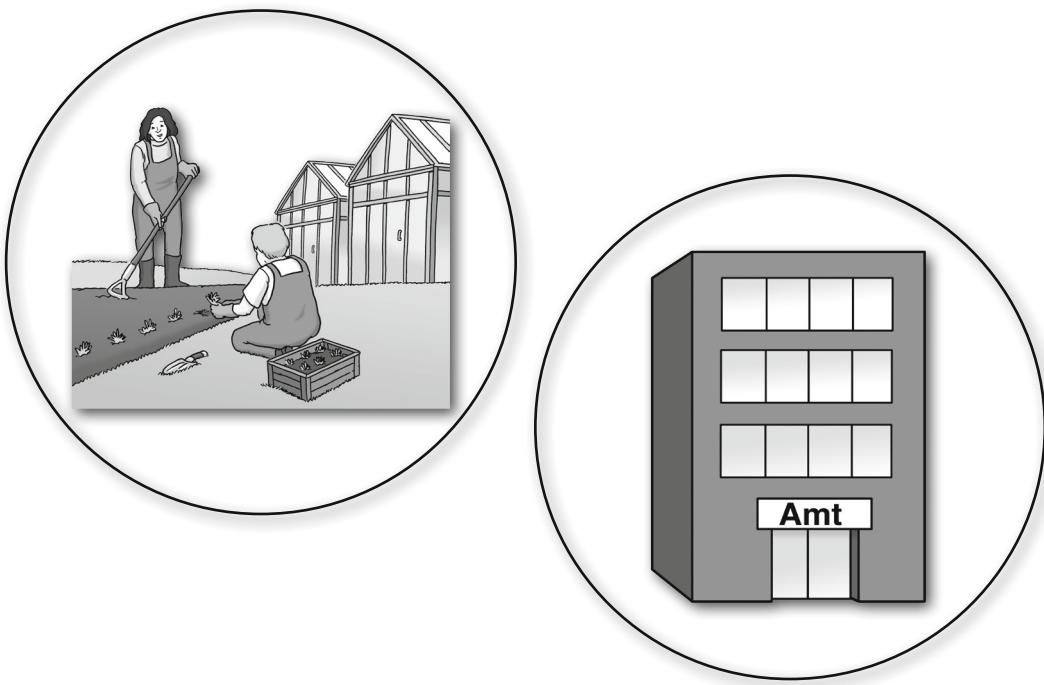
Dort können auch Menschen mit Behinderungen arbeiten.

Wo können Menschen mit Behinderungen dort arbeiten?

Zum Beispiel:

- In einem Amt
- In einer Gärtnerei

Der Staat soll sich besonders um neue Arbeits-Plätze kümmern.



Woher kommt das Geld für den Lohn?

Ein Amt bezahlt Geld für jeden Mitarbeiter mit Behinderung.

Das Geld ist für die Unterstützung bei der Arbeit.

Das Amt zahlt das Geld an die Werkstatt
oder den anderen Anbieter.

In der Werkstatt für behinderte Menschen

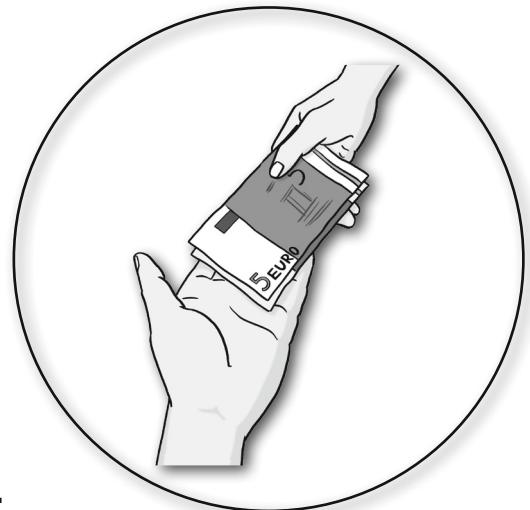
Vielleicht arbeitet jemand in einer Werkstatt.

Dann bekommt die Werkstatt das Geld.

Die Werkstatt zahlt an den Beschäftigten Lohn.

Arbeiten Menschen mit Behinderungen
in einer Werkstatt für behinderte Menschen?

Dann nennt man diese Menschen: **Beschäftigte**.



Beim anderen Anbieter

Vielleicht arbeitet jemand bei einem **anderen Anbieter**.

Dann bekommt die Firma das Geld.

Die Firma zahlt dann den Lohn.

Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bekommen gleich viel Lohn.

Barbara Vieweg sagt:

Andere Anbieter sind **keine** Werkstatt.

Sie können **nicht** die gleiche Arbeit machen.

Das ist in Ordnung.

Dafür sind sie mehr wie eine richtige Firma.

Endlich bekommen Menschen mit Behinderungen mehr Möglichkeiten.



Kurse von der Werkstatt

Die Werkstatt kann Kurse machen für:

- Bildung und
- Freizeit.



Barbara Vieweg sagt:

Die Kurse können für beide Gruppen sein:

- Beschäftigte in der Werkstatt und
- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei anderen Anbietern.

Die Werkstatt soll für alle Angebote Geld bekommen.



6. Alle Arbeits-Plätze sollen ohne Hindernisse sein.

Ohne Hindernisse heißt auch so: **barrierefrei**.

Alle Arbeits-Plätze sollen barrierefrei sein.

Die Arbeits-Stätten-Verordnung

In Deutschland gibt es ein Gesetz.

Das Gesetz heißt: **Arbeits-Stätten-Verordnung**.

In dem Gesetz steht:

Wie Arbeits-Plätze sein müssen.



Bis jetzt ist es leider so:

Ein Arbeitsplatz muss **nicht** barrierefrei sein.

Möchte ein Chef einen Menschen mit Behinderungen einstellen?

Erst dann muss er Hindernisse abschaffen.

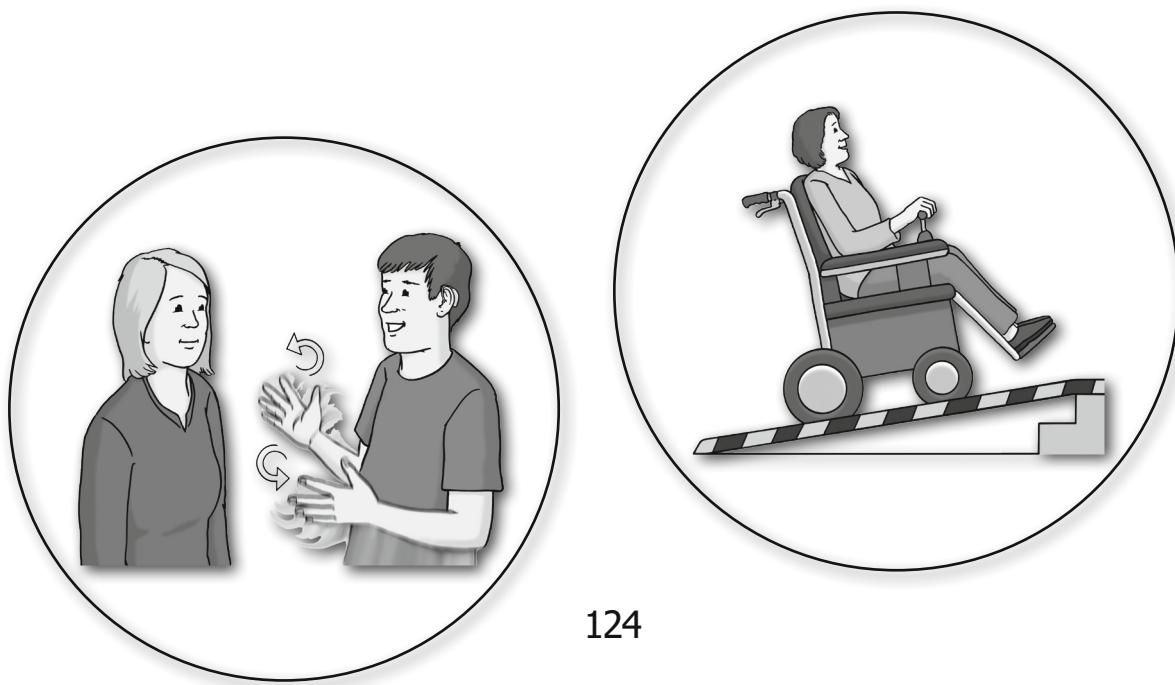
Zum Beispiel:

Sitzt eine Mitarbeiterin im Rollstuhl?

Dann muss man die Hindernisse für die Rollstuhl-Fahrerin abschaffen.

Vielleicht muss man eine Rampe neu bauen.

Oder man muss ein Rollstuhl-WC einbauen.



Ein Amt gibt Geld für die Barriere-Freiheit dazu.

Die Firma muss selbst auch einen Teil Geld bezahlen.

Der Chef oder die Chefin muss alles beantragen.

Sie müssen alles allein planen.

Viele Chefs haben **nicht** genug Zeit für die Anträge.

Sie wollen auch Geld sparen.

Deshalb geben sie die Arbeit jemandem ohne Behinderung.



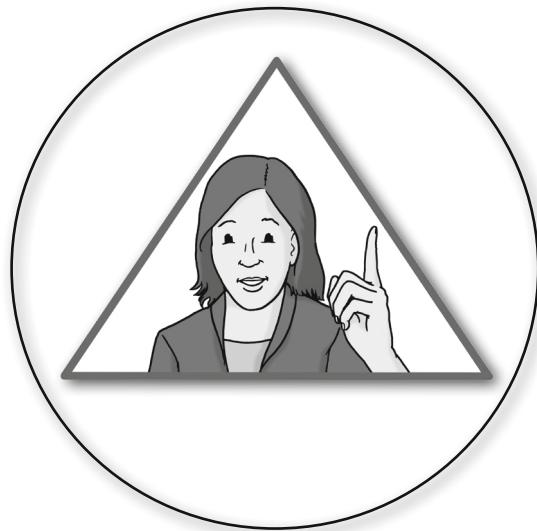
Barbara Vieweg sagt:

In der Arbeits-Stätten-Verordnung soll es besser so stehen:

- Alle Arbeits-Plätze müssen immer **barrierefrei** sein.
Man muss Büros ohne Hindernisse bauen.
- Computer müssen überall barrierefrei sein.
Jeder muss überall mit dem Computer arbeiten können.

Ist dann später ein Arbeits-Platz frei?

Dann kann dort viel leichter ein Mensch mit Behinderungen arbeiten.



7. Menschen mit Behinderungen sollen eine eigene Firma haben können.

Immer mehr Menschen haben eine eigene Firma.

Das bedeutet: Sie sind selbst Chef oder Chefin.

Man sagt dazu auch:

Sie sind **selbstständig**.



Das soll auch für Menschen mit Behinderungen möglich sein.

Menschen mit Behinderungen können auch selbstständig sein.

Sie können eine neue Firma gründen.

Mehr Arbeits-Assistenz ist wichtig.

Arbeits-Assistenz ist Unterstützung bei der Arbeit.

Eine Person gibt die Assistenz.

Vielleicht braucht ein Chef mit Behinderung Unterstützung.

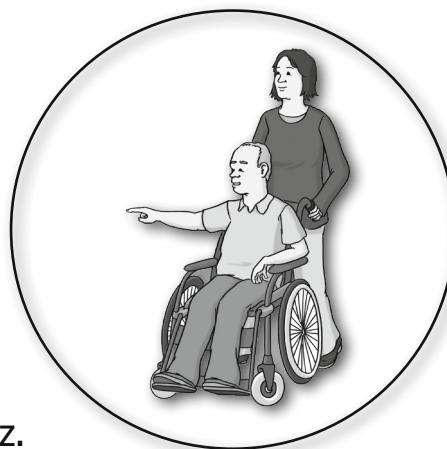
Ein Beispiel:

Vielleicht ist der Chef Rollstuhl-Fahrer.

Dann kann die Begleitung bei Dienst-Reisen wichtig sein.

Auch die Hilfe im Büro ist wichtig.

Das kann eine Arbeits-Assistentin machen.



Barbara Vieweg sagt:

Die Ämter zahlen oft zu wenige Stunden Arbeits-Assistenz.

Viele Chefs mit Behinderungen brauchen mehr Arbeits-Assistenz.

Nur so können sie eine Firma gut leiten.

Am Anfang ist gute Beratung wichtig.

Möchte jemand eine eigene Firma haben?

Dann gibt es dafür extra Berater und Beraterinnen.

Am Anfang muss man an sehr viele Dinge denken.

Barbara Vieweg sagt:

Wie ist die Beratung für Menschen mit Behinderungen?

Die Berater kennen sich leider meist schlecht aus.

Sie können **nicht** gut zu Arbeits-Assistenz beraten.

Sie kennen viele Besonderheiten **nicht**.

Die Beratung für Menschen mit Behinderungen muss besser werden.



8. Zurück ins Berufs-Leben: Bessere Hilfen sind wichtig.

Die meisten Behinderungen kommen erst später im Leben.

Zum Beispiel: Nach einer Krankheit.

Nur wenige Menschen haben die Behinderung seit der Geburt.

Aber **nicht** alle Menschen mit Behinderungen
haben einen Schwerbehinderten-Ausweis.

Menschen mit Behinderungen bekommen dann Hilfe.

Die Hilfe heißt: Berufliche **Re ha bi li ta tion**.

Die Abkürzung dafür ist: **Reha**.



Barbara Vieweg sagt:

Berufliche Reha ist sehr wichtig.

So können Menschen wieder ins Berufs-Leben einsteigen.

Leider bekommen **nicht** alle gute Hilfe.

Besonders schwer ist es für Langzeit-Arbeitslose.

Sie bekommen oft **keine** gute Reha.

Langzeit-Arbeitslose müssen zum **Job-Center** gehen.

Das Job-Center ist ein Amt für Arbeitslose.

Aber die Mitarbeiter dort kennen sich oft schlecht aus mit Reha.

Viele Menschen haben dann große Schwierigkeiten.

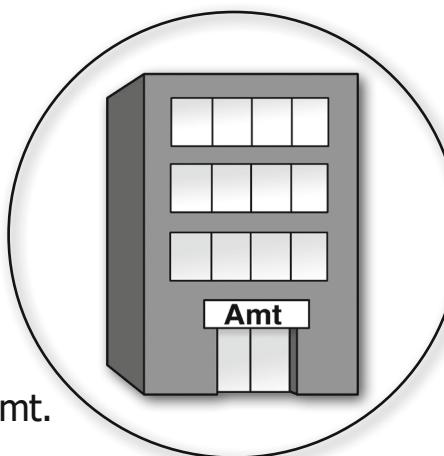
Sie finden **keine** Arbeit.

Vielleicht finden sie **nie** wieder eine Arbeit.

Deshalb soll besser nur ein Amt zuständig sein.

Die Agentur für Arbeit soll alle Arbeitslosen beraten.

Agentur für Arbeit ist ein anderer Name für: Arbeits-Amt.



9. Die Schwerbehinderten-Vertretung braucht noch bessere Rechte.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben Rechte bei der Arbeit.

Die Rechte stehen im Gesetz.

- Dafür gibt es den Betriebs-Rat.
- Dafür gibt es die Gewerkschaften.

Sie kümmern sich um die Rechte bei der Arbeit.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können dort hingehen.

Sie bekommen dort Beratung und Unterstützung.

Die Schwerbehinderten-Vertretung

Mitarbeiter mit Behinderungen haben noch eine eigene Vertretung.

Vielleicht arbeiten in einer Firma

mehrere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Behinderungen.

Sie müssen dann Vertreter und Vertreterinnen wählen.

Die Vertreter heißen: **Schwerbehinderten-Vertretung**.

Die Abkürzung ist: **SBV**.

Die SBV ist für Menschen mit Behinderungen in der Firma da.

Die SBV spricht auch mit dem Chef oder der Chefin.

Zum Beispiel:

- Wenn es Probleme in der Zusammen-Arbeit gibt
- Wenn die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Behinderungen ihre Rechte **nicht** bekommen
- Wenn der Chef Fragen zur Behinderung hat

Barbara Vieweg sagt:

Die SBV hat immer mehr zu tun.

Es gibt immer mehr Aufgaben.

Die Vertreter und Vertreterinnen schaffen **nicht** mehr alles.

Deshalb muss es mehr Vertreter und Vertreterinnen geben.

Die SBV braucht auch noch bessere Rechte.

Die SBV muss mehr mitbestimmen können.

Zum Beispiel:

Vielleicht bewerben sich neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Dann muss die SBV dabei sein können.

Eine Bewerbung ohne SBV soll **nicht** möglich sein.



4. Muss wirklich jeder Mensch arbeiten?

Das ist eine wichtige Frage.

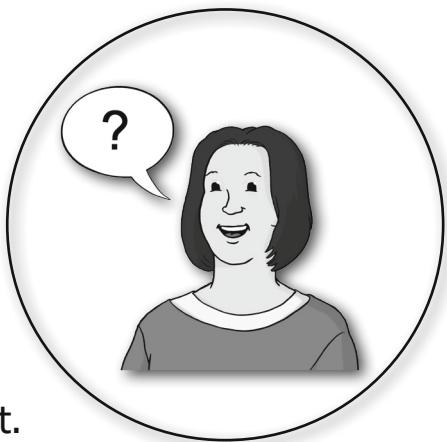
Vielleicht muss **nicht** jeder Mensch arbeiten.

Die Arbeits-Welt verändert sich.

Vielleicht gibt es gar **nicht** so viel Arbeit zu tun.

Es gibt es viele Arbeitslose.

Viele Menschen mit Behinderungen finden **keine** Arbeit.



Aber leider ist es so:

Nur Menschen mit einem Arbeits-Platz bekommen Unterstützung.

Barbara Vieweg sagt:

Das ist schlecht.

Vielleicht hat jemand **keinen** Arbeits-Platz.

Dann bekommt er **nicht** die gleiche Unterstützung.

Aber Menschen mit Behinderungen brauchen Unterstützung.

- Menschen **mit** Arbeit und
- Menschen **ohne** Arbeit



Deshalb muss das Gesetz anders werden.

Das Gesetz soll die Menschen **nicht** mehr aufteilen.



Jetzt ist es leider noch so:

Das Gesetz teilt Menschen mit Behinderungen in 2 Gruppen.

- Gruppe 1:

Diese Menschen mit Behinderungen können **genug** arbeiten.

- Gruppe 2:

Diese Menschen mit Behinderungen können **zu wenig** arbeiten.

In schwerer Sprache heißt das so:

- Gruppe 1: Die Arbeits-Leistung ist verwertbar.

Die Menschen heißen: **erwerbsfähig**.

- Gruppe 2: Oder die Arbeits-Leistung ist **nicht** verwertbar.

Die Menschen heißen: **erwerbsunfähig**.

Die meiste Unterstützung gibt es nur für Gruppe 1.

Die Gruppe 2 bekommt **nicht** die gleiche Unterstützung.

Gruppe 2 hat viel weniger Unterstützung und Geld.

Deshalb kann diese Gruppe bei vielem **nicht** mitmachen.



Barbara Vieweg sagt:

Das ist schlecht.

Alle Menschen mit Behinderungen brauchen gute Unterstützung.

Nur so können sie gut mit anderen zusammen leben.

5. Hält sich Deutschland an die BRK?

In vielen Punkten hält Deutschland sich noch **nicht** an die BRK.

Wer überprüft Deutschland?

Eine Arbeits-Gruppe hat Deutschland überprüft.

Diese Arbeits-Gruppe heißt: **Fachausschuss**.

Der Fachausschuss kennt sich mit der BRK gut aus.

Zuerst hat die **Regierung** ein Papier geschrieben.

In dem Papier steht:

Was Deutschland alles für die BRK gemacht hat.

Das Papier heißt: **Staaten-Bericht**.

Der Fachausschuss hat dann alles gelesen und überprüft.

Der Fachausschuss hat auch mit vielen Menschen geredet.

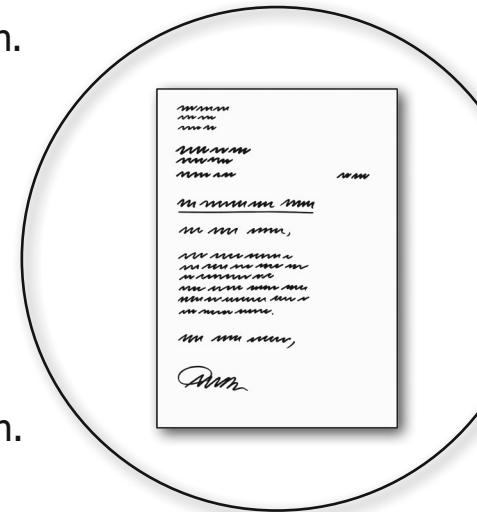
Danach hat der Fachausschuss einen Bericht geschrieben.

Das sind die Ergebnisse von der Überprüfung.

Der Bericht heißt: **Abschließende Bemerkungen**.

In der BRK steht:

- Es muss diesen Fachausschuss geben.
- Jede Regierung muss einen Staaten-Bericht schreiben.
- Der Fachausschuss überprüft jedes Land.
- Der Fachausschuss schreibt seine Ergebnisse auf.



Was hat der Fachausschuss über Deutschland gesagt?

Der Fachausschuss hat gesagt:

Es gibt Probleme für Menschen mit Behinderungen.

Es gibt Probleme beim Thema Arbeits-Leben.

In Deutschland gibt es den Arbeits-Markt-für-Alle noch **nicht**.

Der Fachausschuss ist über viele Dinge besorgt.

Der Fachausschuss hat Vorschläge aufgeschrieben.

Die **Vorschläge** heißen: **Empfehlungen**.

Worüber ist der Fachausschuss besorgt?

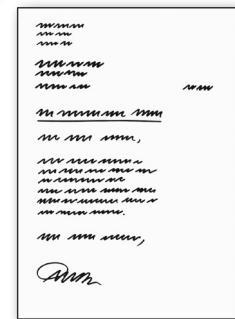
Der Fachausschuss ist über einige Dinge besorgt.

Das heißt:

Es gibt Probleme mit der BRK in Deutschland.

Das steht auf den nächsten Seiten.

Hier stehen nur die Probleme für das Thema Arbeit.



1. Problem:

Die Trennung auf dem Arbeits-Markt

In Deutschland gibt es eine Trennung auf dem **Arbeits-Markt**.

Menschen **mit** und Menschen **ohne** Behinderungen arbeiten getrennt.

Sie arbeiten **nicht** zusammen in einer Firma.

Das ist schlecht.

Wie passiert die Trennung?

- Es gibt zu wenige Ausbildungs-Plätze in Firmen.

- Es gibt zu viele **Sonder-Einrichtungen** für die Ausbildung.

Das Berufs-Bildungs-Werk ist so eine Sonder-Einrichtung.

Dort können nur Menschen mit Behinderungen für einen Beruf lernen.

Menschen mit Behinderungen lernen dort getrennt von anderen.

- Es gibt zu viele Sonder-Einrichtungen für die Arbeit.

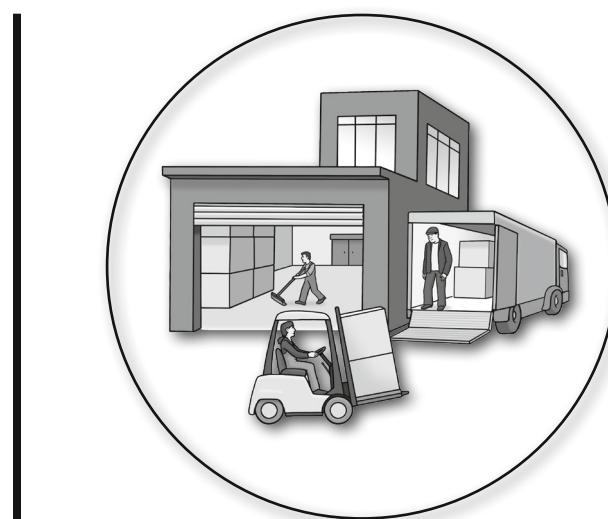
Die Werkstatt ist so eine Sonder-Einrichtung.

300 Tausend Menschen arbeiten in Werkstätten.

Menschen mit Behinderungen arbeiten dort getrennt von anderen.

- Im Job-Center gibt es oft schlechte **Reha**-Beratung.

Viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kennen sich **nicht** aus.



2. Problem:

Die Werkstätten sind keine Hilfe beim Wechsel auf den Arbeits-Markt

Sehr viele Menschen mit Behinderungen arbeiten in Werkstätten.

Sehr wenige Menschen wechseln auf den Arbeits-Markt.

Weniger als 1 Prozent verlassen die Werkstatt wieder.

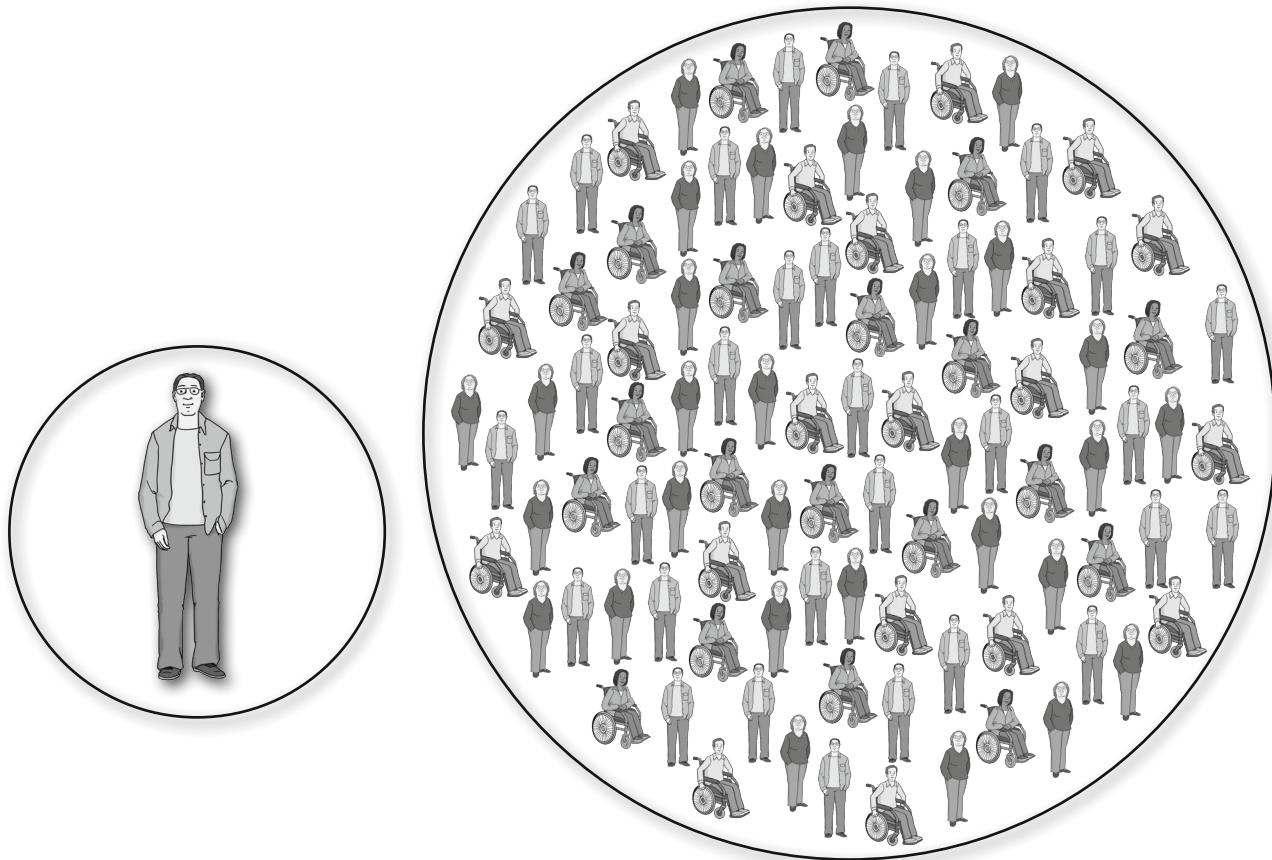
Das ist viel zu wenig.

Wie viel ist 1 Prozent?

Beispiel:

- Von 100 Menschen verlässt nur 1 Mensch die Werkstatt.
- Von 1000 Menschen verlassen nur 10 Menschen die Werkstatt.

Nur wenige Menschen arbeiten später auf dem Arbeits-Markt.



Was sind die Empfehlungen vom Fachausschuss?

Es soll einen Arbeits-Markt-für-Alle geben.

Was soll Deutschland dafür besser machen?

Deutschland soll neue Gesetze und Regeln machen.

Diese Regeln sollen auch wirklich gut sein für Inklusion.

Die Regeln sollen zur BRK passen.



1. Empfehlung:

Es soll mehr barrierefreie Arbeits-Plätze geben.

Es soll mehr gute Arbeits-Plätze für Menschen mit Behinderungen geben.

Deutschland soll besonders an Frauen mit Behinderungen denken.

2. Empfehlung:

Deutschland soll die Werkstätten abschaffen.

Das geht **nicht** so schnell.

Die Werkstätten werden noch einige Jahre da sein.

Aber:

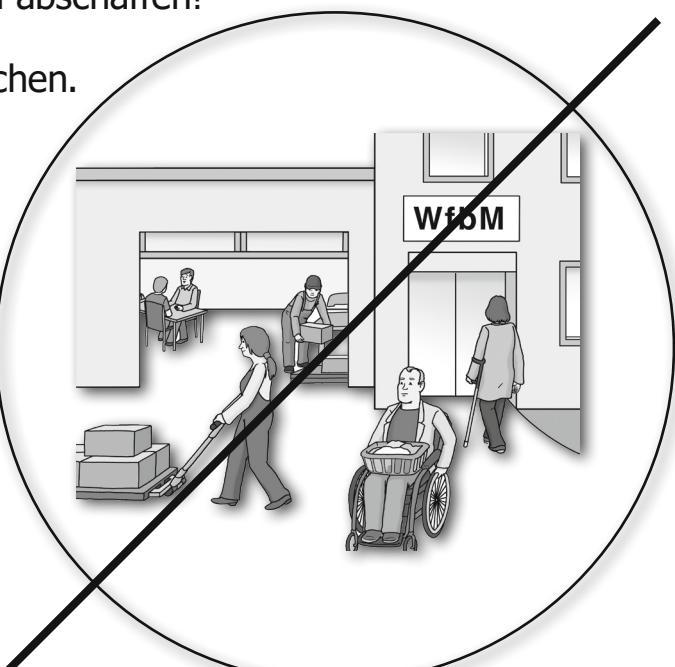
Deutschland soll einen Plan machen.

In dem Plan soll stehen:

Wie kann man die Werkstätten am besten abschaffen?

Deutschland soll dafür einen Zeit-Plan machen.

Deutschland soll sofort anfangen.



Menschen mit Behinderungen sollen gute Arbeits-Plätze finden.

Nach der Werkstatt soll es auch gute Arbeit geben.

Die Arbeits-Plätze sollen auf dem Arbeits-Markt-für-Alle sein.

Dafür soll Deutschland gute Regeln für Firmen überlegen.

Bei den Regeln ist wichtig:

- Wann möchte ein Chef gern Menschen mit Behinderungen einstellen?
 - Was braucht eine Firma oder ein Amt?

3. Empfehlung:

Die gleiche Rente soll sicher sein.

Menschen mit Behinderungen sollen sicher leben können.

Das soll so bleiben.

Das soll auch außerhalb einer Werkstatt so sein.

Menschen in der Werkstatt bekommen später eine Rente.

Die Rente soll **nicht** schlechter werden.



4. Empfehlung:

Deutschland soll aufschreiben:

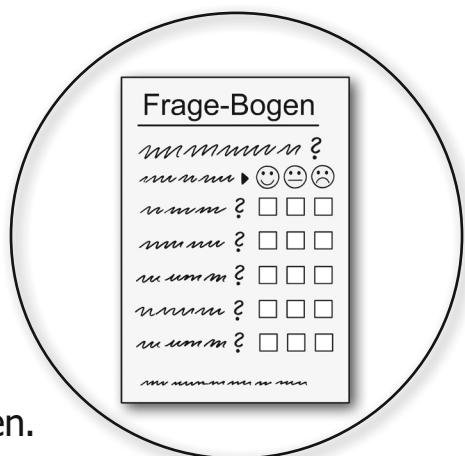
Wie barrierefrei sind die Arbeits-Plätze?

Das soll für alle Arbeits-Plätze bekannt sein.

Dafür muss Deutschland eine Befragung machen.

Es soll ein Arbeits-Markt-für-Alle geben?

Dann muss Deutschland an alle Empfehlungen denken.



Arbeit für Alle?! Aktionspläne zur Umsetzung der UN-Konvention für Arbeitgeber*innen aus der Perspektive der Disability Studies

Kathrin Römisch

In schwerer Sprache

1 Einleitung

Nach der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) besteht die Verpflichtung an den Staat, die Forderungen der UN-BRK umzusetzen. Er muss geeignete Maßnahmen auf allen Ebenen treffen, um die Rechte der UN-BRK einzuhalten. Der Tagung lag der Gedanke der konkreten Utopie von Ernst Bloch zugrunde. Wenn Inklusion als konkrete Utopie verstanden wird, die mit der UN-BRK menschenrechtlich verankert worden ist, wird davon ausgegangen, dass in Deutschland grundsätzlich Voraussetzungen für die Verwirklichung vorliegen und diese auch tatsächlich möglich ist. Hierfür werden Ideen, Überlegungen, Maßnahmen, Initiativen und Motivation benötigt, um die Utopie konkret werden zu lassen, also Inklusion zu verwirklichen und die UN-BRK umzusetzen. Als ein wichtiges Instrument haben sich hierfür Aktionspläne herauskristallisiert. Mit diesen lässt sich Umsetzung von Menschenrechten systematischer und umfassender angehen.

„Die Herausforderung besteht im Allgemeinen darin, den Menschenrechten mehr praktische Geltung zu verschaffen, ihre Einhaltung zu sichern beziehungsweise ihre progressive Verwirklichung systematisch voranzutreiben. Zu Recht verbindet sich mit einem Aktionsplan die Erwartung, dass die Voraussetzungen für die gleichberechtigte und volle Wahrnehmung von Menschenrechten von Menschen mit Behinderungen in Bezug auf erkennbare oder indizierte Probleme geprüft und grundlegend verbessert werden“
(Deutsches Institut für Menschenrechte 2011, 2).

Im Folgenden soll es darum gehen, welche Bedeutung und Möglichkeiten ein Aktionsplan bietet, es werden Beispiele konkreter Aktionspläne von Unternehmen vorgestellt und die Aktionspläne als solche werden einer kritischen Prüfung aus Sicht der Disability Studies unterzogen.

2 Aktionspläne

2.1 Grundlegendes

„Ein Aktionsplan ist ein strategisch ausgerichtetes Handlungsprogramm des Staates oder eines anderen Verantwortungsträgers. Er enthält eine Beschreibung der Probleme, die durch den Plan behoben werden sollen, legt konkrete Ziele sowie Maßnahmen fest, mit denen diese Ziele erreicht werden können. Darüber hinaus regelt er die koordinierte Ausführung, Evaluation und Fortentwicklung dieser Maßnahmen. Ein Aktionsplan ist das Ergebnis eines transparenten und partizipativen Arbeitsprozesses und ist öffentlich zugänglich“ (Deutsches Institut für Menschenrechte 2010, 17).

Zwar wird in der UN-BRK nicht direkt die Erstellung eines Aktionsplans gefordert, die BRK enthält aber verschiedene Hinweise darauf. Besonders wichtig sind in diesem Zusammenhang die Abschließenden Bemerkungen über den ersten Staatenbericht, die der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen nach der Staatenprüfung formuliert hat. Diese stellen fest:

„Der Ausschuss ist besorgt darüber, dass es bei der Erfüllung der Pflichten des Vertragsstaats zu einer uneinheitlichen Entwicklung von Aktionsplänen zum Thema Behinderung gekommen ist, insbesondere, was deren Inhalt und Ausrichtung sowie die konsequente Verfolgung eines konventionskonformen, menschenrechtsbasierten Ansatzes angeht“ (Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2015, 2)

und empfiehlt,

„dass die Bundesregierung, die Landesregierungen und Kommunalverwaltungen übergreifende menschenrechtsbasierte Aktionspläne aufstellen, die von einem klaren Behinderungsbegriff ausgehen und in denen sie angemessene Maßnahmen zur Förderung, zum Schutz und zur Gewährleistung der Rechte festlegen sowie Ziele und Indikatoren zur Überwachung der Umsetzung des Übereinkommens.“ (ebd. 2015, 3)

Die Bundesregierung hat bereits 2011 den ersten Nationalen Aktionsplan (NAP) (BMAS 2011) erstellt und im Juni 2016 nach einer Evaluation den Aktionsplan weiter fortgeschrieben und als NAP 2.0 (BMAS 2016) veröffentlicht. Auch viele Länder und Kommunen, aber auch Unternehmen und Institutionen haben seit der Ratifizierung Aktionspläne erstellt. Erfahrungen anderer Länder zeigen, dass diese Strategien, gerade wenn sie gut koordiniert sind und auf einer breiten Basis erarbeitet wurden, vielversprechende Veränderungen zur Folge hatten (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte 2010).

Grundsätzlich sind Aktionspläne immer unterschiedlich und sollen dies auch sein, da die Inhalte immer davon abhängen, welche Ziele man erreichen möch-

te. Nichtsdestotrotz sollte ein Aktionsplan dem Deutschen Institut für Menschenrechte (2010) zufolge folgende Anforderungen erfüllen.

2.2 Ansprüche an Aktionspläne allgemein

Rückbindung an die Konvention (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte 2010, 3)

Wichtig ist eine sehr enge Anbindung an die einzelnen Artikel der Konvention. Es muss deutlich werden, welche Maßnahmen konkret mit welchem Recht der BRK in Verbindung stehen und dürfen diesen natürlich nicht widersprechen. In der Praxis sieht man häufig zwar Erwähnungen der einzelnen Artikel, aber der konkrete Bezug bleibt teilweise aus. So wird nicht immer deutlich, auf welchen Abschnitt beispielsweise des Artikels sich die Maßnahme / das Ziel konkret bezieht. Hierdurch wirken in einigen Aktionsplänen die Ziele / Maßnahmen schwammig und unkonkret. Konkret bedeutet das in Bezug auf Aktionspläne, die die Arbeitswelt betreffen, Artikel 27 Arbeit und Beschäftigung, in dem die Vertragsstaaten das Recht von Menschen mit Behinderungen anerkennen, was das Recht auf die Möglichkeit beinhaltet, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, inklusiven und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Es geht um das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, es geht um Beschäftigungsmöglichkeiten und Aufstiegsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt.

Aber nicht nur die Orientierung an der UN-BRK direkt ist an diesem Punkt entscheidend, sondern auch die bereits erwähnten Abschließenden Bemerkungen zu Artikel 27 des Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2015, 9):

„49. Der Ausschuss ist besorgt über

- (a) Segregation auf dem Arbeitsmarkt des Vertragsstaates;
- (b) finanzielle Fehlanreize, die Menschen mit Behinderungen am Eintritt oder Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt hindern;
- (c) den Umstand, dass segregierte Behindertenwerkstätten weder auf den Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten noch diesen Übergang fördern.

50. Der Ausschuss empfiehlt dem Vertragsstaat, durch entsprechende Vorschriften wirksam einen inklusiven, mit dem Übereinkommen in Einklang stehenden Arbeitsmarkt zu schaffen, durch

- (a) die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten an zugänglichen Arbeitsplätzen gemäß der Allgemeinen Bemerkung Nr. 2 (2014) des Ausschusses, insbesondere für Frauen mit Behinderungen;
- (b) die schrittweise Abschaffung der Behindertenwerkstätten durch sofort durchsetzbare Ausstiegsstrategien und Zeitpläne sowie durch Anreize für die Beschäftigung bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern im allgemeinen Arbeitsmarkt;
- (c) die Sicherstellung, dass Menschen mit Behinderungen keine Minderung ihrer Sozial- und Altersversicherung erfahren, die gegenwärtig an die Behindertenwerkstätten gebunden ist;
- (d) die Sammlung von Daten über die Zugänglichkeit von Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.“

In der Staatenprüfung Deutschland wurde deutlich, dass der Ausschuss und die Bundesregierung in bestimmten Punkten durchaus unterschiedlicher Meinung waren. Insbesondere das Thema Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) wird sehr unterschiedlich betrachtet. Diese Kontroverse findet auch ihren Niederschlag in dem NAP 2.0.

Gesamtverantwortlichkeit (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte 2010, 3)

Ein Aktionsplan kann nicht funktionieren, wenn er nur von Einzelkämpfern oder einzelnen Abteilungen forciert und erstellt wird. Die Umsetzung der UN-BRK muss, egal ob in der Politik oder in einzelnen Unternehmen, ein gemeinsames Projekt sein, zu dem sich alle Akteure bekennen. Aktionspläne funktionieren darüber hinaus nur, wenn auch die Leitung sich verantwortlich fühlt und die Erstellung sowie Umsetzung vorantreibt.

Transparenz, Partizipation und Nichtdiskriminierung (vgl. ebd.)

Aktionspläne müssen sowohl im Erstellungsprozess wie auch im Umsetzungsprozess öffentlich zugänglich sein. Der Prozess muss, um eine breite Akzeptanz zu erzielen, immer wieder mit den betreffenden Personen, Abteilungen, eigentlich mit dem Gesamtunternehmen diskutiert werden, gerade wenn es um wichtige Richtungsentscheidungen geht. Veränderungen voranzutreiben, kann sehr mühsam sein, insbesondere wenn Sinn und Zweck nicht klar formuliert werden.

Bestandsaufnahme (vgl. ebd.)

Um den Sinn und Zweck deutlich zu machen, sollte immer auch eine Bestandsaufnahme Teil eines Aktionsplans sein. Nur wenn man im Vorfeld konkrete Problembereiche identifiziert und benannt hat, können Ziele und Maßnahmen konkret abgeleitet werden.

Umfassender Ansatz (vgl. ebd.)

Diese Anforderung gilt meines Erachtens vor allem für die Aktionspläne in der Politik. So meint dies den Einbezug wirklich aller in der Konvention geforderten Rechte. Wenn die Bundesregierung oder die Landesregierungen Aktionspläne erstellen, sollten diese natürlich alle zu schützenden Lebensbereiche aufführen. Natürlich sind Prioritäten nötig und gewünscht, ein Ausklammern bestimmter, vielleicht unbequemer oder umstrittener Artikel sollte jedoch vermieden werden. Auf Arbeitgeber trifft dieser Punkt natürlich auch zu. Besonders die unbequemen Punkte fordern die Unternehmen heraus und sollten gerade deswegen aufgenommen werden. Insgesamt ist hier aber beispielsweise eine Hinführung auf Artikel 27 sinnvoll, wobei hier auch immer mehrere Artikel, wie Artikel 5 (Beispiel: Angemessene Vorkehrungen), berührt werden und berücksichtigt werden müssen.

Klarheit und Überprüfbarkeit (vgl. ebd., 4)

Ein Aktionsplan muss konkrete Handlungsorientierung bieten, und die formulierten Ziele müssen jederzeit nachvollziehbar und messbar sein. Die SMART-Kriterien (spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch und terminiert) gelten als eine Grundregel des Projektmanagements für die Formulierung von Zielen und sollten auch in diesem Kontext selbstverständlich angewendet werden. „Es ist wichtig, dass der Plan neben einer Problembeschreibung auch klare Vorgaben zum Soll-Zustand enthält. Er sollte verdeutlichen, welche spezifischen Ziele wann erreicht werden sollen und welche Zwischenziele auf dem Weg dorthin mit welchen konkreten Maßnahmen bis zu welchem Zeitpunkt zu verwirklichen sind“ (Deutsches Institut für Menschenrechte 2010, 4). Weiterhin sollte natürlich klar sein, wer zuständig ist und welches Budget dafür zur Verfügung steht.

Mechanismen für Überprüfung und Fortentwicklung (vgl. ebd.)

Für diesen Schritt sollten klare Mechanismen festgeschrieben werden, wer wann wie ein Ziel prüft und ggf. weiter forschreibt.

3 Aktionspläne aus Sicht der Disability Studies

3.1 Grundlagen der Disability Studies

Im Institut BODYS (Bochumer Zentrum für Disability Studies der EvH RWL in Bochum) betrachten wir Disability Studies als Theorie der UN-BRK. Die Disability Studies vertreten als Grundhaltung das soziale Modell in Abkehr zum medizinischen Modell von Behinderung. Dieser Paradigmenwechsel wurde in der UN-BRK nun endlich rechtlich festgeschrieben. Als Weiterentwicklung des sozialen Modells gilt aus unserer Perspektive das menschenrechtliche Modell von Behinderung. Während das medizinische Modell Behinderung als individuelles

Merkmal, als individuelles Schicksal ansieht, das Therapie, Rehabilitation und Medizin bedarf, geht das soziale Modell davon aus, dass Behinderung erst durch die Gesellschaft produziert wird, indem Menschen durch verschiedenste Barrieren an der Teilhabe an der Gesellschaft behindert werden.

Genau wie das soziale Modell

„ist das menschenrechtliche Modell von Behinderung auf die äußereren, gesellschaftlichen Bedingungen gerichtet, die behinderte Menschen aussondern und diskriminieren. Das menschenrechtliche Modell von Behinderung basiert auf der Erkenntnis, dass die weltweite desolate Lage behinderter Menschen weniger mit individuellen Beeinträchtigungen als vielmehr mit gesellschaftlich konstruierten Entrechtungen (gesundheitlich) beeinträchtigter Menschen zu erklären ist“ (Degener 2009, 200).

Wichtig aus dieser menschenrechtlichen Perspektive heraus ist im Zusammenhang mit Aktionsplänen, dass

„Menschenrechte Nichtbehinderung nicht voraussetzen. [...] Zu den Wesensmerkmalen unserer heutigen Menschenrechtstheorie gehört die Gewissheit, dass Menschenrechte universal sind. Das heißt, sie können weder durch Leistung noch Status erworben werden; sie können auch nicht aufgrund persönlicher oder zugeschriebener Eigenschaften oder Merkmale aberkannt werden“ (Degener 2014, 6).

Neben dieser fundamentalen Sichtweise, die ausnahms- und bedingungslos alle Menschen, unabhängig von der Schwere ihrer Beeinträchtigung als rechtsfähige Subjekte ansieht, ist ein weiterer zentraler Ausgangspunkt der Disability Studies der der Partizipation. Die Forderung nicht nur nach dem Einbezug behinderter Menschen, sondern nach der vollen und umfänglichen Beteiligung zwingt Forschung und Politik zu einem entscheidenden Perspektivwechsel (vgl. Pfahl & Köbsell 2014, 554). Lange wurden behinderte Menschen aus den Prozessen, die sie direkt betreffen, ausgeschlossen. Sie waren Objekte der Forschung, andere wussten immer, was das Beste, das Richtige für sie ist. Die Disability Studies fordern daher umfassende Beteiligung von Menschen mit Behinderungen am gesamten Prozess. Das bedeutet, dass behinderte Menschen von Anfang an in alle Überlegungen einbezogen werden müssen. Fundamentale Kritik üben die Disability Studies auch an den Sondersystemen, die von anderen Wissenschaften zumindest früher geschaffen und legitimiert wurden. Paternalistische und fürsorgende Strukturen, in denen behinderte Menschen Segregation erfahren, werden als Diskriminierung und als Menschenrechtsverletzung aufgefasst.

3.2 Ansprüche an Aktionspläne aus Sicht der Disability Studies

Aus Sicht der Disability Studies sind in Ergänzung bzw. zur Unterstreichung zu den bereits genannten Kriterien, die das Deutsche Institut für Menschenrechte

formuliert hat, dementsprechend drei Dinge zentral, wenn es um Aktionspläne geht: nämlich erstens der Personenkreis, zweitens die Partizipation und drittens die Sondersysteme.

Personenkreis

In Deutschland besteht die Gefahr, dass die Gruppe der behinderten Menschen auf eine bestimmte Gruppe „reduziert“ wird. Die meisten statistischen Daten über die Lebenssituation behinderter Menschen, so auch der Teilhabebericht, beziehen sich vor allem auf die Personen mit Schwerbehindertenausweis, die im Laufe ihres Lebens eine Schwerbehinderung erlangen. Dies ist insbesondere im Arbeitsleben der Fall. Als ein Beispiel sei die Ausgleichsabgabe erwähnt. Private und öffentliche Arbeitgeber mit 20 Arbeitsplätzen sind in Deutschland verpflichtet, 5 % ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Personen zu besetzen. Wenn sie dies nicht tun, müssen sie eine Ausgleichsabgabe bezahlen (SGB IX). Im öffentlichen Sektor wird die Quote über-, im privaten Sektor nicht ganz erfüllt (vgl. BIH 2013, 15). Hiervon profitieren in der Regel aber diejenigen Arbeitnehmer*innen, die im Laufe ihres Arbeitslebens eine Schwerbehinderung zum Beispiel durch eine chronische Erkrankung erlangen. Menschen, die von Geburt an eine Behinderung haben, insbesondere Menschen mit geistiger Behinderung und Menschen mit schwersten Behinderungen profitieren hiervon kaum. Die Lebenssituationen dieser Personengruppen unterscheiden sich erheblich. Schon die Personen, die im Laufe ihres Berufslebens eine Beeinträchtigung erlangen, erfahren auf dem Arbeitsmarkt eine deutlich schwierigere Situation als nicht-behinderte Menschen. Das wird in allen Arbeitsmarktstatistiken deutlich. Umso schwieriger gestaltet sich die Situation für Menschen, die von Geburt an eine Beeinträchtigung haben. Aber auch innerhalb dieser Personengruppe zeigen sich erhebliche Unterschiede, nämlich zwischen körperlich- und sinnesbeeinträchtigten Menschen und den eben genannten Menschen mit geistiger und schwerster Beeinträchtigung. Insgesamt zeigt sich eine gesellschaftliche Tendenz, Inklusion für einen bestimmten Personenkreis zu sehen und Gruppen auszumachen, die als inkludierbar gelten. Inklusion fragt aber

„nicht nach dem Grad der Behinderung. Wer Inklusion an der Schwere der Behinderung festmacht, hat nicht verstanden, um was es geht“ (Reimann 2014).

Dies ist besonders zu erwähnen, weil für den angesprochenen Personenkreis „eine zunehmende Verschlechterung der Lebens- und der Betreuungsqualität, verbunden mit einer Abkoppelung von Inklusions- und Teilhabeprozessen, festzustellen“ ist (Seifert & Bradl 2015, 64). Diejenigen, die als schwer beeinträchtigt bezeichnet werden, laufen Gefahr, von Inklusionsprozessen ausgeschlossen zu werden und als ‚Restgruppe‘ in den bestehenden Sonderinstitutionen zu verbleiben.

Partizipation

Es ist deutlich geworden, dass auch in den Prozess der Erstellung von Aktionsplänen behinderte Menschen von Anfang beteiligt werden müssen. Es geht um ihre Situation, sodass sie Mitspracherecht an den geplanten Maßnahmen haben und selbst am Besten wissen, im Sinne des Expertentums in eigener Sache, welche Maßnahmen hilfreich, sinnvoll und angemessen sind. Hier sei jedoch noch auf eine Gefahr hingewiesen, die eben bereits angesprochen wurde, nämlich die der Heterogenität der Gruppe der Menschen mit Behinderungen. Nur weil jemand eine Beeinträchtigung hat, bedeutet das noch nicht, dass er/sie für alle Beeinträchtigungen Barrieren und Nachteile ausmachen kann, da sich die Lebenssituation behinderter Menschen erheblich voneinander unterscheidet. Dies bedeutet, dass die Beteiligung verschiedenster Personengruppen zwingend notwendig ist, um möglichst vielfältige Kompetenzen zu bündeln.

Sondersysteme

In Aktionsplänen müssen somit auch Ideen entwickelt werden, wie Sondersysteme perspektivisch abgeschafft oder zumindest in ihrem Kern grundlegend verändert werden können. Die Systeme, die ohne Zweifel funktionieren, streben nach Selbsterhaltung, Professionen bangen um ihren Status. Es gilt in diesem Zusammenhang kritisch zu fragen, ob die Institutionen als sich selbst erhalten wollende Systeme die Inklusion selbst im Sinne ihrer Interessen instrumentalisieren und damit wirkliche Inklusion behindern.

An den genannten Punkten merkt man, dass sich alle Perspektiven stark mit denen der UN-BRK, des UN-Ausschusses und des Deutschen Instituts für Menschenrechte decken, was die enge Verzahnung zwischen den Disability Studies und der UN-BRK unweigerlich deutlich macht.

4 Kritische Betrachtung von Aktionsplänen aus Sicht der Disability Studies

Wie bereits erwähnt, haben sowohl Deutschland als auch viele Länder und Kommunen, aber auch Unternehmen und Institutionen Aktionspläne erstellt. Die Qualität ist, wie auch der UN-Ausschuss erwähnt hat, sehr unterschiedlich. Mittlerweile gibt es auch Handreichungen und Vorlagen zur Erstellung von Aktionsplänen. Das wohl prominteste Beispiel eines Unternehmens, das sehr früh und qualitativ hochwertig einen Aktionsplan erstellt hat, ist Boehringer Ingelheim.

NAP 2.0

Aber zunächst kurz zu den Aktionsplänen aus der Politik. Nachdem der erste Nationale Aktionsplan (BMAS 2011) zwar sehr begrüßt wurde, hat er am Ende doch relativ viel Kritik geerntet. Die Kritik bezog sich erstens auf die halbherzige Einbeziehung der Betroffenen sowie auf die Unklarheit, wie die dort enthal-

tenen Maßnahmen zur Verwirklichung der UN-BRK genau beitragen. Eher seien etliche (zum Teil schon abgelaufene oder bestehende) Maßnahmen aufgelistet worden. Der NAP 2.0 (BMAS 2016) hat sich zum Vorgänger erheblich verbessert, er stellt deutlich stärkeren Bezug zu den einzelnen Artikeln und Absätzen der UN-BRK her.

Der NAP 2.0 setzt sich klar zum Ziel, Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt zu schaffen und den Betrieben mehr Anreize zu bieten, dies auch zu tun. Es sind zahlreiche Maßnahmen und Initiativen aufgeführt, die die Situation behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt verbessern sollen.

Handlungsschwerpunkte sind:

- Stärkung der Berufsorientierung und Förderung der Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen
- Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen
- Stärkung der Mitwirkungsmöglichkeiten von behinderten Menschen in Werkstätten, insbesondere von Frauen mit Behinderungen
- Verbesserung des Zugangs von Langzeitarbeitslosen zur beruflichen Rehabilitation und Förderung der beruflichen Integration von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen
- Förderung gesunder Arbeitsbedingungen und einer barrierefreien Arbeitsumgebung in Unternehmen

Besonders begrüßenswert werden die Bemühungen um ein Budget für Arbeit erachtet.

Auch wenn der NAP umfänglich auf viele Problemlagen eingeht, gibt es doch einige Kritikpunkte, die das Deutsche Institut für Menschenrechte festgehalten hat: Dieses lobt den NAP 2.0 ausdrücklich, führt aber an, dass

„viele der Maßnahmen nicht hinreichend wirksam, nicht zielgerichtet genug oder zu engführend“ sind, „um die vielfältigen menschenrechtlichen Verpflichtungen, die in Bezug auf einzelne Problemstellungen bestehen, umzusetzen.“ (Deutsches Institut für Menschenrechte 2016, 3).

Besonders kritisiert wird die Rolle der WfbM. Es werden zu wenige Möglichkeiten einer Weiterentwicklung oder langfristigen Abschaffung der WfbM überlegt. Stattdessen werden eher Maßnahmen aufgeführt, die die Sonderstrukturen erhalten, wie die Stärkung öffentlicher Auftragsvergaben an die WfbM.

Hierzu bezieht der NAP 2.0 Stellung, indem er die Abschließenden Bemerkungen des UN-Ausschusses aufnimmt und die Widersprüche kommentiert. So äußert sich die Bundesregierung beispielsweise in Bezug auf die Empfehlung, die WfbM längerfristig abzuschaffen, folgendermaßen:

„Sowohl in den Überlegungen zur Eröffnung von mehr Beschäftigungsalternativen im Rahmen des BTHG als auch im geplanten erweiterten Zugang zu Integrationsprojekten und dem Ausbau des dortigen Beschäftigungsangebots sieht die Bundesregierung wichtige Beiträge zur Umsetzung der Ziffer 50 b der Abschließenden Bemerkungen. Dieser Empfehlung wird zusätzlich dadurch Rechnung getragen, dass die Bundesregierung in einen Dialogprozess mit den maßgeblich Beteiligten eintreten wird, wie sich die Werkstätten künftig weiter in Richtung allgemeinem Arbeitsmarkt öffnen bzw. weiterentwickeln können. Denn bei all diesen Aktivitäten werden die WfbM nicht grundsätzlich in Frage gestellt. Entgegen der Empfehlung des UN-Fachauschusses werden Werkstätten auch in Zukunft denjenigen Menschen weiterhin offen stehen, die dort gerne arbeiten möchten. Eine Abschaffung der Werkstätten würde den Interessen dieser Menschen nicht gerecht. Für diejenigen aber, die lieber einen anderen Weg gehen möchten, soll ein solcher Weg eröffnet werden. Insbesondere soll der bislang häufig vorgezeichnete Übergang von Schulabgängerinnen und Schulabgängern aus Förderschulen in WfbM zukünftig nicht mehr als ‚alternativlos‘ wahrgenommen werden“ (BMAS 2016, 43).

Ein weiterer Kritikpunkt aus Sicht der Disability Studies ist die fehlende Stellungnahme zur Situation der Menschen mit schwersten Beeinträchtigungen, die häufig als nicht werkstattfähig gelten und in den WfbM angegliederten Tagesförderstätten begleitet werden. Dieses weitere Kriterium wird von der Zivilgesellschaft deutlich kritisiert und sollte auch seinen Niederschlag im NAP 2.0 finden. Das ist im Hamburger Landesaktionsplan (Freie und Hansestadt Hamburg 2013, 27) übrigens anders, der die Personengruppe der derzeit als nicht werkstattfähig bezeichneten zumindest erwähnt. Für diese soll die Qualität deutlich erhöht werden und das Wunsch- und Wahlrecht gestärkt sowie die Leistung stärker an den individuellen Bedürfnissen ausgerichtet werden. Ganz konkrete Hinweise, wie dies geschehen soll, bleiben aber auch aus.

Unternehmen

Mittlerweile haben sich viele Unternehmen und andere Institutionen an die Erstellung von Aktionsplänen gemacht. Folgende Unternehmen beispielsweise: Fraport AG, Boehringer Ingelheim, RWE, SAP, Telekom, Deutsche Bahn, Stegmann.

Beispiele anderer Institutionen: Annastift Leben und Lernen, Bundesverband ev. Behindertenhilfe, LVR, DRV, ev. Johannesstift, In der Gemeinde leben.

Anhand der genannten Anforderungen werde ich nun ein paar positive Beispiele aus dem Aktionsplan von Boehringer Ingelheim vorstellen und kritische bzw. verbesserungswürdige Punkte herausgreifen.

Rückbindung an die BRK

Als ein Vorzeigekonzepte wird häufig der von Boehringer Ingelheim (2012) genannt, der in der Tat in vielen Punkten den Anforderungen entspricht. Zunächst einmal wird im Aktionsplan genau deutlich, auf welche Artikel und Absätze sich das entsprechende Ziel bezieht. Es gibt eine klare Zuordnung zu den einzelnen Artikeln der UN-BRK und hier nicht nur auf den Artikel 27. Weiterhin finden sich Artikel 2, 8, 24 usw. in den Zielen des Unternehmens. Es werden bestimmte Handlungsfelder erarbeitet, die die Inhalte aus der BRK wiedererkennen lassen:

Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit, Arbeitsplatzgestaltung und Beschäftigung, Ausbildung, Bildung und Qualifizierung, Soziale Leistungen, Gesundheitsmanagement, Prävention, Rehabilitation, Mobilität und Barrierefreiheit, barrierefreie Kommunikation und Information. Diese Anforderung erfüllen bei Weitem nicht alle Aktionspläne, wobei eine noch stärkere Ableitung aus den Artikeln und Absätzen wünschenswert wäre.

Gesamtverantwortlichkeit

Die Ausrichtung erfolgt anhand des Prinzips des Disability Mainstreaming, da den Akteuren klar ist, dass dies eine Querschnittsaufgabe ist und nicht losgelöst in einer Abteilung vorangetrieben werden kann. Alle Ebenen des Unternehmens sind einbezogen und werden regelmäßig informiert. Dieses Prinzip scheint bei sehr vielen Unternehmen umgesetzt zu sein, was vermutlich daran liegt, dass die Erstellung ohne dies tatsächlich nicht zum Abschluss kommen würde.

Personenkreis

Besonders positiv hervorheben aus Sicht der Disability Studies bei Boehringer Ingelheim ist die Behinderungsdefinition, die dem Aktionsplan zugrunde gelegt wird. Diese orientiert sich klar an der Definition aus der UN-BRK, und es wird explizit darauf verwiesen, dass sich die Maßnahmen nicht nur auf die anerkannten Schwerbehinderten beziehen. Im Aktionsplan finden sich dann immer Hinweise auf die Einbeziehung verschiedenster Personengruppen. Es werden nicht nur die im Verlaufe ihres Arbeitslebens behindert gewordenen Mitarbeiter*innen berücksichtigt, sondern es wird konkret um sinnesbeeinträchtigte Menschen geworben und auch geistig behinderte Menschen werden in verschiedenen Handlungsfeldern berücksichtigt. Das unterscheidet diesen Aktionsplan von vielen anderen, die, wie bereits erwähnt, häufig vor allem ihre Mitarbeiter*innen berücksichtigen, die im Verlaufe des Berufslebens eine Schwerbehinderung erwerben. Boehringer Ingelheim bemüht sich explizit um beide Personengruppen, indem sie Arbeitsmaßnahmen wie Stundenreduzierungen und barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen ermöglicht, sich aber auch konkret darum bemüht, Menschen aus den WfbM zu beschäftigen, indem beispielsweise Außenarbeits-

plätze geschaffen werden und insgesamt der Kontakt untereinander forciert wird.

Transparenz und Partizipation und Nichtdiskriminierung

Kritisiert wird an vielen Aktionsplänen, dass die Partizipation nur halbherzig gelingt. Eigentlich alle Unternehmen beteiligen selbstverständlich die Schwerbehindertenvertretung am Prozess und auch behinderte Mitarbeiter*innen selbst. Die Kritik bezieht sich vor allem darauf, dass diese nicht immer konsequent auch im Umsetzungs- und Evaluationsprozess aufrechterhalten wird. Wenn man weiter denkt, könnte man hier natürlich auch noch mal vorschlagen, auch Menschen aus den WfbM an der Entwicklung eines Aktionsplans zu beteiligen, aus der gegebenenfalls Menschen auf Außenarbeitsplätzen im Unternehmen tätig werden könnten. Auch hier wäre sicherlich interessant, welche Anforderungen von den Betroffenen an die Bedingungen vor Ort gestellt werden.

Bestandsaufnahme

Bei der Bestandsaufnahme gibt es ebenfalls große Unterschiede. Es gibt Unternehmen, die vor der Erstellung eines Aktionsplanes Befragungen machen, Interviews führen, eigene Statistiken auswerten und umfassende Begehungen machen, was sicherlich zielführend ist, um Stärken und Schwächen und Handlungsnotwendigkeiten herauszuarbeiten.

Klarheit und Überprüfbarkeit / Mechanismen der Überprüfbarkeit

In vielen Firmen werden Inklusionsteams, Teilhabekreise oder Ähnliches gegründet, die beispielsweise aus den Schwerbehindertenvertretungen, Vertretern des Betriebsrats sowie Arbeitgeberbeauftragten bestehen, die gemeinsam mit den Abteilungen und Kooperationspartnern die Umsetzung des Aktionsplans verantworten. Bei Boehringer gibt es zudem einen klaren Plan, wie bei der Umsetzung vorgegangen wird, nämlich zum Beispiel mit Schwerpunktsetzungen, die im Folgejahr konkret angegangen werden. Diese Schwerpunkte werden vor- und nachbereitet und so auf die Realisierung überprüft.

Es werden zudem in allen diesen Handlungsfeldern kurze Bestandsaufnahmen gemacht, um dann konkrete Ziele, die sich an den SMART-Kriterien orientieren, abzuleiten. Die Kritik, der sich viele Aktionspläne ausgesetzt sehen, ist in diesem Punkt die mangelnde Konkretheit von Zielen, Unklarheiten über die konkreten Umsetzungsschritte, und das Fehlen von Finanzierungsmöglichkeiten bzw. Budgets oder Ansprechpartner*innen bzw. Verantwortlichen.

5 Fazit

Aus der Sicht der Disability Studies ist die Erstellung von Aktionsplänen grundsätzlich selbstverständlich zu begrüßen, da hiermit Instrumente entwickelt werden, Menschenrechte konkret werden zu lassen, um somit Inklusion in allen Lebensbereichen voranzutreiben.

Die Ausgestaltung der Aktionspläne ist und bleibt unterschiedlich. Wichtig ist, dass die Aktionspläne keine unverbindliche Absichtserklärungen bleiben, sondern möglichst konkrete Handlungsschritte vorhalten, die sich umsetzen und überprüfen lassen. Es reicht nicht, sich mit der Formulierung eines Aktionsplans zu rühmen und die Umsetzung außer Acht zu lassen. Aktionspläne müssen zur gelebten Praxis und kontinuierlich evaluiert werden. Eine Gefahr besteht immer darin, Maßnahmen und Strukturen aufzugreifen, die in Unternehmen bereits vorhanden sind, und dieses so zu formulieren, als seien sie neue Herausforderungen. Dies hemmt mögliche Entwicklungspotentiale. Es wurden verschiedene Kritikpunkte und Anregungen aus menschenrechtlicher Perspektive formuliert. Abschließend sollten zudem Überlegungen dazu angestellt werden, wie WfbM stärker am Prozess beteiligt werden könnten. Auch die WfbM selbst sollten vielleicht Aktionspläne erstellen.

Als gute Gründe, einen Aktionsplan zu erstellen, seien abschließend folgende Punkte genannt, die im Handbuch des BMAS (2014, 43ff) zusammengefasst sind:

Als gutes Argument für Inklusion im Unternehmen allgemein kann vor allem der demographische Wandel und der damit verbundene Fachkräftemangel angeführt werden, mit dem sich die Unternehmen dringend auseinandersetzen müssen. Die Unternehmen, die einen Aktionsplan entwickelt haben, berichten sehr positiv von diesem Prozess.

„Die Erstellung eines Aktionsplans kann ungeahnte Energien freisetzen – die größte Schwierigkeit für uns war, das Engagement unserer Träger und der Beschäftigten zu bremsen“ (Mehrhoff von der DGUV zit. n. BMAS 2014, 14)

Macht man sich an den Schritt einer Bestandsaufnahme, wird man sich hoffentlich guter, vorhandener Strukturen und Strategien in Sachen Inklusion bewusst, auf die man gut aufbauen kann. Die gemeinsame Arbeit am Aktionsplan und die Beteiligung verschiedenster Personengruppen fördert die Motivation und Identifikation mit dem Unternehmen. Wie man an den Unternehmen sieht, die schon früh qualitativ hochwertige Aktionspläne erstellt haben, stärkt so ein Aktionsplan das Image eines Unternehmens und ist marketingstrategisch sinnvoll. Das Bewusstsein für Behinderung im eigenen Unternehmen kann auch genutzt werden, um Bedürfnisse von Kund*innen besser nachvollziehen zu können, besonders interessant für Unternehmen, die Dienstleistungen erbringen und behinderte Menschen zu ihren Kund*innen zählen.

Literatur

- Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2015): Abschließende Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands. Übersetzung der Monitoring-Stelle. http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/UN-Dokumente/CRPD_Abschliessende_Bemerkungen_ueber_den_ersten_Staatenbericht_Deutschlands.pdf (18.7.2017).
- BIH (2013/2014): Jahresbericht. Hilfen für schwerbehinderte Menschen im Beruf. Münster.
- BMAS (2011): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-BRK. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (18.7.2017).
- BMAS (2014): ZusammenArbeiten. Inklusion in Unternehmen und Institutionen. Ein Leitfaden für die Praxis. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a755-nap-leitfaden.pdf?__blob=publicationFile (12.7.2017).
- BMAS (2016): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-BRK. http://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/NAP2/NAP2.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (12.7.2017).
- Boehringer Ingelheim (2012): Aktionsplan 2012-2020. Online: http://www.unternehmensforum.org/fileadmin/PDF-Dokumente/aktionsplan_boehringer.pdf (12.7.2017)
- Degener, Theresia (2009). Die UN-Behindertenrechtskonvention als Inklusionsmotor. In: RdJB, 2, S. 200–219.
- Degener, Theresia (2014): Implementierung der UN-BRK – das Menschenrechtsmodell umsetzen. http://inkluplan.uni-siegen.de/documentation/thursday/plenary/degener-speaking_notes_siegen.pdf (25.5.2015).
- Deutsches Institut für Menschenrechte (2010). Aktionspläne zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Positionen, Nr. 2. http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/positionen_nr_2_aktionsplaene_zur_umsetzung_der_un_behindertenrechtskonvention_01.pdf (25.5.2015).
- Deutsches Institut für Menschenrechte (2011): Stellungnahme zum Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung. http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/stellungnahme_zum_nationalen_aktionsplan_der_bundesregierung_17_10_2011.pdf (25.5.2015).
- Deutsches Institut für Menschenrechte (DIMR) (2016): Stellungnahme. Kommentar zum Nationalen Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-BRK. http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Stellungnahmen/Stellungnahme_Kommentar_zum_Nationalen_Aktionsplan_2_0_der_Bundesregierung_zur_Umsetzung_der_UN_BRK.pdf (14.7.2017).

Freie und Hansestadt Hamburg (Hg, 2013): Hamburger Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention. <http://www.hamburg.de/contentblob/3537658/a0fe666ae39eaa5e2045cac8fe63a791/data/landesaktionsplan-un-konvention-behinderung.pdf;jsessionid=23FEE9B583BED02A8CF2F42E3434EF45.liveWorker2> (12.7.2017).

Pfahl, Lisa; Köbsell, Swantje (2014): Was sind eigentlich Disability Studies? Wechselspiel von Beeinträchtigung und Barrieren. In: *Forschung & Lehre* 7, S. 554–555.

Reimann, Lisa (2014): Also die ganz „schwerstmehrfach-behinderten Kinder“ können nicht in den Gemeinsamen Unterricht. Das geht ja gar nicht. <http://inklusionsfakten.de/alsodie-ganz-schwerstmehrfach-behinderten-kinder-kennen-nicht-in-den-gemeinsamen-unterricht-das-geht-ja-gar-nicht/> (25.5.2015).

Seifert, Monika; Bradl, Christian (2015): Teilhabe von Menschen mit geistiger Behinderung und hohem Unterstützungsbedarf: Positive Entwicklungen oder Rückschritte? In: *Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete* 84, S. 60–65.

Vortrag

Arbeit für Alle!

Wie können gute Aktions-Pläne aussehen?

Kathrin Römisch

Zusammen-Fassung in Leichter Sprache



Worum geht es in dem Vortrag?

In dem Vortrag geht es um **Aktions-Pläne**.

Sie erfahren:

Wie sollen gute Aktions-Pläne aussehen?

1. Was bedeuten diese Fachwörter?

2. Der Aktions-Plan:

Worauf sollen alle achten?

3. Was denken die Fachleute

von den Disability Studies zu Behinderung?

4. Wie sehen fertige Aktions-Pläne aus?

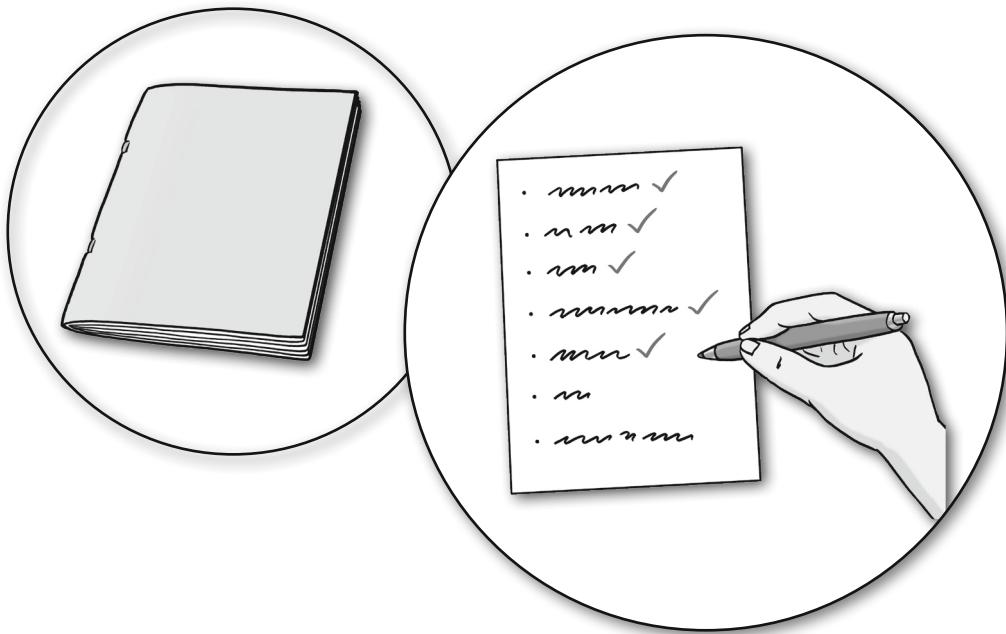
5. Wir finden Aktions-Pläne-Machen gut.

Kathrin Römisch arbeitet an der Hoch-Schule in Bochum.

Sie ist Professorin für Heil-Pädagogik.

Sie ist auch im Beirat vom **Zentrum für Disability Studies** in Bochum.

Die Abkürzung für das Zentrum in Bochum ist: **BODYS**.



1. Was bedeuten diese Fachwörter?

- Zentrum für Disability Studies
- Inklusion
- Behinderten-Rechts-Konvention
- Aktions-Plan

Disability Studies

Das ist Englisch.



Disability heißt auf Deutsch: Behinderung.

Studies heißt auf Deutsch: Forschung.

Forschung bedeutet:

Wir denken viel über eine Sache nach.

Und wir kennen uns gut aus mit einer bestimmten Sache.

Wir sind Fachleute für das Thema Behinderung.

Bei Disability Studies forschen wir zum Thema Behinderung.

Das machen wir an der Hochschule.

Das ist das **Zentrum für Disability Studies**.

Inklusion

Alle Menschen können mitmachen.

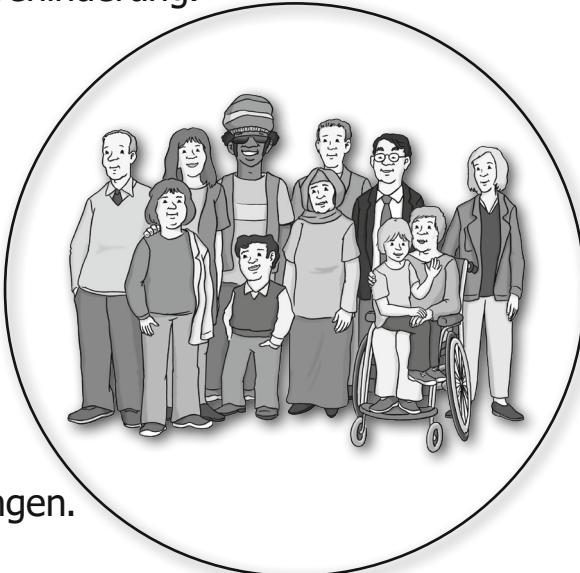
Niemand wird ausgeschlossen.

Alle Menschen gehören dazu:

Menschen **mit** und Menschen **ohne** Behinderungen.

Das ist auch auf dem **Arbeits-Markt** so.

Das ist **Inklusion**.



Behinderten-Rechts-Konvention

Deutschland hat 2009 einen wichtigen Vertrag unterschrieben.

Der Vertrag heißt: die **Behinderten-Rechts-Konvention**.

Ich sage zu dem Vertrag jetzt immer diese Abkürzung: **BRK**.

Viele Länder auf der ganzen Welt haben die BRK unterschrieben.

In der BRK geht es um die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

In dem Vertrag geht es ganz viel um Inklusion.

Die Regierung soll sich an den Vertrag halten.

Die Regierung soll sich stark machen für die Inklusion und den Vertrag.

Auch die Firmen auf dem Arbeits-Markt sollen etwas für Inklusion tun.

Alle sollen sich um Inklusion kümmern.



Aktions-Plan

Aber wie können wir das in Deutschland schaffen?

Was genau gehört alles dazu?

Dafür ist ein Plan gut.

In einem Plan lässt sich alles genau aufschreiben.

- **Was** ich alles schaffen will.

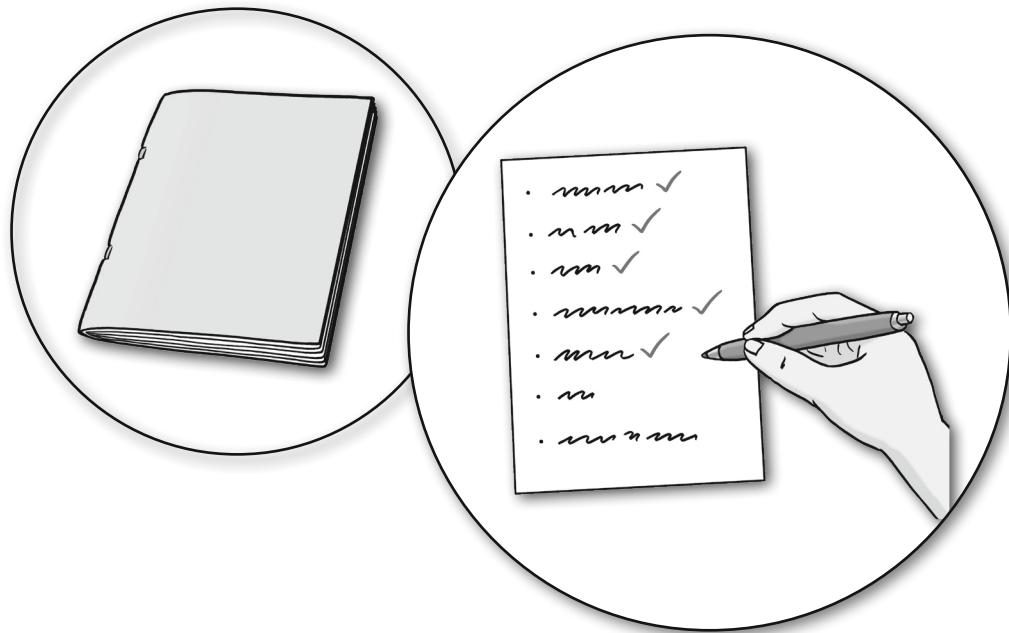
Zum Beispiel: Inklusion in Deutschland.

- **Wie** ich etwas schaffen will.

- Und was alles wichtig ist dafür.

Dieser Plan hat einen bestimmten Namen.

Er heißt: **Aktions-Plan**.



Es gibt viele verschiedene Aktions-Pläne zur BRK.

In der BRK steht zwar **nicht**:

Es muss Aktions-Pläne geben.

Aber Aktions-Pläne sind wichtig.

Es gibt den **nationalen Aktions-Plan** von der Regierung.

Die Abkürzung ist: **NAP**.

Dieser Aktions-Plan ist für ganz Deutschland.

Die BRK soll überall in Deutschland gelingen.

Deshalb hat die Regierung den NAP gemacht.

Viele Bundes-Länder haben noch eigene Aktions-Pläne gemacht.

Auch Firmen und Einrichtungen haben Aktions-Pläne gemacht.

Von einer Firma erfahren Sie später noch mehr.

Im Vortrag erfahren Sie mehr über Aktions-Pläne.

Und was bei Aktions-Plänen wichtig ist.

Worauf alle achten sollen.

Kathrin Römisch hat auch darüber geredet:

Was bisher **nicht** so gut gelungen ist bei den Aktions-Plänen zur BRK.

Sie erfahren auch:

Was wir von den Disability Studies über Aktions-Pläne denken.

Und welche Verbesserungen wir uns wünschen.



2. Der Aktions-Plan: Worauf sollen alle achten?

Wenn ich einen guten Plan in der Hand habe:

Dann hilft mir der Plan.

Ich weiß, weiß ich tun soll.

So ist das auch mit Aktions-Plänen.

Das erklärt Kathrin Römisch auf den nächsten Seiten genauer.

Jetzt kommen wichtige Punkte für alle Aktions-Pläne.

Daran sollen alle denken.

In dem Plan soll etwas über die Probleme stehen.

Zuerst muss ich wissen:

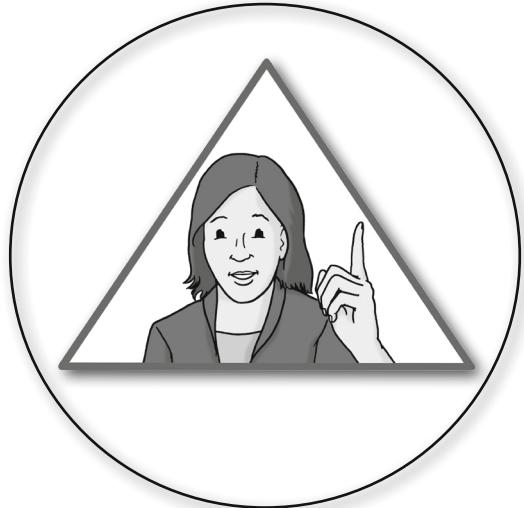
Wie ist es jetzt.

- Ich muss die Probleme kennen.
- Zum Beispiel:
Menschen mit geistiger Behinderung haben es besonders schwer.
Sie bekommen selten einen Arbeits-Platz auf dem **Arbeits-Markt**.

Wenn man Dinge besser machen möchte.

Dann muss man vorher genau wissen:

Was läuft schlecht.



Ich brauche klare Ziele.

Das heißt:

Was will ich alles schaffen?

Was will ich erreichen?

- Ich muss überlegen:

Was soll sich verändern und besser werden?

Dass muss ich in dem Plan aufschreiben.

- Zum Beispiel:

Menschen mit geistiger Behinderung

sollen leichter eine Arbeit auf dem **Arbeits-Markt** finden.

Das sind meine Ziele.

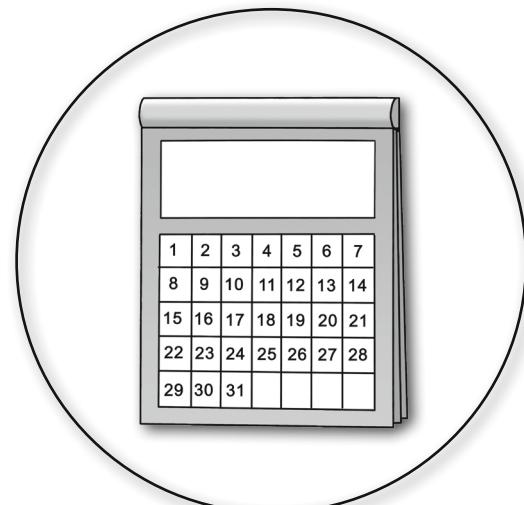
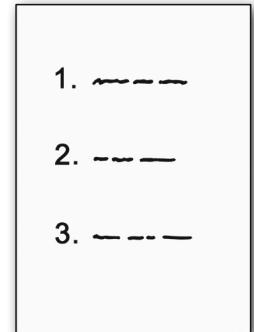
Die Ziele müssen klar sein.

Dann kann ich mich gut an den Plan halten.

Es soll auch kleine Teil-Ziele geben.

Es soll auch ein Datum im Plan stehen.

Bis wann ein Ziel erreicht sein soll.



Wie will ich das schaffen?

Ich muss mir eine Maßnahme für mein Ziel überlegen.

Maßnahme bedeutet:

Wie kann ich ein Ziel erreichen?

Eine Maßnahme ist auch ein Programm für Hilfe vom **Staat**.

Zum Beispiel: Für Menschen mit Behinderungen.

Eine **Maßnahme** ist zum Beispiel:

Das **Budget für Arbeit**.

Budget spricht man so: Büd scheh.

Ein Budget ist eine bestimmte Menge Geld.

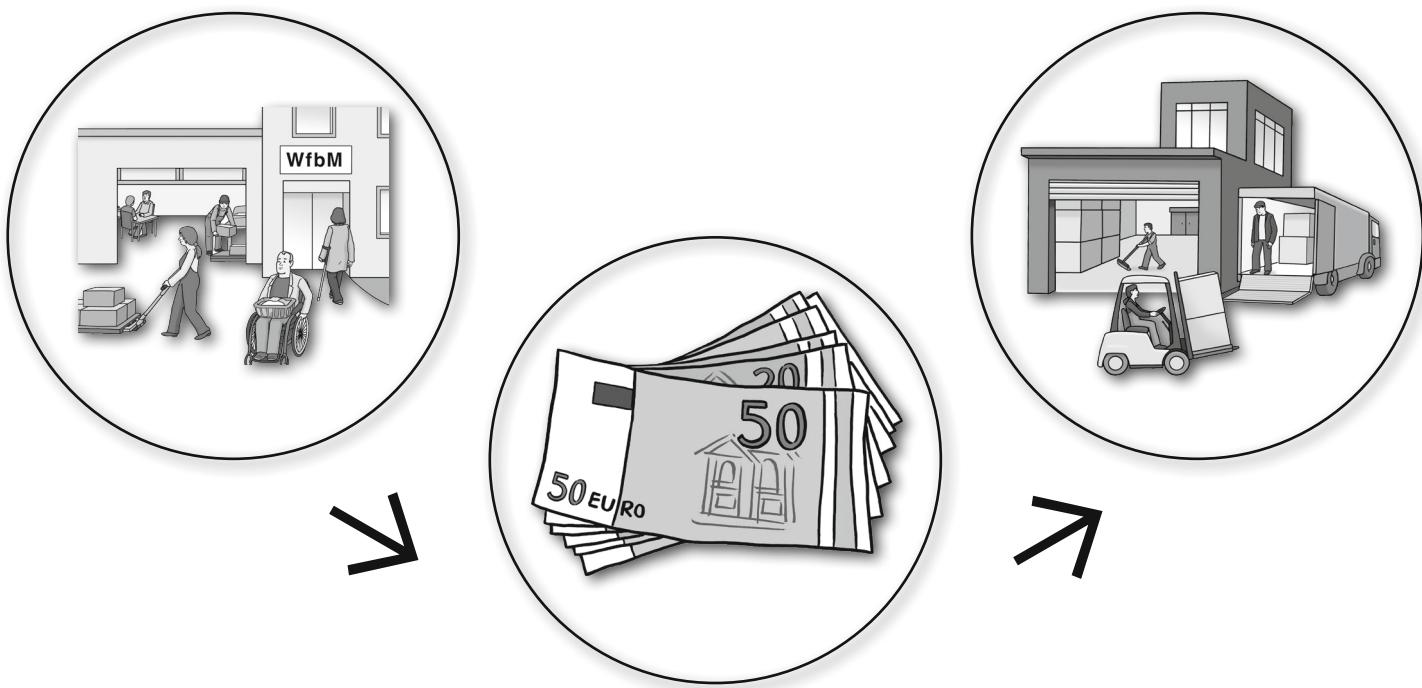
Das Budget für Arbeit ist für **Beschäftigte**

aus einer **Werkstatt für behinderte Menschen**.

Sie sollen so leichter in eine Firma wechseln können.

Die Firma zahlt einen normalen Lohn.

Eine Behörde zahlt einen Lohn-Zuschuss an die Firma.



Habe ich mein Ziel erreicht?

Ich muss mein Ziel überprüfen können.

Am Ende möchte ich wissen:

Habe ich mein Ziel erreicht?

Ist etwas jetzt wirklich besser?

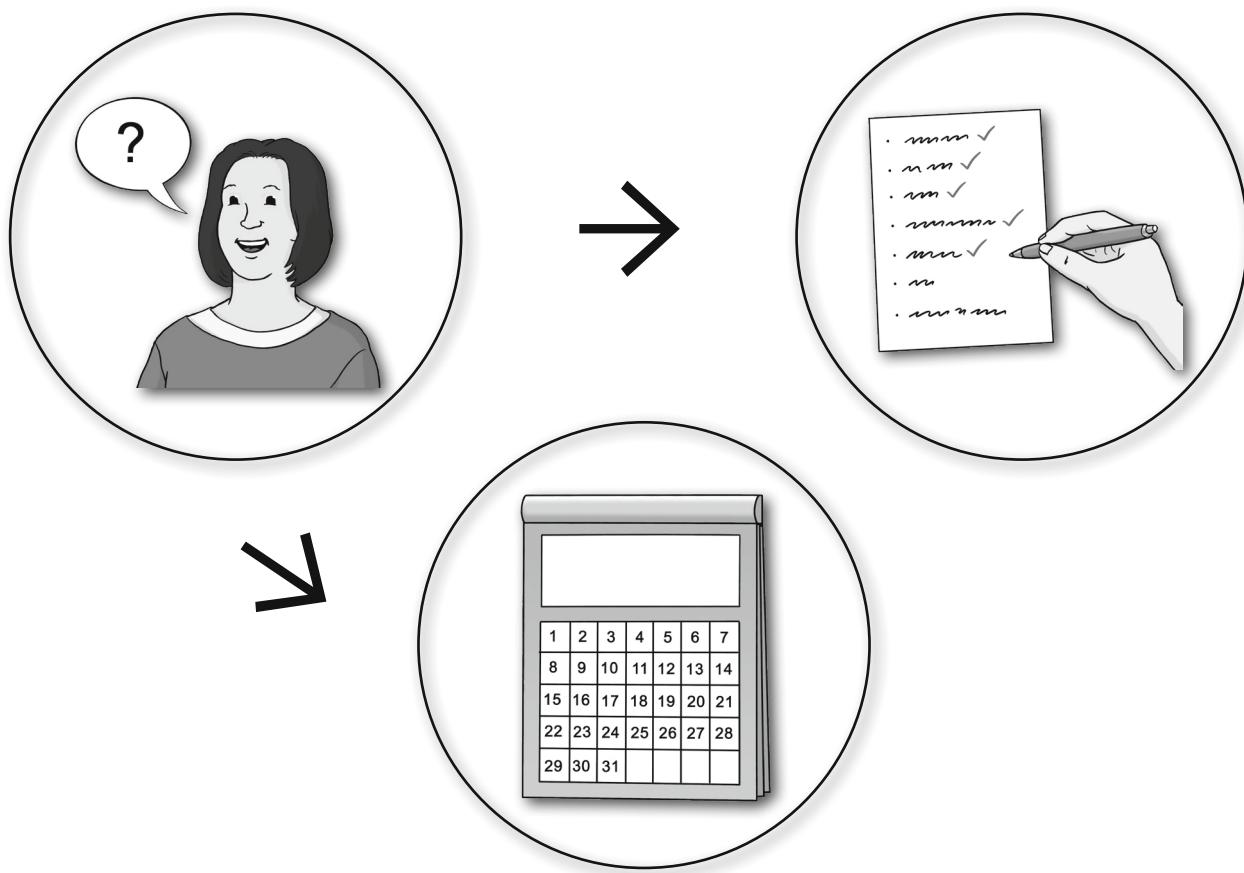
Wenn ich mein Ziel erreicht habe:

- Was genau ist dann besser als vorher?
- Was ist alles passiert und was ist anders als vorher?

Zum Beispiel:

Eine bestimmte Zahl von Menschen nutzt das Budget für Arbeit.

Und die Zahl möchte ich bis zu einem bestimmten Datum erreichen.



Es soll genaue Regeln für diese Überprüfung geben.

Wir brauchen Regeln für diese Fragen:

- Wie will man die Ziele überprüfen?
- Wer kümmert sich um die Überprüfung?
- Wann werden die Ziele überprüft?
- Wie geht es danach weiter?

In dem Aktions-Plan sollen klare Regeln für diese Fragen stehen.

In einem Aktions-Plan soll auch stehen:

Wie geht es danach weiter?

Wer muss alles etwas tun bei der Maßnahme?

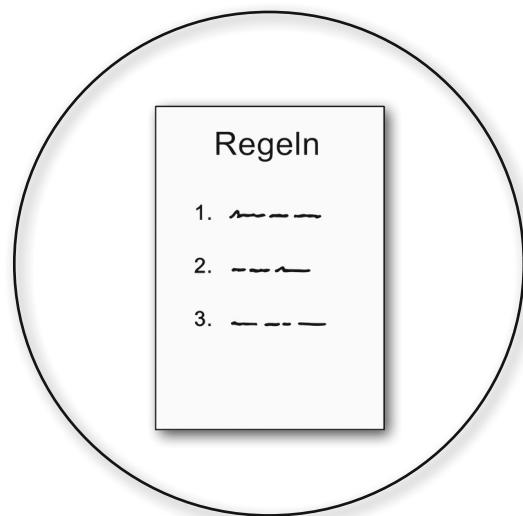
Wer muss welche Dinge machen?

Zum Beispiel:

Wer soll das Geld bezahlen für das Budget?

Und wie viel Geld gibt es dafür?

Noch mehr ist wichtig für einen guten Aktions-Plan.



Alle sollen sich verantwortlich fühlen.

An einem Aktions-Plan sollen **alle** wichtigen Personen mitarbeiten.

Einen Aktions-Plan kann **nicht** nur eine Abteilung allein machen.

Oder eine Arbeits-Gruppe in der Politik.

So kann es **kein** guter Aktions-Plan werden.

Alle sollen Ja zu dem Aktions-Plan sagen können.

Dafür müssen **alle** Personen gut Bescheid wissen über den Plan.

Wichtig ist auch:

Die Geschäfts-Leitung muss sich stark machen für den Aktions-Plan.

Sonst gelingt der Plan **nicht**.

Alle Menschen sollen sich beteiligen können.

Deshalb muss der Aktions-Plan **öffentlich** sein.

Das heißt: Alle Menschen können von dem Plan erfahren.

Wenn eine Firma einen Aktions-Plan macht:

Dann sollen alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
ihre Meinung sagen können.

Und in der Politik bedeutet das:

Die Politiker und Politikerinnen
fragen wichtige Vereine und behinderte Menschen:
Was finden Sie wichtig für den Aktions-Plan?

Die Menschen müssen verstehen können:

Warum der Aktions-Plan wichtig ist.

Sonst gelingt der Plan **nicht**.



Alle Rechte aus der BRK sind wichtig.

In der BRK stehen viele Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Alle diese Rechte sind wichtig.

Die Politiker und Politikerinnen müssen daran denken.

Sie dürfen **nicht** bestimmte Rechte weglassen.

Nur weil die Lösung für manche Probleme besonders schwer ist.

Die Aktions-Pläne sollen sich an die BRK halten.

Im Frühjahr 2015 hatte Deutschland Besuch vom **Fachausschuss**.

Der Fachausschuss ist eine Gruppe von Fachleuten.

Der Fachausschuss überprüft alle Länder:

Wie gut die Länder sich um die BRK gekümmert haben.

Und ob die Länder sich an den Vertrag halten.

Der Fachausschuss war bei vielen Dingen besorgt.

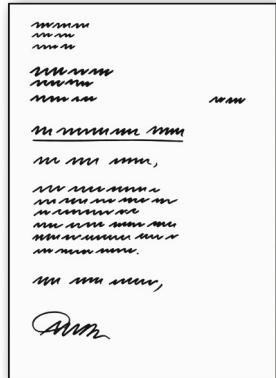
Deutschland soll sich besser

um die Rechte von Menschen mit Behinderungen kümmern.

Das gelingt noch **nicht** so gut.

Der Fachausschuss hat alles aufgeschrieben.

Der Bericht heißt: **Abschließende Bemerkungen**.



In dem Bericht steht:

Die vielen Aktions-Pläne sind zu unterschiedlich.

Die Aktions-Pläne sollen ähnlicher sein.

Und: Die Pläne halten sich zu wenig an die BRK.

Aber die Pläne sollen zu dem Vertrag passen.

Die Pläne sollen sich an die Rechte von behinderten Menschen halten.

Aktions-Pläne dürfen auch unterschiedlich sein.

Aber: Der Aktions-Plan muss sich an die Regeln von der BRK halten.

Das ist ein sehr wichtiger Punkt für die Aktions-Pläne.

Daran sollen alle denken.

Leider gibt es damit noch Probleme.



Wichtige Lebens-Bereiche in der BRK

In der BRK geht es um viele wichtige Lebens-Bereiche.

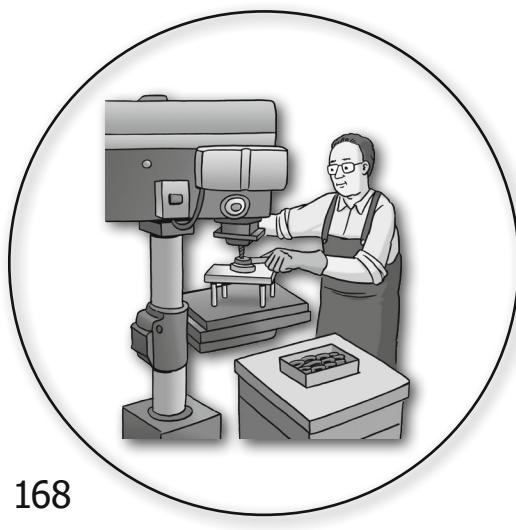
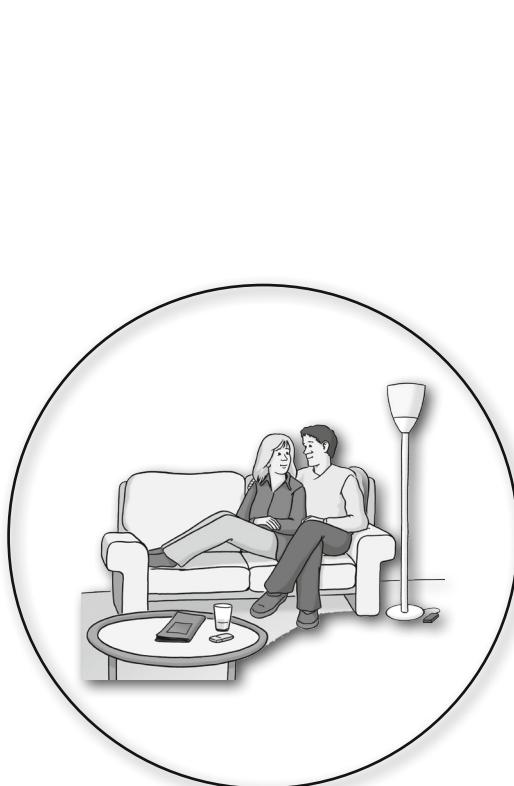
Zu jedem Lebens-Bereich sind Regeln aufgeschrieben.

Zum Beispiel:

- Zur Arbeit
- Zum Wohnen
- Zur Freizeit
- Zur Gesundheit

Die Regeln heißen in der BRK: **Artikel**.

In den Artikeln stehen die Rechte von Menschen mit Behinderungen.



Welche Maßnahme soll in welchem Lebens-Bereich helfen?

Das soll genau im Aktions-Plan stehen.

Wofür ist eine **Maßnahme** gut?

Das ist in den Aktions-Plänen jetzt oft nicht klar.

In **Artikel 27** geht es um das Thema Arbeit.

Alle sollen sich bei den Aktions-Plänen an den Artikel halten.



Dort steht zum Beispiel:

Der Lohn soll für das eigene Leben ausreichen.

Menschen mit Behinderungen sollen genug dafür verdienen können.

Menschen mit Behinderungen

sollen auf dem **Arbeits-Markt** arbeiten können.

Zusammen mit **nicht** behinderten Menschen.

Es soll dort gute Arbeits-Plätze für Menschen mit Behinderungen geben.

Die Arbeits-Plätze sollen ohne Hindernisse sein.

Alle sollen auf dem Arbeits-Markt die gleichen Chancen haben.

Und es soll gleichen Lohn für gleiche Arbeit geben.

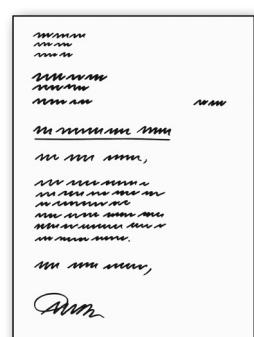
Die Aktions-Pläne

sollen sich auch an den Bericht vom Fachausschuss halten.

Das heißt: Was in den **Abschließenden Bemerkungen** steht.

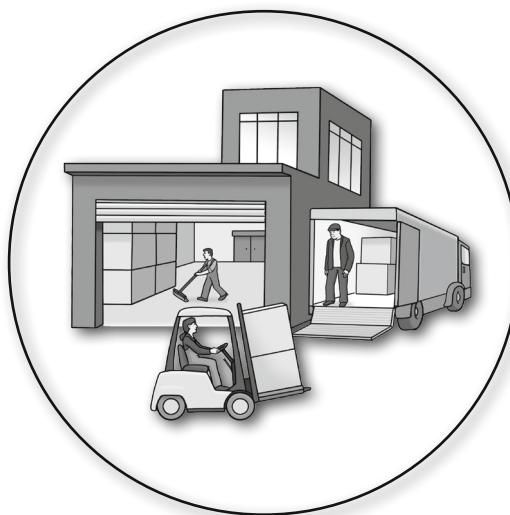
Der Fachausschuss hat Probleme herausgefunden:

Was alles beim Thema Arbeit bis jetzt schlecht gelungen ist.



Was findet der Fachausschuss schlecht?

1. In Deutschland gelingt die Zusammen-Arbeit von behinderten und **nicht** behinderten Menschen auf dem **Arbeits-Markt** schlecht.
Die Menschen werden getrennt in behindert und nicht behindert.
Behinderte Menschen haben schlechte Chancen.
2. Wenn eine Firma Menschen mit Behinderungen einstellt:
Dann darf die Regierung eine Firma dafür belohnen.
Die Regierung darf eine Firma auch mit Geld unterstützen.
Und wenn in einer Firma zu wenig behinderte Menschen arbeiten:
Dann darf die Regierung auch eine Geld-Strafe festlegen.
Diese **Maßnahmen** können helfen.
Aber das macht die Regierung falsch oder viel zu wenig.
3. Die Werkstatt soll die Menschen vorbereiten auf den Arbeits-Markt.
Aber die Werkstatt schafft diese Aufgabe **nicht**.
Die Werkstätten helfen den Beschäftigten dort **nicht**
beim Wechsel auf den allgemeinen Arbeits-Markt.

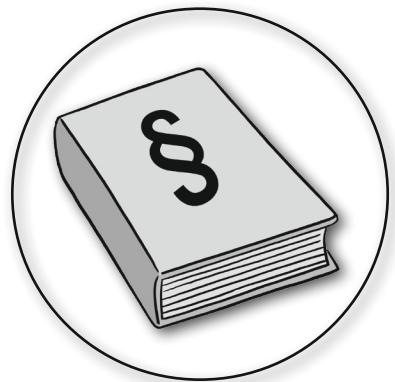


Die Vorschläge vom Fachausschuss

So kann Deutschland es besser machen.

Die Regierung soll Regeln und Gesetze machen
für Inklusion auf dem **Arbeits-Markt**.

Die Regeln und Gesetze sollen zur BRK passen.



Darum soll es in den Regeln und Gesetzen gehen:

- Es soll mehr Arbeits-Plätze ohne Hindernisse geben.
Besonders für behinderte Frauen soll es mehr Arbeits-Plätze geben.
- Die Werkstätten sollen abgeschafft werden.
Deutschland soll einen Plan dafür machen:
Wie sollen die Werkstätten abgeschafft werden?
Bis wann soll das passieren?

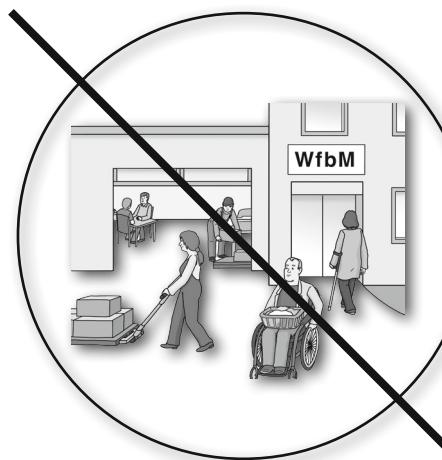
Wenn Beschäftigte auf den Arbeits-Markt wechseln sollen:

Dann sollen alle Vorteile davon haben.

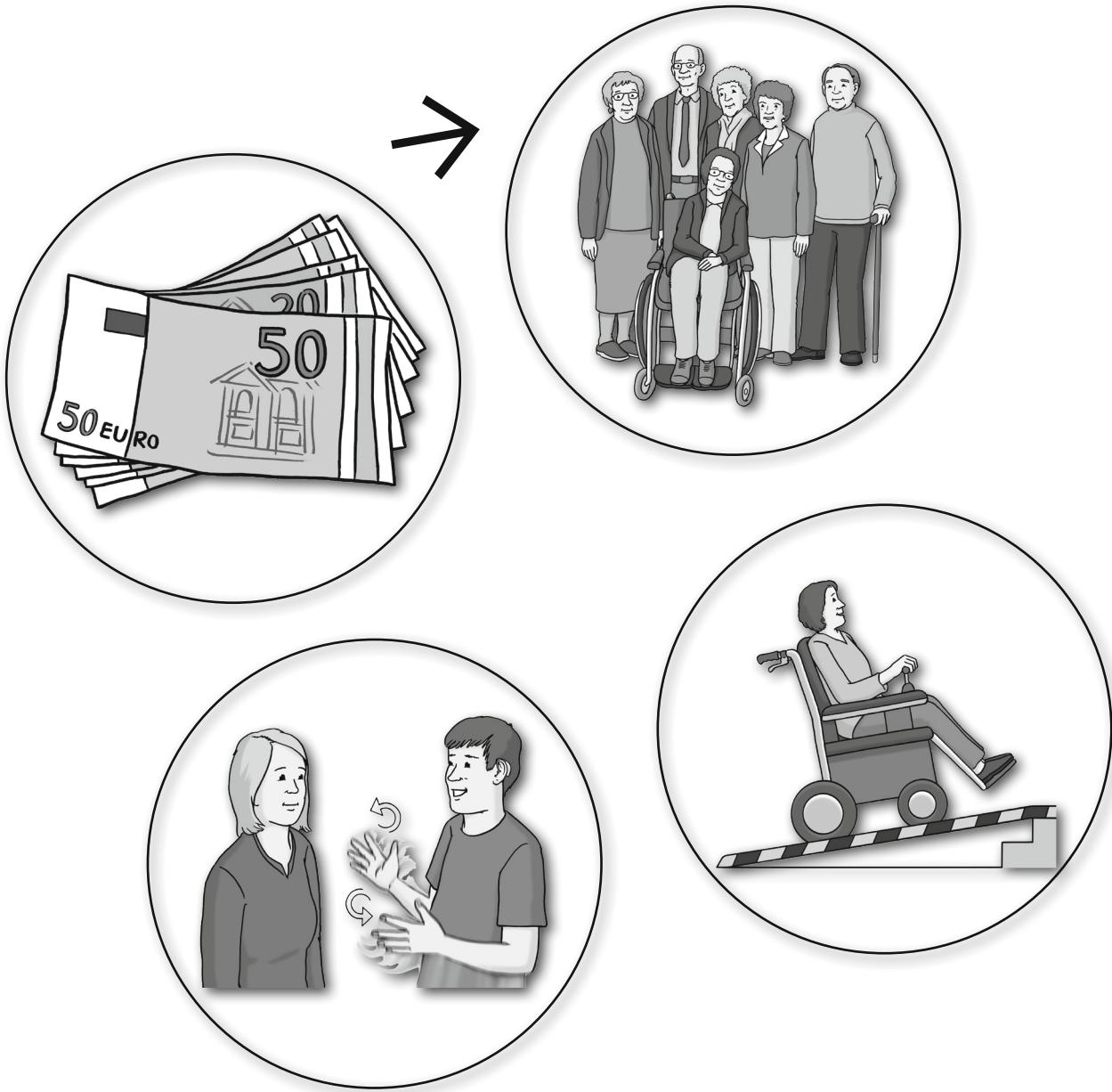
Die Menschen mit Behinderungen und die Firmen.

Die Regierung soll sich dafür gute Ideen überlegen.

Wie sie neue Arbeits-Plätze für behinderte Menschen belohnen kann.



- Beschäftigte können sich heute auf eine Rente verlassen.
Manche Beschäftigten bekommen auch Grund-Sicherung.
Wenn es **keine** Werkstätten mehr gibt:
Dann soll dieses Geld **nicht** weniger werden.
- Wie viele Arbeit-Plätze mit und ohne Hindernisse gibt es?
Welche Hindernisse gibt es bei den Arbeits-Plätzen?
Die Regierung soll das herausbekommen und aufschreiben.



Der Fachausschuss hat Deutschland überprüft.

Das hat der Fachausschuss dabei gemerkt:

Bei bestimmten Themen haben Deutschland und der Fachausschuss eine unterschiedliche Meinung.
Das ist besonders beim Thema Werkstätten so.



Deutsches Institut für Menschen-Rechte

Das eben hat alles zu dem Thema Aktions-Pläne gehört.

Das war ein Überblick über wichtige Punkte.

So sollen Aktions-Pläne sein.

Diese Punkte hat das Deutsche Institut für Menschen-Rechte überlegt.

Das ist ein wichtiger Verein.

Ein Institut ist ein Haus mit Büros.

Dort arbeiten Menschen.

Was sind Menschen-Rechte?

Menschen-Rechte sind bestimmte Regeln.

Wie alle gut zusammenleben können.

Jeder Mensch hat **Menschen-Rechte**.

Der Verein kennt sich sehr gut aus mit der BRK.

Der Verein ist sehr wichtig für die BRK.



3. Was denken die Fachleute von den Disability Studies zu Behinderung?

Die Arbeit von den Disability Studies war sehr wichtig für die BRK.
Die Forscher und Forscherinnen haben viele Dinge überlegt.
Und wir machen uns stark für Rechte von Menschen mit Behinderungen.
Viel davon steht heute in der BRK aufgeschrieben.

Zuerst möchte ich Ihnen etwas erklären.
Was wir über Behinderung denken.

Was ist eigentlich Behinderung?

Dazu sagen wir von den Disability Studies:

Behinderung hat mit der Gesellschaft zu tun.

Die Gesellschaft:

Das sind alle Menschen in einem Land.

Gesellschaft auch: Wie ein Land ist.



Hindernisse

In der Gesellschaft gibt es viele Hindernisse.

Die Hindernisse machen das Leben schwer für behinderte Menschen.

Zum Beispiel:

Treppen sind Hindernisse für Menschen mit Rollstuhl.

Schwere Sprache ist ein Hindernis
für Menschen mit Lernschwierigkeiten.



Die Hindernisse im Kopf

Manche Hindernisse sind auch nur in den Köpfen.

Zum Beispiel wenn Menschen denken:

Das können Menschen mit Behinderungen **nicht**.



Das soziale Modell von Behinderung

Wir von den Disability Studies denken:

Das ist falsch.

Wir denken anders über Behinderung.

Behinderung hat mit der Gesellschaft zu tun.

Menschen werden behindert von der Gesellschaft.

Die vielen Hindernisse machen die Teilhabe so schwer.

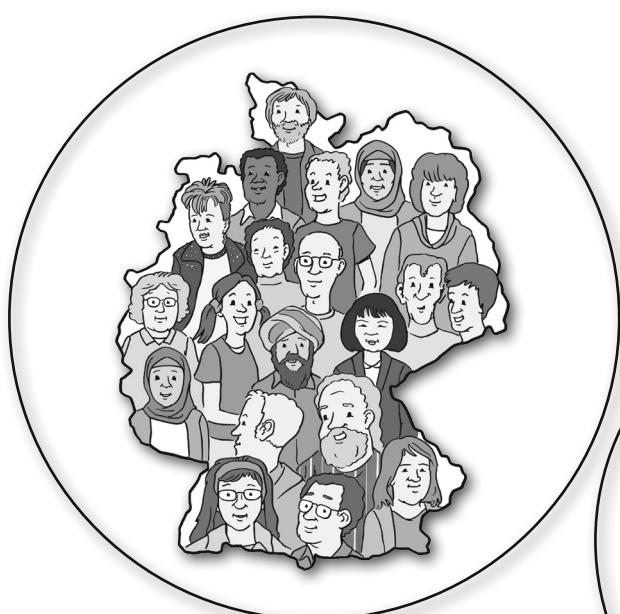


Das heißt in schwerer Sprache so: **Soziales Modell**.

Modell bedeutet:

Wie sich jemand etwas vorstellt.

Wie etwas ist.



Medizinisches Modell von Behinderung

Aber viele Menschen denken noch anders.

Sie denken:

Behinderung hat nur mit dem Menschen selbst zu tun.

Es hat mit dem Körper von dem Menschen zu tun.

Und was jemand kann.

Das heißt in schwerer Sprache so: **Medizinisches Modell**.

Wir von den Disability Studies denken:

Das medizinische Modell ist falsch.

Aber das Denken verändert sich langsam.



Menschenrechtliches Modell von Behinderung

In der BRK steht auch etwas zu Behinderung.

Dort steht etwas Ähnliches wie beim sozialen Modell.

Dort steht aber noch mehr.

Die BRK ist für viele Menschen mit Behinderungen auf der ganzen Welt.

Es geht um die Menschen-Rechte von behinderten Menschen.

Auf der ganzen Welt erleben behinderte Menschen Benachteiligungen.

Das schwere Wort für Benachteiligung ist: **Diskriminierung**.

Wegen der Benachteiligung geht es den Menschen schlecht.

Das hat **nichts** mit ihrer persönlichen Beeinträchtigung zu tun.

Es hat mit den Hindernissen in der Gesellschaft zu tun.

Behinderte Menschen bekommen oft **keine** Menschen-Rechte.

Es geht ihnen schlechter als einem Mensch ohne Behinderung.

Aber: Alle Menschen haben **Menschen-Rechte**.

Einfach so.

Niemand muss dafür etwas tun.

Niemand kann die Rechte wegnehmen.

Diese Gedanken heißen in schwerer Sprache so:

Menschenrechtliches Modell.



Teilhabe ist wichtig.

In den Disability Studies finden wir noch andere Dinge wichtig.

Menschen mit Behinderungen sollen überall mitreden.

Sie sollen sich beteiligen können.

Das heißt auch: **Teilhabe** oder **Partizipation**.

Niemand soll **über** behinderte Menschen reden und entscheiden.

Das ist wichtig in der Forschung und bei der Politik.

Es soll keine Sonder-Welten mehr geben.

Die Werkstatt ist zum Beispiel eine **Sonder-Welt**.

Das ist eine Sonder-Welt bei der Arbeit.

Werkstätten sollen abgeschafft werden.

Die Trennung von Menschen mit und ohne Behinderungen ist schlecht.

Wir sind gegen die Sonder-Welten für Menschen mit Behinderungen.

Das ist Diskriminierung.

Das verletzt die Menschen-Rechte von behinderten Menschen.

Das ist auch wichtig für gute Aktions-Pläne.

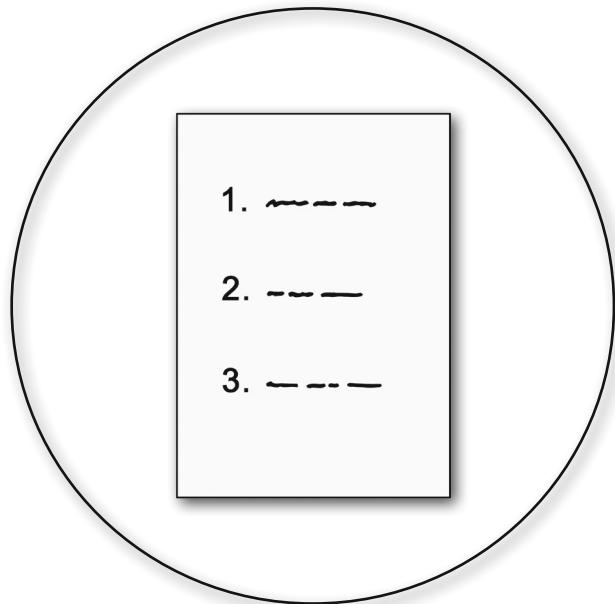


3 Punkte von den Disability Studies

Diese 3 Punkte sind auch wichtig für gute Aktions-Pläne.

Daran sollen auch alle denken:

1. Alle Menschen mit Behinderungen sind wichtig.
2. Menschen mit Behinderungen sollen sich überall beteiligen können.
3. Neue Ideen sind wichtig:
Wie wir Sonder-Welten abschaffen können.



1. Alle Menschen mit Behinderungen sind wichtig.

Oft wird nur geschaut:

Wer hat einen Schwerbehinderten-Ausweis.

Aber es gibt noch viel mehr Menschen mit Behinderungen.

Nicht alle haben einen solchen Ausweis.

Deutschland soll **nicht** nur an bestimmte behinderte Menschen denken.

Die Regierung soll beim Aktions-Plan **nicht**

einen Teil der Menschen vergessen.

Die Gefahr ist aber leider groß.

Inklusion ist auch da für Menschen mit geistiger Behinderung und
für Menschen mit sehr schweren Behinderungen.

Aber oft sagen Menschen:

Für diese Gruppe können wir **keine** Inklusion machen.

Das gelingt **nicht**.

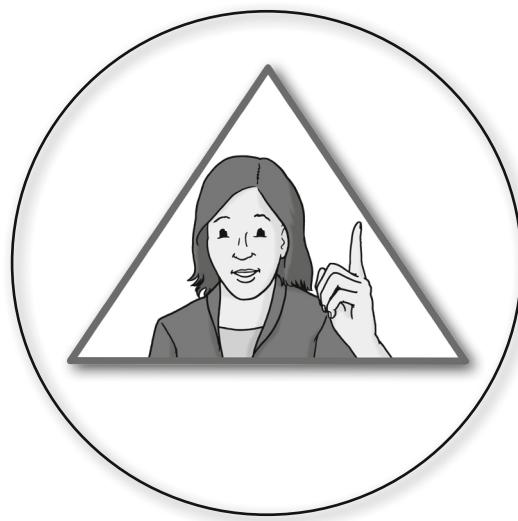
Aber das ist gegen die BRK.

Die BRK und Inklusion ist für alle Menschen mit Behinderungen.

Niemand darf sagen:

Für eine Rest-Gruppe brauchen wir Sonder-Welten.

Niemand darf einen Teil von behinderten Menschen ausschließen.



2. Menschen mit Behinderungen sollen sich überall beteiligen können.

Menschen mit Behinderungen sind Fachleute in eigener Sache.

Wenn eine Arbeits-Gruppe einen Aktions-Plan macht:

Dann sollen behinderte Menschen deshalb von Anfang dabei sein.

Menschen mit Behinderungen wissen am besten:

Was hilft und was gut ist für sie selbst.

Und: Unterschiedliche Menschen mit Behinderungen sind wichtig.

Ein gehörloser Mensch kann **nicht**

für einen Menschen mit Lernschwierigkeiten sprechen.

Und eine Rollstuhl-Fahrerin kann **nicht**

für einen blinden Menschen sprechen.





3. Neue Ideen sind wichtig: Wie können wir Sonder-Welten abschaffen?

Es gibt die verschiedenen Sonder-Welten in Deutschland schon viele Jahre.

Dort arbeiten und wohnen viele Menschen mit Behinderungen.

Aber Menschen ohne Behinderungen arbeiten und wohnen anders.

Das sind zum Beispiel Sonder-Welten:

- Werkstätten und
- Wohn-Heime.

Dort arbeiten auch viele Menschen ohne Behinderungen.

Zum Beispiel: Sozial-Pädagogen und Sozial-Pädagoginnen.

Ihr Beruf ist wichtig für sie.

Sie verdienen in den Sonder-Welten ihr Geld.

Aber Menschen ohne Behinderungen arbeiten und wohnen anders.

Kaum jemand aus der Sonder-Welt sagt:

Wir schaffen uns jetzt selbst ab.

Viele haben auch Angst.

Sie sagen lieber:

Die Inklusion soll zu unserer Sonder-Welt passen.

Wir verändern die Inklusion ein bisschen.

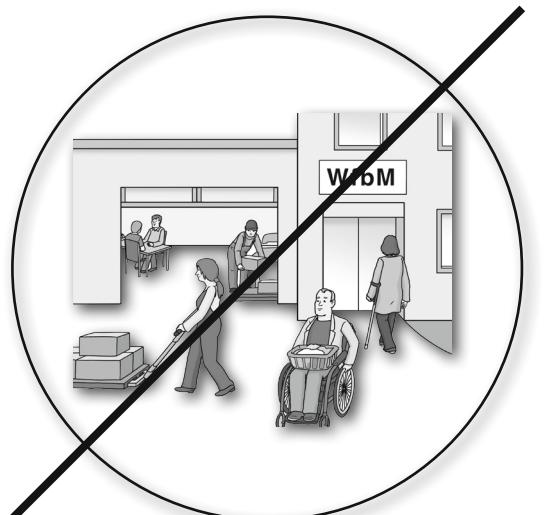
Aber dann ist es **keine** Inklusion mehr.

Inklusion passt **nicht** zu Sonder-Welten.

Die Sonder-Welten schaden so der Inklusion.

Wie lassen sich Sonder-Welten abschaffen?

Das soll ein wichtiges Thema sein in den Aktions-Plänen.



4. Wie sehen fertige Aktions-Pläne aus?

Frau Römisch hat wichtige Punkte für gute Aktions-Pläne gesagt:
Worauf alle bei einem guten Aktions-Plan achten sollen.

In Deutschland gibt es schon einige Aktions-Pläne.

- Die Regierung hat schon den zweiten Aktions-Plan gemacht.
Das ist ein Aktions-Plan für ganz Deutschland.

Der zweite Plan heißt: **Nationale Aktions-Plan 2.0**.

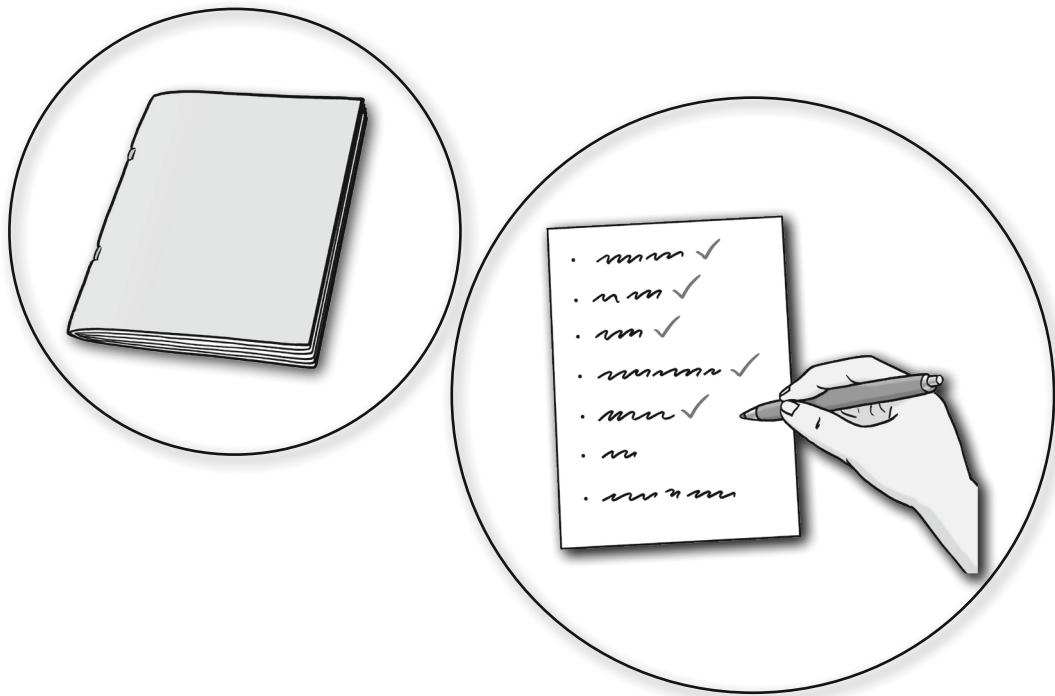
Die Abkürzung von diesem Aktions-Plan ist: **NAP 2.0**.

- Auch Firmen machen Aktions-Pläne.
Frau Römisch hat von einem Aktion-Plan berichtet.

Zuerst geht es jetzt um den zweiten nationalen Aktions-Plan.

Frau Römisch hat auch gesagt:

Was den Disability Studies bei diesen Aktions-Plänen auffällt.



Der NAP 2.0

Der zweite Aktions-Plan von der Regierung ist viel besser als der erste.

Beim ersten Plan waren Menschen mit Behinderungen wenig beteiligt.

Bei vielen **Maßnahmen** war auch unklar:

Wie genau sollen die Maßnahmen helfen.

Im zweiten NAP steht genauer geschrieben:

Wie passen die Maßnahmen zu den Menschen-Rechten aus der BRK.

Und es geht viel mehr um den **Arbeits-Markt**.

Wie Menschen mit Behinderungen leichter eine gute Arbeit finden können.

Das Budget für Arbeit

Eine wichtige neue Maßnahme ist das **Budget für Arbeit**.

Budget spricht man so: Büd scheh.

Ein Budget ist eine bestimmte Menge Geld.

Das Budget für Arbeit ist für **Beschäftigte**
aus einer **Werkstatt für behinderte Menschen**.

So können Beschäftigte die Werkstatt verlassen.

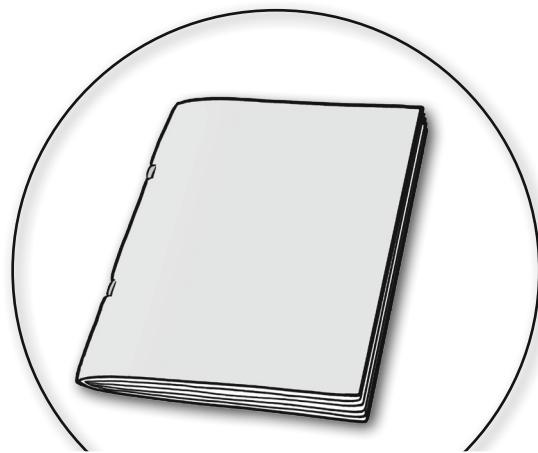
Sie sollen so leichter in eine Firma wechseln können.

Sie wechseln auf einen normalen Arbeits-Platz.

Der Arbeits-Platz ist auf dem Arbeits-Markt.

Die Firma zahlt einen normalen Lohn.

Eine Behörde zahlt einen Lohn-Zuschuss an die Firma.



Wie gut ist der NAP 2.0?

Das Institut für Menschen-Rechte lobt den zweiten Aktions-Plan.

Aber das Institut sagt auch:

Manche Sachen in dem Aktions-Plan sind schlecht.

Es geht dabei zum Beispiel um die Werkstätten.

Die Regierung soll mehr überlegen:

Was gibt es außer der Werkstatt noch für Möglichkeiten?

Das macht die Regierung viel zu wenig.

Die Regierung fördert die Werkstätten weiter.

Die Regierung will die Werkstätten **nicht** abschaffen.

Das ist schlecht für die Inklusion und das ist gegen die BRK.



Die Disability Studies finden noch eine Sache schlecht:

Im NAP steht **nichts** zu Menschen mit sehr schweren Behinderungen.

Wenn Menschen mit sehr schweren Behinderungen

nicht in der Werkstatt arbeiten:

Dann sind sie oft in Tages-Förder-Stätten.

Im Gesetz heißen diese Menschen so: **nicht werkstattfähig**.

Hamburger Landes-Aktions-Plan

Das ist im Hamburger Landes-Aktions-Plan übrigens anders.

Dort steht etwas zu Menschen mit sehr schweren Behinderungen.

Dort steht:

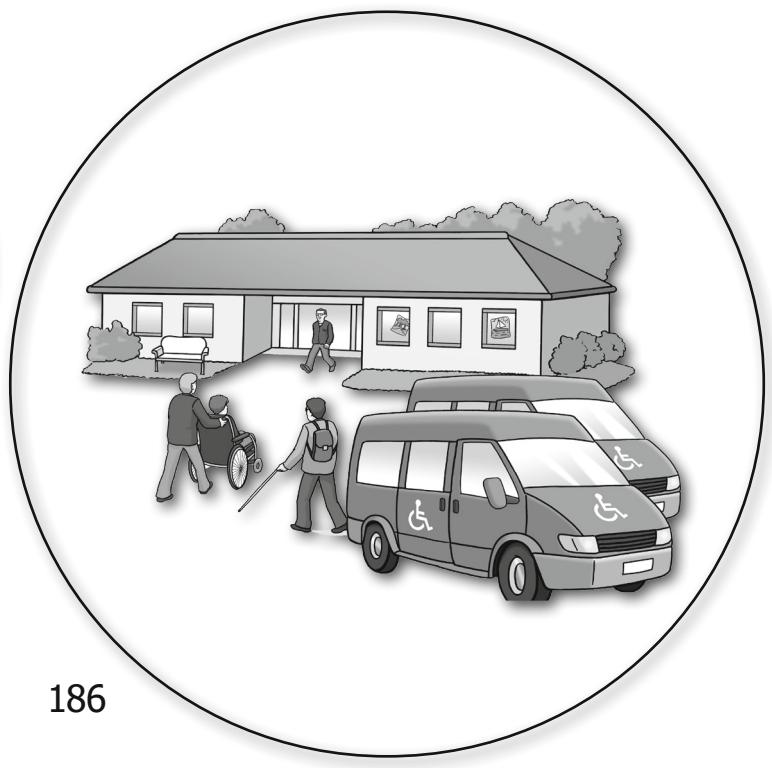
Die Hilfe für Menschen mit schweren Behinderungen soll besser werden.

Sie sollen auch mehr aussuchen können.

Es soll mehr verschiedene Möglichkeiten geben.

Wie jemand mit sehr schweren Behinderungen leben kann.

Menschen mit sehr schweren Behinderungen möchten auch gut leben.



Der Aktions-Plan von der Firma Boehringer Ingelheim

Frau Römisch hat noch von einer Firma berichtet.

Boehringer Ingelheim ist eine große Firma.

Die Firma stellt Medikamente her.

Und die Firma forscht zu neuen Medikamenten.

Die Firma hat einen guten Aktions-Plan gemacht.

Die Firma möchte sich stark machen für die BRK.



Ziele

Die Firma hat wichtige Ziele überlegt und aufgeschrieben.

Alle können in dem Plan klar erkennen:

Welches Ziel hat mit welchem Menschen-Recht aus der BRK zu tun.



Der Lebens-Bereich Arbeit

In dem Aktions-Plan geht es viel um das Thema Arbeit.

Aber es geht auch um andere Themen.

Im Aktions-Plan steht:

Menschen mit Behinderungen sollen einen guten Arbeits-Platz haben.

Es soll weniger Hindernisse am Arbeits-Platz geben.

Die Firma möchte Inklusion bekannter machen bei allen Angestellten.

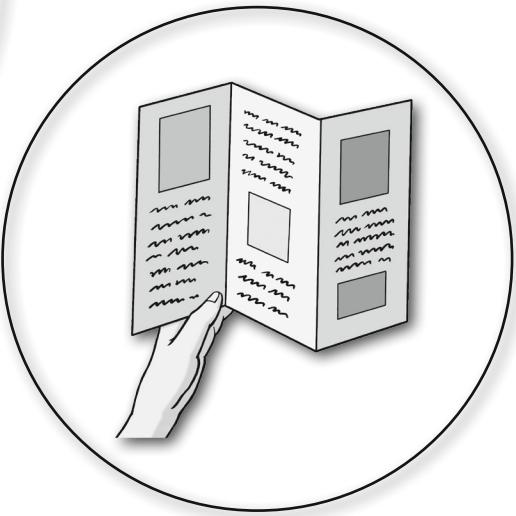
Die Angestellten sollen etwas für ihre Gesundheit tun können.

Das waren nur ein paar Beispiele.

Die Firma bezieht alle Angestellten mit ein.

Und alle Abteilungen aus der Firma sind dabei.

Alle Angestellten bekommen regelmäßig Informationen.



Unterschiedliche Behinderungen sind wichtig.

Die Firma denkt an unterschiedliche Menschen mit Behinderungen.

Es geht **nicht** nur um Menschen mit einem Schwerbehinderten-Ausweis.

Oft bekommen Menschen erst später im Leben eine Behinderung.

Und sie haben vorher schon in einer Firma gearbeitet.

Das sind oft die einzigen behinderten Menschen in einer Firma.

Neue Angestellte mit Behinderungen sind wichtig.

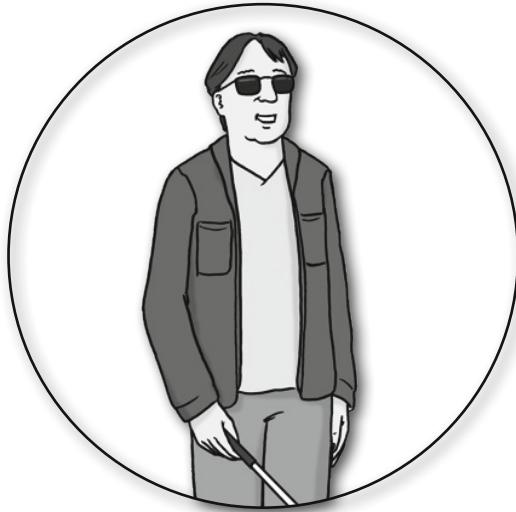
Die Firma möchte auch mit

neuen Angestellten mit Behinderungen zusammenarbeiten.

Zum Beispiel:

- Mit gehörlosen und mit blinden Menschen
- Mit geistig behinderten Menschen

Das ist sehr gut in dem Aktions-Plan.



Was kann die Firma noch besser machen?

Manche Dinge können bei den Firmen auch noch besser werden.

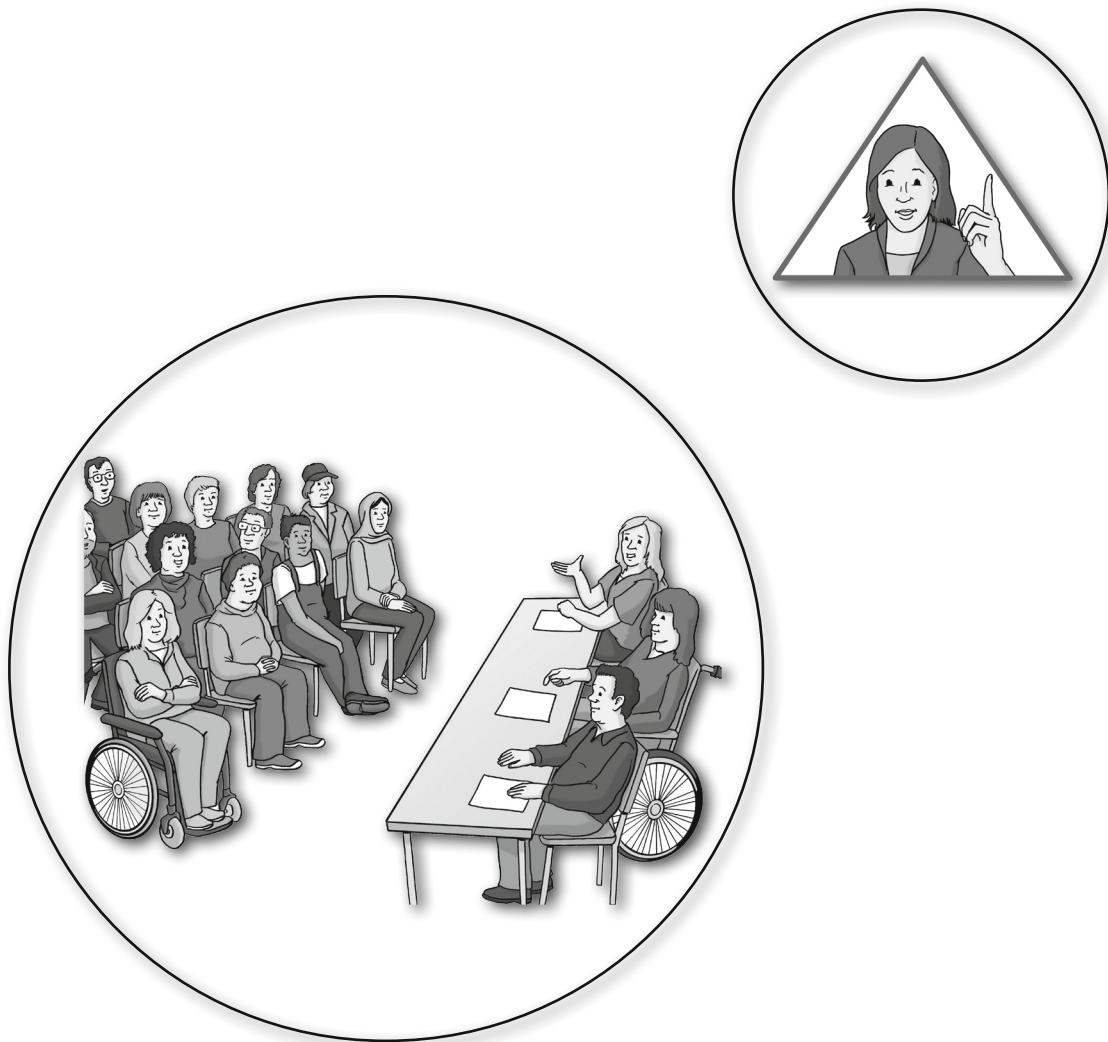
Zum Beispiel:

Menschen mit Behinderungen sollen noch besser mitmachen können.

Oft sind sie nur am Anfang dabei bis der Plan fertig ist.

Aber mitmachen ist auch später noch wichtig.

Später sollen alle zusammen die Ziele überprüfen.



5. Wir finden Aktions-Pläne machen gut.

Es soll Aktions-Pläne geben.

Mit einem guten Aktions-Plan kann ich mich stark machen.

Das ist wichtig für Inklusion.

Das ist wichtig für Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Wir müssen auch wirklich so leben!

Es darf **nicht** nur auf dem Papier stehen.

Wir müssen das wirklich so machen.

Es sollen genau im Plan stehen:

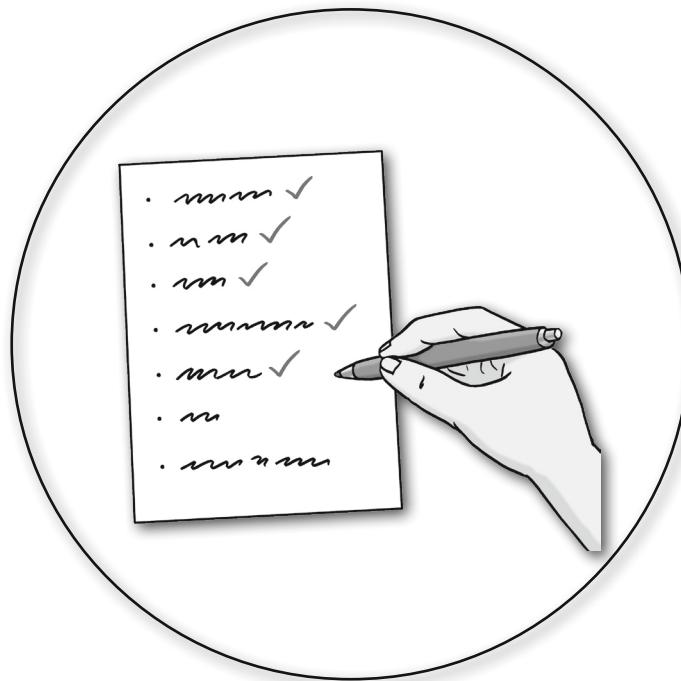
- Was wollen wir tun.
- Und wie können wir das überprüfen:
Ob unser Ziel gelungen ist.



Manchmal stehen im Plan auch alte Sachen.

Was es sowieso schon gibt.

Das ist auch schlecht.



Warum sind Aktions-Pläne in Firmen noch gut?

Das ist aus einem Handbuch vom Ministerium für Arbeit und Soziales.

Gute Angestellte sind wichtig.

Es gibt immer mehr ältere Menschen in Deutschland.

Es gibt mit der Zeit immer weniger Fachleute in den Firmen.

Die Firmen brauchen deshalb gute Angestellte.

Menschen mit Behinderungen sind gute Angestellte.

Nachdenken über Inklusion und Behinderung

ist deshalb immer wichtiger.



Zusammen gute Erfahrungen machen

Einen Aktions-Plan machen ist eine spannende Sache.

Die Menschen spüren dadurch neue Kraft.

Das fühlt sich gut an.

Bei einem Aktions-Plan arbeiten unterschiedliche Angestellte zusammen.

Die Menschen fühlen sich dadurch mehr miteinander verbunden.

Die Menschen finden dann auch ihre Firma noch besser.

Gute Werbung für die Firma

Die Firma sagt damit:

Wir haben viel über Behinderungen nachgedacht.

Wir verstehen die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen gut.

Vielleicht bekommt die Firma so auch neue Kunden.

Denn Menschen mit Behinderungen sind auch Kunden.

Vortrag

Werkstätten und Inklusion:

Welche Zukunft

können die Werkstätten haben?

Was bringt die Arbeit dort?

Christian Judith

In Einfacher Sprache

Worum geht es in diesem Vortrag?

In diesem Vortrag geht es um Werkstätten und um Inklusion. Werkstätten und Inklusion sind 2 Sachen, die nicht zusammen passen. In diesem Vortrag beantworte ich 2 Fragebereiche zu dem Thema.

Fragebereich 1 ist:

Welche Zukunft können die Werkstätten haben?

**Wird es auch in Zukunft Werkstätten
für Menschen mit Behinderungen geben?**

Meine Antwort ist:

Die Werkstätten wird es noch sehr viele Jahre lang geben.

Fragebereich 2 ist:

Was bringt die Arbeit dort?

**Was bringt die Arbeit in einer Werkstatt den Menschen,
die dort arbeiten?**

Die Antwort ist:

Sie kann ganz viel bringen. Sie kann aber auch ganz wenig bringen.

Wer bin ich und was mache ich?

Mein Name ist Christian Judith. Vor 12 Jahren habe ich mit Anja Teufel zusammen eine Firma gegründet. Unsere Firma heißt: K Produktion.

Wir arbeiten im Bereich der Politik für Menschen mit Behinderungen. Wir finden wichtig, dass Menschen mit Behinderungen selbstbestimmt leben können. Wir finden es wichtig, dass Menschen mit und ohne Behinderungen zusammenarbeiten können. Dafür arbeiten wir.

Bei uns arbeiten Menschen mit und ohne Behinderungen zusammen. Das klappt großartig und macht Spaß.

Seit 10 Jahren bin ich Vertrauensperson für einige Werkstatträte in Hamburg. Seit 10 Jahren habe ich die Werkstätten gut kennengelernt.

Meine Mitarbeiter und ich haben bei unserer Arbeit viele Erfahrungen gemacht. Davon möchte ich Ihnen jetzt erzählen.

Fragebereich 1:

Welche Zukunft können die Werkstätten haben?

Wird es auch in Zukunft Werkstätten

für Menschen mit Behinderungen geben?

Ich habe gesagt, dass Werkstätten noch lange eine Zukunft haben. Ich habe aber noch nicht gesagt, wie ich mir die Zukunft vorstelle.

Was sind eigentlich Werkstätten für behinderte Menschen?

Die Abkürzung für **Werkstatt für behinderte Menschen** ist: **WfbM**. In diesem Vortrag werde ich dazu **Werkstatt** sagen. In einer Werkstatt können Menschen mit Behinderungen arbeiten. Die Politik nennt diese Menschen: **Beschäftigte**.

Die Beschäftigten arbeiten in einer Gruppe. Die **Gruppenleitung** macht ein Mensch ohne Behinderung. Dieser Mensch hat dafür eine Ausbildung, zum Beispiel Sozialpädagoge. Er unterstützt die Beschäftigten bei ihrer Arbeit. Er sorgt dafür, dass die Arbeit gemacht wird. Und er sorgt dafür, dass sich alle angenommen fühlen.

Die Beschäftigten in der Werkstatt bekommen Lohn für die Arbeit. Diesen Lohn nennt man **Entgelt**. Wer bezahlt dafür, dass Beschäftigte Geld bekommen? Wer bezahlt Geld für die Arbeit in den Werkstätten? Geldgeber kann zum Beispiel die Stadt Hamburg sein, oder ein Amt. Diese Geldgeber nennt man **Kostenträger**.

In der Geschäftsführung von Werkstätten arbeiten fast immer Menschen ohne Behinderungen.

Bevor ich in die Werkstätten gegangen bin, war meine Meinung:

Werkstätten sollen sofort aufgelöst werden. Nun, seitdem sind 10 Jahre vorbei. Aber die Werkstätten gibt es immer noch, und sie sind immer besser.

Die BRK und die Werkstätten

Die Politik will eigentlich keine Werkstätten. Das sagt die Politik jedenfalls.

Warum?

Es gibt einen Vertrag, den viele Länder unterschrieben haben. Der Vertrag heißt: **Behindertenrechtskonvention**. Die Abkürzung dafür ist: **BRK**.

Dort stehen die Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen. Dort steht, dass alle Menschen mit Behinderungen diese Rechte bekommen müssen. Dort steht auch, dass es Inklusion auf der Arbeit geben muss. Menschen mit und ohne Behinderungen sollen zusammenarbeiten können. In Werkstätten arbeiten sie aber nicht zusammen.

Auch die Regierung von Deutschland hat die BRK unterschrieben.

Damit hat die Regierung versprochen:

- Es soll Inklusion auf der Arbeit geben.
- Jeder soll so viel Geld verdienen, dass er davon leben kann.

Zum Beispiel: Jeder soll genug Geld für Kleider, Essen und Wohnung haben.

Die Arbeit in der Werkstatt passt nicht zu diesem Versprechen. In einer Werkstatt bekommen Menschen mit Behinderungen nicht genug Entgelt.

Wer einige Jahre Entgelt verdient hat, kann eine Rente beantragen. Diese Rente heißt: **Erwerbsminderungs-Rente**. Man muss einige Tricks kennen, damit man diese Rente bekommt.

Wer in einer Werkstatt arbeitet, bekommt später eine **Alters-Rente**. Aber diese Alters-Rente ist wenig Geld. Sehr viele Menschen können davon nicht leben. Sie brauchen außerdem Unterstützung vom Amt. Das heißt: Sie brauchen **Grundsicherung**, damit sie leben können. Trotzdem bleiben sie arm.

Das wissen alle. Auch die Geschäftsführung von den Werkstätten weiß das. Aber: Ich habe nie gehört, dass sich jemand dafür geschämt hat. Die Geschäftsführung selbst verdient übrigens viel Geld. Jedenfalls in Hamburg ist das so.

Beschäftigte sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Beschäftigte: Ich finde, das ist auch so ein tolles Wort. Das klingt, als ob die Menschen keine gute Arbeit machen. So, als ob sie zum Beispiel Bilder malen oder Puzzle-Spiele zusammenlegen. Nur damit sie etwas tun. Aber diese Menschen machen jeden Tag richtig gute Arbeit.

2 Beispiele:

- Sie reparieren Fahrräder in einem Fahrradladen.
- Oder sie arbeiten bei der Firma Still.
Dort verpacken sie Ersatzteile für Maschinen, die verkauft werden.

Für diese Menschen passt das Wort Mitarbeiter oder Mitarbeiterin viel besser. Denn diese Menschen arbeiten doch genauso mit, wie die Mitarbeiter von der Geschäftsführung oder die Sozialarbeiter mitarbeiten. Aber die einen Mitarbeiter nennt man Mitarbeiter und die anderen Beschäftigte. Dadurch entsteht ein unterschiedliches Bild von den Menschen.

Warum gibt es immer noch Werkstätten?

Also, in einer Werkstatt verdienen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu wenig Geld. Alle haben aber ein Menschenrecht auf genug Geld. Das steht in der BRK.

Also, wir wissen, dass die Werkstätten das Recht verletzen. Trotzdem haben sie eine Zukunft. Woran liegt das?

Dafür gibt es viele Gründe. Ich habe einige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus den Werkstätten gefragt: „Ist es nicht besser, wenn wir die Werkstätten abschaffen?“

Die allermeisten haben gesagt: „Auf keinen Fall. Die Werkstatt soll erhalten bleiben.“

Ich habe gefragt: „Warum?“

Auch hier gibt es ganz verschiedene Antworten.

Einige Beispiele:

- „Hier treffe ich meine Kollegen und Kolleginnen.“
- „Hier fühle ich mich sicher.“
- „Hier kann ich so sein wie ich bin. Ich muss keine Angst haben, dass ich rausgeworfen werde.“
- „Ich bin gut und gehöre zu den Besten.“
- „Meine Gruppenleitung ist prima.“

Ich habe gefragt:

„Wollt ihr lieber woanders arbeiten, wo Menschen mit und ohne Behinderungen zusammenarbeiten?“

Die Antworten waren zum Beispiel:

- „Ja, das möchte ich.“ Das haben einige gesagt.
- „Ja, später möchte ich das mal ausprobieren. Jetzt noch nicht.“ Das haben viele gesagt.
- „Nein, ich bin zufrieden hier.“ Das haben auch viele gesagt.

Einige haben sehr genau überlegt und dann 2 Antworten gegeben:

„Ich möchte bleiben, weil ich meinen Anspruch auf Rente behalten möchte.“

Und:

„Ich möchte gleichzeitig mit Menschen ohne Behinderungen zusammenarbeiten.“

Das passt anscheinend nicht zusammen. Vielleicht kann es aber doch passen, wenn man so denkt: Menschen ohne Behinderungen können in die Werkstatt kommen und dort mitarbeiten.

Also bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gibt es ganz klar den Wunsch: Die Werkstatt soll bleiben. Aber trotzdem wollen viele inklusive Arbeit machen.

Wie ist es bei den Geschäftsführern und Geschäftsführerinnen?

Hier habe ich nur gehört, dass sie ihre Werkstätten behalten wollen. Und auch das verstehe ich gut. Als Geschäftsführer verdienen sie sehr viel Geld.

Eine Geschäftsführung schreibt jedes Jahr einen Wirtschaftsbericht. Darin steht: Wie viel Geld nimmt die Werkstatt ein? Wie viel Geld gibt sie aus und wofür? Darin steht auch, wie viel Geld ein Geschäftsführer bekommt. Bei den Elbe-Werkstätten sind das etwa 100 Tausend Euro im Jahr. Das ist kein Geheimnis, das steht im Internet. Geschäftsführer verdienen also viel Geld.

Aber es ist nicht nur das Gehalt. Die Geschäftsführer möchten eine Arbeit machen, mit der sie Gutes tun. Sie geben den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Arbeit. Sie sind ehrlich überzeugt, dass sie diesen Menschen helfen. So denken auch alle anderen, die in einer Werkstatt arbeiten. Zum Beispiel die Gruppenleitungen und Sozialpädagogen denken so. Deshalb arbeiten sie ja auch in einer Werkstatt. Sie machen das ja nicht, weil sie die Menschen verletzen wollen.

Als ich anfing in der Werkstatt zu arbeiten, war ich erstaunt. Ich habe erfahren, dass viele Menschen dort 30 Jahre und mehr arbeiten. Das machen sie ganz bestimmt nicht, weil sie böse sind. Im Gegenteil, weil sie gute Menschen sind machen sie das.

Also, es lässt sich festhalten: Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wollen die Werkstatt am liebsten erhalten.

Und die Politik? Was will die?

Ich glaube, die Politik möchte die Werkstätten eigentlich auch erhalten. Die Werkstätten kosten zwar viel Geld. Aber dafür sind die Menschen mit Behinderungen von der Straße.

Und wie denkt die Gesellschaft über die Werkstätten?

Also, wie denkt man zum Beispiel auch hier an dieser Hochschule darüber? Alle sind bestimmt auch ganz froh, dass es die Werkstätten gibt. Denn wie wäre es hier ohne die Werkstätten? Dann müssten wir, also alle als Gesellschaft gemeinsam eine Lösung schaffen.

Wir brauchen eine Lösung für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Werkstätten. Die Lösung muss sein: Wir müssen neue und andere Arbeitsplätze schaffen. Wir brauchen inklusive Arbeitsplätze. Die Menschenrechte müssen für alle dort eingehalten werden. Und das bedeutet, vieles muss sich verändern. Es muss sich die Art verändern, wie wir zusammenleben.

Wir haben alle Verantwortung für die Menschen mit Behinderungen. Die können wir nicht einfach an die Werkstatt abgeben. Die Werkstatt nimmt die Verantwortung natürlich gerne an. Sie verdient ja Geld damit.

Rechnen wir doch einmal. Es gibt etwa 300 Tausend Menschen, die in einer Werkstatt arbeiten. Für jeden Mitarbeiter zahlt der Kostenträger etwa 1 Tausend Euro im Monat. Das ist sehr sparsam gerechnet. Dann kosten uns die Werkstätten 300 Millionen Euro im Monat. In einem Jahr sind das etwa 3,6 Milliarden Euro.

Was bekommen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dafür?

- Sie bekommen klare Regeln, wie der Tag eingeteilt ist.
Das heißt: Sie bekommen eine Tagesstruktur.
- Und sie bekommen einen Arbeitsplatz.
- Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kommen raus aus ihren Wohnungen.
Oder sie kommen raus aus ihren Wohnheimen oder sonstigen Wohnformen.
- Sie treffen auf Kollegen und Kolleginnen.

Doch was ist die Aufgabe einer Werkstatt?

In einer Werkstatt sollen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen etwas lernen. Sie sollen gestärkt werden, damit sie Mut bekommen. So viel Mut, dass sie eine Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt annehmen. Sie sollen lernen. Immer wieder lernen. Ganz besonders sollen sie lernen, stark zu sein und sich zu trauen. Das schwere Wort hierfür ist **Empowerment**.

Eine Werkstatt ist nicht dazu da, dass sie sich selbst erhalten soll. Sie soll nicht immer wieder die gleiche Arbeit anbieten.

Ich habe viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gefragt: „Was habt ihr gelernt?“

Und hier war die Antwort eigentlich sehr traurig. Die Meisten haben gesagt, dass sie wenig lernen. Sehr selten lernen sie in der Gruppe eine neue Arbeit. Sie lernen auch nicht Empowerment.

Manchmal beschweren sich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Sie beschweren sich über die Regeln und den Ablauf in der Werkstatt. Sie stellen Fragen. Zum Beispiel: „Warum ist etwas so und nicht anders?“ Sie sagen: „Ich will meinen Sozialpädagogen selber aussuchen. Warum darf ich das nicht?“

Solche Fragen und Beschwerden empfindet die Geschäftsleitung als Störung. Die Leitung denkt nicht: „Toll! Hier machen sich Menschen stark für ihre eigene Sache.“ Oder sogar: „Toll! Hier helfen mir die Mitarbeiter, damit ich über meine Arbeit nachdenke.“ Und so kann ich als Leitung besser werden.

Klappt der Wechsel auf den ersten Arbeitsmarkt?

Was meinen Sie: Wie viele Menschen gehen pro Jahr aus Werkstätten auf den ersten Arbeitsmarkt? Sehr, sehr wenige Menschen schaffen das!

Der Geschäftsführer von den Elbe-Werkstätten, Herr Senner, hat einmal gesagt: Von 2000 Menschen schaffen es 3 Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt.

Ehrlich gesagt finde ich: Das ist keine gute Zahl.

Woran liegt das?

Ist der erste Arbeitsmarkt für Menschen aus den Werkstätten so schlecht? Gibt es keine Ideen, wie man für diese Menschen gute Arbeitsplätze schaffen kann? Oder machen die Menschen in den Werkstätten so schlechte Arbeit?

Alles das glaube ich nicht.

Vielleicht machen die Werkstätten ihre Arbeit schlecht. Sie bereiten ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen schlecht vor auf den Arbeitsmarkt. Vielleicht lernen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht genug in den Werkstätten.

In Hamburg haben wir aber etwas geschafft. Hier gibt es eine Idee, und die geht so: Eine Firma stellt einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin mit Behinderung ein. Der Mensch mit Behinderung bekommt einen richtigen Lohn. Dafür zahlt die Behörde an die Firma einen Teil vom Lohn. So können mehr Menschen aus der Werkstatt auf den ersten Arbeitsmarkt kommen. Die Idee heißt: **Hamburger Budget für Arbeit**.

Viele Menschen sind so aus einer Werkstatt auf den ersten Arbeitsmarkt gekommen. Die Politik wollte das. Auf einmal haben sich alle ganz besonders angestrengt. Und es hat geklappt. Damals hat die Regierung in Hamburg gesagt: Wir schaffen das. Und so war es dann auch.

In 2 Jahren sind 100 Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt gekommen. Das sind viel, viel mehr Menschen pro Jahr als vorher! Das Hamburger Budget hat gezeigt, dass es geht!

Fragebereich 2:

Was bringt die Arbeit in einer Werkstatt den Menschen, die dort arbeiten?

Nun kommen wir zu meiner Frage 2. Die Antwort war: Sie kann ganz viel bringen. Sie kann aber auch ganz wenig bringen. Vieles habe ich schon erzählt. Ich fasse noch einmal zusammen.

Die Arbeit in einer Werkstatt kann den Menschen viel bringen:

- Arbeit
- Sicherheit
- Gleichgesinnte, Freunde und Bekannte, mit denen sie reden können
- Eine Tagesstruktur

Die Arbeit in einer Werkstatt kann den Menschen aber auch ganz wenig bringen:

- Sie haben wenig Geld.
- Sie lernen wenig.
- Sie haben es schwer, auf den ersten Arbeitsmarkt zu kommen.
- Andere bestimmen über die Menschen mit Behinderungen.
- Sie arbeiten in einer **Sonderwelt**.

Was heißt das: Sie arbeiten in einer Sonderwelt?

- Sie arbeiten nicht auf einem inklusiven Arbeitsplatz.
- Sie arbeiten nur mit Menschen zusammen, die auch eine Behinderung haben.
- Sie können nicht Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin sein.
In der Werkstatt heißt das anders, nämlich: arbeitnehmerähnlicher Status.
- Und es ist auch vieles anders.

Was bedeutet ein arbeitnehmerähnlicher Status für mich?

Zum **arbeitnehmerähnlichen Status** gehört:

- Ich habe nicht die gleichen Rechte wie Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Zum Beispiel: Wie Menschen, die bei VW als Arbeitnehmer arbeiten.
- Ich darf in der Werkstatt nicht für meine Rechte streiken.
- Es gibt bis jetzt wenig Mitbestimmung in den Werkstätten.
Ich kann deshalb nicht immer für mich selbst bestimmen.
- Ich bekomme keinen Lohn, sondern ein Entgelt.

Das alles habe ich weniger als andere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, wenn ich in der Werkstatt arbeite.

Noch ein paar Worte zum Thema Entgelt

Die Werkstatt verdient Geld mit der Arbeit von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Sie verkauft diese Arbeit oder die Produkte von der Arbeit. Aber sie bezahlt nicht alles Geld an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weiter.

Es gibt Zeiten, in denen die Werkstatt weniger Geld verdient. Dann bekommen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch weniger Entgelt.

Aber der Sozialpädagoge und die Geschäftsleitung haben andere Arbeitsverträge. Die bekommen immer ihren Lohn. Und der Lohn von denen steigt fast in jedem Jahr, versprochen.

Die Menschen in der Werkstatt lernen wenig Neues.

Das möchte ich noch einmal näher begründen. Ich habe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gefragt: „Was hast du hier gelernt?“

Und die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen konnten mir nicht viel erzählen. Sie haben erzählt: „Ich lerne eine Sache, eine Tätigkeit. Danach mache ich diese Tätigkeit. Wenn ich gut bin, dann mache ich das immer weiter. Vielleicht mache ich es viele Jahre lang. Ich mache das bis man die Tätigkeit nicht mehr braucht. Zum Beispiel: Sachen verpacken für einen bestimmten Auftrag. Dann muss ich für einen anderen Auftrag arbeiten. Dafür lerne ich das, was dann gerade gebraucht wird. Aber selten lerne ich dabei wirklich etwas Neues. Darum geht es nicht.“

Ein Mitarbeiter aus Mecklenburg-Vorpommern hat mir einmal etwas erzählt. Er hat einmal einen Kochkurs besucht. Das war vor 15 Jahren, und seitdem hat er nichts Neues gelernt. Dies ist kein Einzelfall.

Wie ist es mit der Arbeitszeit?

Die meisten Werkstätten haben sehr feste Arbeitszeiten, von 7.30 Uhr bis 15.00 Uhr oder bis 16.00 Uhr. Am Wochenende arbeitet dort niemand. Nur wenige Werkstätten haben bewegliche Arbeitszeiten.

Aber vielleicht muss man eine Arbeit auch mal später machen. Oder jemand kann besser von 11:00 Uhr bis 19:00 Uhr arbeiten. Zum Beispiel, weil er aus irgendeinem Grund erst später aufstehen kann.

Professor Oberholzer aus der Schweiz hat beschrieben, wie Menschen arbeiten. Nicht nur die Menschen in der Werkstatt, sondern überall. Bei uns arbeiten die Menschen in der Regel von 9.00 bis 17.00 Uhr. In den Behörden fangen sie sogar noch früher an. Dort arbeiten sie von 7.30 oder 8.00 bis 15.00 oder 16.00 Uhr.

Manche Menschen können aber nicht gut so früh aufzustehen. Sie können eher von 11.00 bis 19.00 Uhr gut arbeiten. Diese Menschen fallen raus aus den frühen Arbeitszeiten. Sie brauchen andere Arbeitsbedingungen als alle anderen. Dann heißt es aber oft: Sie sind nicht normal. Und wer nicht normal ist, kann nicht normal leben. Man bezeichnet ihn oder sie als krank oder als behindert. Und man behandelt ihn oder sie besonders. Ich finde, das ist falsch.

Vielleicht ist es so besser: Wenn jeder selbst entscheiden kann, zu welchen Zeiten er gut arbeiten kann. Der eine fängt um 11.00 an und arbeitet bis 19.00 Uhr. Und die andere braucht Zeiten von 6.00 bis 14.00 Uhr. Das ist in der Werkstatt wichtig. Aber das gilt für alle Menschen, nicht nur für Menschen mit Behinderungen.

Es gibt weniger Vielfalt als früher. Warum?

Früher haben die Werkstätten mehr Arbeitsbereiche angeboten. Deshalb hat es mehr verschiedene Tätigkeiten gegeben. Heute können die Menschen immer weniger ihre Tätigkeit selbst auswählen.

Ein Beispiel sind die Tischlereien. In Hamburg hatten die Werkstätten früher mehrere Tischlereien. Viele Menschen haben gerne in einer Tischlerei mit Holz gearbeitet.

Nun haben nur noch 2 Werkstätten Tischlereien: Elbe-Werkstätten und alsterarbeit. Die Tischlereien in den Elbe-Werkstätten schließen auch nach und nach. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen dann eine andere Arbeit machen. Zum Beispiel müssen sie Sachen verpacken. Sie können nicht mehr mit Holz arbeiten.

Übrigens, auch dazu steht etwas in der BRK. Ein Menschenrecht ist, dass jeder seine Arbeit auch aussuchen kann. Aber dazu gibt es zu wenige Möglichkeiten. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen das machen, was übrig bleibt. Deshalb wird dieses Recht verletzt, wenn man nur in den Werkstätten arbeiten kann.

Natürlich schließen die Elbe-Werkstätten nicht aus Spaß die Tischlereien. Oder weil sie die Menschen ärgern wollen. Das passiert, weil die Tischlereien zu wenig Geld verdient haben. Deshalb macht es Sinn, dass man die Tischlereien schließt.

Aber ist das in Hamburg überall so, dass Tischlereien schließen müssen? Ich kenne mich da nur wenig aus. Aber ich glaube, das ist nicht der Fall. Im Gegenteil. Ich kenne Tischler. Die haben genug Arbeit. Und sie verdienen auch noch Geld.

Ich glaube: Die Tischlereien von den Werkstätten konnten sich nicht an den Markt anpassen. Daran liegt es vielleicht, dass sie schließen müssen. Das heißt: Sie haben immer die gleiche Arbeit gemacht, so gut wie sie konnten.

Aber andere Tischlereien haben sich vielleicht mit der Zeit verändert. Vielleicht sind sie deshalb jetzt moderner als die Tischlereien in den Werkstätten. Sie stellen mehr das her, was die Leute heute kaufen wollen. Und deshalb brauchen und bezahlen die Leute das auch.

Also haben die Werkstätten es nicht geschafft, sich auch so zu verändern. Das heißt: In den Werkstätten haben sie die falschen Sachen gemacht.

Ich wünsche mir, dass die Werkstätten

- mal neue Arbeiten erfinden.
- neue Sachen ausprobieren.
- mit den neuen Sachen neue Arbeitsplätze schaffen.

Wichtig ist: Es muss Arbeitsplätze geben, die nur für Menschen mit Behinderungen gut sind. Der Mensch mit Behinderungen muss bei seiner Arbeit automatisch der Profi sein. Denn Menschen ohne Behinderungen machen jede Arbeit sofort, wenn sie damit Geld verdienen können.

Ich habe ein paar Beispiele dazu.

Es gab mal eine Idee und es gibt sie noch: Man holt alte Computer ab und macht diese neu und besser. Dann verkauft man sie wieder. Die Idee ist toll. Aber jeder Mensch ohne Behinderung kann sie leicht übernehmen.

Ich habe noch ein besseres Beispiel.

Kennen Sie **Leichte Sprache**? Nein? Okay. Sie kennen aber Ihren Lohnzettel oder Ihre Steuererklärung. Haben Sie die schon einmal verstanden? Oder das Wort Rechtsmittelbelehrung. Verstehen Sie das? Das könnte auch so heißen: Ihre Rechte.

Was ich sagen möchte: Viele Texte verstehen wir alle nicht leicht. Der eine versteht sie mehr, der andere weniger. Und nun gibt es die Idee: Wir übersetzen Texte in Leichte Sprache. So leicht, dass wirklich alle diese Texte verstehen können. Dafür gibt es schon bestimmte Regeln.

Und dazu gehört, dass Profis diesen Text prüfen. Damit er auch wirklich Leichte Sprache ist. Leichte Sprache ist für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Also können diese Menschen auch am besten Leichte Sprache prüfen. Zack, haben wir einen Profi-Job für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Und dann müssen wir diese Menschen auch wie Profis bezahlen!

Noch ein Beispiel:

Wer von Ihnen hat etwas Sozialpädagogik studiert? Wer arbeitet als Gruppenleiter oder Geschäftsführer in einer Werkstatt? Hatten Sie in Ihrer Ausbildung Lehrer und Lehrerinnen mit Lernschwierigkeiten? Haben Prüfer und Prüferinnen Sie unterrichtet?

Ich unterrichte selbst zum Thema Behinderung. Die Studierenden glauben mir viel mehr, wenn ich unterrichte. Weil ich selbst ein Mensch mit Behinderung bin. Menschen mit Behinderungen oder Erkrankungen können hier gleichberechtigte Lehrer und Lehrerinnen sein. Menschen mit Lernschwierigkeiten können das auch. Zack, und wieder haben wir einen Arbeitsplatz geschaffen.

Dieses Ausdenken von neuen Ideen fehlt in den Werkstätten. Das kann dort auch nicht gelingen. Die modernen Werkstätten sind dafür zu groß. Manchmal schließen sich kleine Werkstätten zu einer großen Werkstatt zusammen. Dort arbeiten dann zum Beispiel 2600 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Die Leitung von einer so großen Firma kann nicht beweglich sein.

Diese Leute haben sich etwas anderes ausgedacht. Und sie sind mächtig stolz darauf: Das ist der Außenarbeitsplatz.

Was ist ein Außenarbeitsplatz genau?

Ein Beispiel: IKEA ist eine große Firma, die jeder kennt. IKEA braucht Menschen, die Möbel aufbauen. Es geht um Möbel, die IKEA billiger verkauft. Diese Arbeit machen Menschen aus der Werkstatt. IKEA bezahlt der Werkstatt Geld. Dafür gibt die Werkstatt IKEA Arbeitskräfte. Sie schrauben bei IKEA Möbel zusammen, aber sie gehören noch zur Werkstatt. Solche Arbeitsplätze nennt man: **Außenarbeitsplätze**.

In Hamburg gibt es viele Firmen, die so zusammen mit Werkstätten arbeiten. Und es funktioniert. Einzelne Menschen oder auch Gruppen können einen Außenarbeitsplatz haben.

Jetzt kommt das Spannende: Die Werkstatt bekommt von den Firmen viel Geld für diese Arbeit. Aber sie zahlt den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen viel weniger von dem Geld aus.

Nun frage ich mich: Warum arbeiten diese Menschen nicht gleich bei IKEA? Brauchen die Menschen vielleicht manchmal Unterstützung? Warum stellt IKEA nicht jemanden ein, der oder die diese Unterstützung macht? Warum nutzt IKEA nicht das Hamburger Budget für Arbeit?

Wie ist das bei den Elbe-Werkstätten? Von 100 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen arbeiten 5 auf einem Außenarbeitsplatz. Das sind 520 Menschen. Wenn ich die Zahlen richtig verstanden habe. Das sind wirklich sehr viele.

Was finde ich daran komisch?

Die Werkstätten können so viele Menschen auf Außenarbeitsplätzen beschäftigen. Aber sie können fast keinen auf den ersten Arbeitsmarkt bringen. Und damit komme ich zu dem Thema: Werkstätten und Inklusion.

Werkstätten und Inklusion – passt das zusammen?

Nein. Werkstätten und Inklusion sind 2 Sachen, die nicht zusammen passen.

Es gibt keine Inklusion in den Werkstätten.

In Werkstätten gibt es einen ganz klaren Unterschied

- zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen.
- zwischen Menschen mit und ohne Lernschwierigkeiten.

Die Aufgaben sind ganz klar verteilt: Menschen mit Behinderungen sind die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Menschen ohne Behinderungen machen die Leitung und das Anleiten in den Gruppen. Menschen mit Lernschwierigkeiten arbeiten nirgendwo in der Leitung mit. In keiner Werkstatt ist das so. Und auf gar keinen Fall verdienen diese Menschen 100 Tausend Euro im Jahr.

In jeder Werkstatt können mehrere Menschen die Geschäftsleitung kontrollieren. Das ist der Aufsichtsrat. Die Mitglieder vom Aufsichtsrat werden gewählt. Sie sind wichtig, weil sie in der Werkstatt mit entscheiden. Menschen mit Lernschwierigkeiten sind nirgendwo im Aufsichtsrat. Sie haben auch kein großes Stimmrecht. In keiner Werkstatt können sie mit entscheiden. Sie haben keine Macht.

Ich habe eine Frage gelesen: Wie kann die Inklusion in einer Werkstatt noch besser werden? Ich finde, diese Frage ist ein Schlag ins Gesicht von Menschen mit Behinderungen. Wer so fragt, hat die Idee der Inklusion in der Werkstatt wenig verstanden. Wer so fragt, hat eine bestimmte Haltung und ein Menschenbild.

Inklusion heißt: Mitten drin sein und nicht nur dabei sein.

In den Werkstätten ist es anders: Menschen mit Behinderungen sind dort sehr selten dabei und nie mitten drin. Menschen ohne Behinderungen werden

immer noch für Profis gehalten. Sie bestimmen immer noch über das Leben von Menschen mit Behinderungen.

Ich bin gegen die Werkstätten, so wie sie jetzt sind. Ich finde, man sollte sie abschaffen. Aber das wird nicht passieren. Weil fast alle Menschen in den Werkstätten möchten, dass die Werkstätten bleiben.

Manche Menschen ohne Behinderungen haben viele gute Bücher gelesen. Davon haben sie im Kopf viel gelernt. Ich möchte aber nicht, dass nur diese Menschen Entscheidungen für alle treffen. Menschen mit Behinderungen haben selbst Erfahrungen gemacht. Und sie haben davon auf eigene Weise gelernt. Sie können viele Arbeiten machen, bei denen sie Profis sind.

Ich wünsche mir: Menschen mit Behinderungen sollen endlich über ihr Leben bestimmen können. Und sie sollen auch über ihre Arbeit bestimmen können. Das betrifft besonders Menschen mit Lernschwierigkeiten.

Ja, wir haben Werkstätten und die funktionieren so, wie sie sind. Beides liegt daran, dass viele sie so wollen.

Und zum Schluss noch einmal: Die Werkstätten sind Sonderwelten für Menschen mit Behinderungen. Die Menschen meinen es nicht böse, die das geschaffen haben und betreuen.

Aber ich sage, und das sagen auch viele andere Fachleute:

Die Arbeit in einer Werkstatt und die BRK passen nicht zusammen. In einer Werkstatt haben nämlich nicht alle Menschen die gleichen Rechte.

Deutschland hat die BRK unterschrieben. Das ist ein Vertrag. Wenn wir den Vertrag einhalten wollen, dann müssen wir viel ändern. Wir müssen zuerst gut überlegen, was bis jetzt falsch ist. Und was wir anders machen können. Und wir müssen es alle wollen. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen müssen wichtige Dinge mit entscheiden können. Menschen ohne Behinderungen müssen viel mehr von ihrer Macht abgeben.

Programm

In schwerer Sprache

Inklusiver Arbeitsmarkt – zwischen menschenrechtlichem Anspruch und vielfältigen Barrieren

Tagung am 16. September 2016

Ort: Wichern-Saal – Das Rauhe Haus, Horner Weg 190, 22111 Hamburg

Tagungsmoderation: *Jörn Dobert*

ab 8.15 Uhr

Anmeldung

09.00 – 09.30 Uhr

Begrüßung

Andreas Theurich, Rektor, Ev. Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie.

Stiftung Das Rauhe Haus

Jörn Dobert, umdenken Heinrich-Böll-Stiftung Hamburg e. V.

09.30 – 10.30 Uhr

Was ist Transformationsdesign? Zu den Möglichkeiten und Grenzen der Gestaltung sozialen Wandels unter normativen Leitbildern

Dr. Bernd Sommer, Europa-Universität Flensburg, Norbert Elias Center for Transformation Design & Research (NEC)

Parallelangebot zum Vortrag in Leichter Sprache:

Arbeitsgruppe unter Leitung von Anja Teufel

10.30 – 10.45 Uhr

Kaffeepause

10.45 – 11.45 Uhr

Arbeitsmarktpolitische Instrumente in Deutschland: Exklusiv inklusiv?

Jürgen Homann & Lars Bruhn, Ev. Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie.

Stiftung Das Rauhe Haus, Zentrum für Disability Studies (ZeDiS), Hamburg

11.45 – 12.45 Uhr

Inklusiver Arbeitsmarkt – was kann die Politik dazu beitragen?

Corinna Rüffer, MdB, behindertenpolitische Sprecherin

der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen

12.45 – 14.00 Uhr

Mittagspause

14.00 – 15.00 Uhr

Arbeit für Alle!? Aktionspläne zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention für Arbeitgeber*innen aus der Perspektive der Disability Studies

Prof. Dr. Kathrin Römisch, Professorin für Heilpädagogik, Beiratsmitglied im Bochumer Zentrum für Disability Studies, ev. Fachhochschule RWL

15.00 – 16.00 Uhr

Werkstätten und Inklusion:

Welche Zukunft können die Werkstätten haben?

Was bringt mir die Arbeit dort?

Christian Judith, K Produktion, Hamburg

16.00 – 16.15 Uhr

Kaffeepause

16.15 – 17.15 Uhr

„Wann kommt der inklusive Arbeitsmarkt?“

Podiumsdiskussion

mit Horst Frehe (Jurist, Bremen), Florian Michaelsen (Strategy to Execution Lead, Diversity & Inclusion, SAP SE), Bertold Scharf (Wissenschaftlicher Mitarbeiter Universität Kiel, Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Disability Studies in Deutschland)

Moderation: Jörn Dober

17.15 – 17.30 Uhr

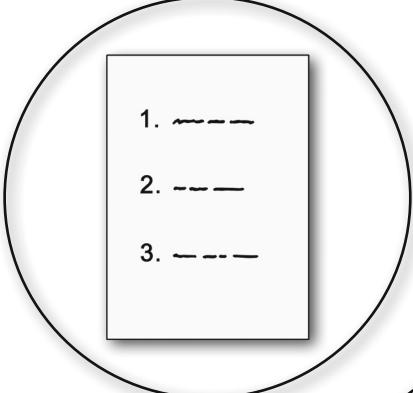
Abschluss der Tagung

Programm

In Leichter Sprache



8.15 Uhr Ankommen und Anmeldung

- 
1. -----
 2. -----
 3. -----

9.00 Uhr **Begrüßung**

Andreas Theurich

Jörn Dobert

9.30 Uhr **Vortrag**

Dr. Bernd Sommer

Was haben Inklusion
und Umwelt-Schutz gemeinsam?

Warum beides wichtig ist
für die Zukunft von unserer Welt.

Es gibt eine **Arbeits-Gruppe** dazu
in Leichter Sprache.

Leitung: Anja Teufel

Die Arbeits-Gruppe ist gleichzeitig
in einem anderen Raum.



10.30 Uhr Kaffee-Pause

10.45 Uhr **Vortrag**

Jürgen Homann und Lars Bruhn

Welche Hilfen gibt es für behinderte Menschen
auf dem Arbeits-Markt?

Welche Probleme gibt es dabei?

Welche ganz neuen Ideen gibt es?



11.45 Uhr **Vortrag**

Corinna Rüffer

Inklusion und Arbeits-Markt:

Was kann die Politik dafür tun?



12.45 Uhr Mittags-Pause

14.00 Uhr **Vortrag**

Professorin Dr. Kathrin Römisch

Arbeit für Alle!?

Wie kann ein Plan dafür aussehen?

Was sollen Firmen dafür machen?

15.00 Uhr **Vortrag**

Christian Judith

Werkstätten und Inklusion:

Welche Zukunft können die Werkstätten haben?

Was bringt mir die Arbeit dort?



16.00 Uhr Kaffee-Pause

16.15 Uhr Diskussion

Inklusion auf dem Arbeits-Markt:

Wann ist es soweit?

Diese Gäste diskutieren miteinander:

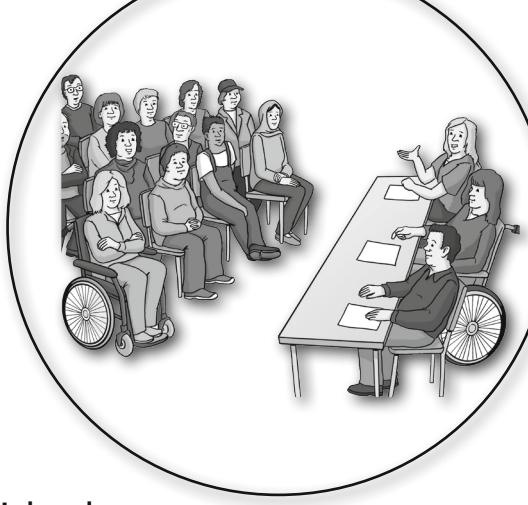
Horst Frehe, Bertold Scharf und Florian Michaelsen

Die Diskussion begleitet: Jörn Dobert

17.15 Uhr Abschluss der Tagung

17.30 Uhr **Ende**

Durch die Tagung begleitet Sie: Jörn Dobert



Wörterbuch

Leichte Sprache



Abschließende Bemerkungen

Das ist ein Bericht.

In dem Bericht geht es um die **BRK**.

Hat Deutschland sich an die BRK gehalten?

Die Antwort steht in dem Bericht.

Der Bericht heißt: **Abschließende Bemerkungen**.

Der **Fachausschuss** hat den Bericht geschrieben.



Andere Anbieter

Menschen mit Behinderungen können dort arbeiten.

Andere Anbieter sind so ähnlich wie eine richtige Firma.

Andere Anbieter sind neu.

Das steht im neuen **Bundes-Teilhabe-Gesetz**.

Es ist immer noch ein besonderer Arbeits-Platz.

Aber der Arbeits-Platz ist auf dem Arbeits-Markt-für-Alle.

Andere Anbieter sind **keine Werkstatt für behinderte Menschen**.

Arbeits-Markt

Der Arbeits-Markt hat mit der Arbeit von den Menschen zu tun.

Viele Menschen haben einen Beruf gelernt.

Sie gehen zur Arbeit.

Sie haben einen Arbeits-Platz.

Sie arbeiten zum Beispiel in einer Firma.

Die Firma zahlt ihren Angestellten einen Lohn.

Das alles heißt Arbeits-Markt.

Der **Arbeits-Markt** heißt auch so:

- **Erster Arbeits-Markt** oder
- **Allgemeiner Arbeits-Markt.**



Sonder-Einrichtungen gehören **nicht** dazu.

Arbeits-Markt-für-Alle

Menschen **mit** und Menschen **ohne** Behinderung können zusammenarbeiten.

Alle sind bei der Arbeit dabei.

Alle arbeiten mit.

Das kann in einer Firma sein.

Es kann auch in einem Amt sein.

Das ist ein **Arbeits-Markt-für-Alle**.

Auf dem Arbeits-Markt-für-Alle gibt es Inklusion.

Dieser Arbeits-Markt heißt auch so: Inklusiver Arbeits-Markt.

Artikel, Artikel 27 BRK

In einem **Artikel** ist etwas aufgeschrieben.

Es geht um ein bestimmtes Thema.

In der **BRK** stehen Artikel.

In den Artikeln stehen die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Das heißt: Die Artikel sind in der BRK wie Regeln.

In **Artikel 27** von der BRK steht:

Jeder Mensch hat ein Recht auf Arbeit.

Es muss einen Arbeits-Markt-für-Alle geben!

Das Wort Artikel kann verschiedene Dinge bedeuten.

Es gibt auch Artikel in einer Zeitung.

Artikel ist dort ein anderes Wort für einen Text.



Ausgleichs-Abgabe

Die **Ausgleichs-Abgabe** ist eine Art Geld-Strafe.

Manche Firmen stellen zu wenige Menschen mit Behinderungen ein.

Diese Firmen müssen dann diese Geld-Strafe zahlen.

Arbeiten in einer Firma 20 oder mehr Mitarbeiter?

Dann muss **wenigstens 1 Mensch** mit Behinderung dabei sein.

In großen Firmen müssen es noch mehr sein.

In vielen Firmen ist trotzdem **kein** Mitarbeiter mit Behinderung.

Dann muss die Firma die Ausgleichs-Abgabe bezahlen.

Barrieren

Barrieren sind Hindernisse.

Treppen sind eine Barriere für Rollstuhl-Fahrerin.

Schwere Sprache ist eine Barriere
für einen Menschen mit Lernschwierigkeiten.



Barriere-Freiheit, barrierefrei:

Es gibt **keine** Hindernisse.

Es gibt **keine** Hindernisse für Menschen mit Behinderungen.

Es gibt eine Rampe für eine Rollstuhl-Fahrerin.

Es gibt Leichte Sprache
für einen Menschen mit Lernschwierigkeiten.

Behinderten-Rechts-Konvention, BRK:

BRK ist die Abkürzung für: **Behinderten-Rechts-Konvention**.

Konvention spricht man: Kon-ven-zjon.

Die BRK ist ein Vertrag.

Den Vertrag haben viele Länder unterschrieben.

In dem Vertrag stehen die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Beschäftigte

Arbeiten Menschen mit Behinderungen
in einer **Werkstatt für behinderte Menschen?**
Dann nennt man diese Menschen: **Beschäftigte.**

Budget für Arbeit

Budget spricht man so: Büd scheh.
Ein Budget ist eine bestimmte Menge Geld.

Das **Budget für Arbeit** ist für **Beschäftigte**
aus einer **Werkstatt für behinderte Menschen.**

So können Beschäftigte die Werkstatt verlassen.
Sie sollen so leichter in eine Firma wechseln können.
Sie wechseln auf einen normalen Arbeits-Platz.
Der Arbeits-Platz ist auf dem Arbeits-Markt.

Die Firma zahlt einen normalen Lohn.
Eine Behörde zahlt einen Lohn-Zuschuss an die Firma.

Das Budget für Arbeit ist eine **Maßnahme.**



Fachausschuss

Der **Fachausschuss** ist eine Gruppe von Fachleuten.
Der Fachausschuss kümmert sich um die **BRK.**

Der Fachausschuss überprüft alle Länder.
Halten sich die Länder an die BRK?
Das überprüft der Fachausschuss.

Fachtag

Ein **Fachtag** ist eine Veranstaltung.

Bei einem Fachtag geht es um ein bestimmtes Thema.

Fachleute reden über ein Thema.

Menschen können sich über ein Thema informieren.

Inklusion

Alle Menschen gehören dazu.

Alle Menschen sind gleich wichtig.

Niemand wird ausgeschlossen.



Zum Beispiel:

Menschen mit und Menschen ohne Behinderungen können

- zusammen in die gleiche Schule gehen.
- zusammen in der gleichen Firma arbeiten.

Inklusiver Arbeits-Markt

Mehr dazu steht bei: **Arbeits-Markt-für-Alle.**

Maßnahme

Das ist ein Programm für Hilfe vom Staat.

Zum Beispiel: Für Menschen mit Behinderungen.

Es gibt verschiedene Maßnahmen.

Zum Beispiel:

- Eine Weiter-Bildung
- Hilfs-Mittel am Arbeits-Platz
- Geld

Der **Staat** zahlt die Maßnahme.



Maßnahme bedeutet auch:

Wie kann ich ein Ziel erreichen?

Das Wort Maßnahme kann verschiedene Dinge bedeuten.

Menschen-Rechte

Menschen-Rechte sind bestimmte Regeln.

Wie alle gut zusammenleben können.

Jeder Mensch hat Menschen-Rechte.

Alle sollen sich an diese Regeln halten.

Partizipation, Teilhabe

Menschen mit Behinderungen sollen überall mitreden.

Sie sollen sich beteiligen können.



Niemand soll **über** behinderte Menschen reden und entscheiden.

Das heißt auch: **Partizipation** oder **Teilhabe**.

Sonder-Einrichtung, Sonder-Welt

Eine **Sonder-Einrichtung** ist ein besonderer Ort.

Der Ort ist nur für Menschen mit Behinderungen.

Menschen **mit** und Menschen **ohne** Behinderungen sind getrennt.

Das sind Sonder-Einrichtungen:

- Werkstatt für behinderte Menschen
Dort können nur Menschen mit Behinderungen arbeiten.
- Berufs-Bildungs-Werk
Dort können nur Menschen mit Behinderungen für den Beruf lernen.

Sonder-Welt ist ein anderes Wort für: Sonder-Einrichtung.

Staat

Der Staat ist für die Menschen in Deutschland da.

Die Regierung gehört zum Staat.

Alle Ämter in Deutschland gehören zum Staat.

Zum Staat gehören bestimmte Berufe.

Die Arbeits-Plätze dort heißen: **Öffentlicher Dienst**.



Zum Beispiel:

- Politiker und Politikerinnen
- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in einem Amt
- Richter und Richterinnen
- Polizisten und Polizistinnen

Sie alle arbeiten für den Staat.

Werkstatt für behinderte Menschen,

WfbM

Dort können Menschen mit Behinderungen Arbeit bekommen.

WfbM ist die Abkürzung für: **Werkstatt für behinderte Menschen**.

Die WfbM ist eine **Sonder-Einrichtung**.

Dort dürfen nur Menschen mit Behinderungen arbeiten.

Zentrum für Disability Studies, ZeDiS

Disability Studies spricht man so: Dis ä bille tie Staddies.

Disability heißt auf Deutsch: Behinderung.

Studies heißt: Forschung.

Fachleute forschen zum Thema Behinderung.

Die Fachleute arbeiten an einer Hoch-Schule.

Sie arbeiten in einer bestimmten Abteilung.

In Hamburg gibt es auch ein Zentrum für Disability Studies.

ZeDiS ist die Abkürzung für das Zentrum.



Nachweise Leichte Sprache

Übersetzung in Leichte Sprache

K Produktion, www.k-produktion.de

Prüfung: In Zusammenarbeit mit Elbe-Werkstätten GmbH

Bildnachweise Leichte Sprache

- © Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e. V., Illustrator Stefan Albers, Atelier Fleetinsel, 2013, für alle Abbildungen außer: S. 23, 57, 133, 157 (UN-Konvention 2): © Reinhild Kassing;
- © Wort-Bild-Marke „Gute Leichte Sprache“: Netzwerk Leichte Sprache e. V.;
- © Europäisches Logo für einfaches Lesen: Inclusion Europe.

Weitere Informationen unter www.leicht-lesbar.eu

