

Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

impulse

01.2016

7,50 Euro

ISSN 1434-2715

www.bag-ub.de/impulse

Collectif France Emploi Accompagné
Französischer Verband für Unterstützte
Beschäftigung gegründet

Peer-Projekt
Arbeitsexpert_innen machen Mut bei beruflicher
Inklusion

Schwerpunktthema
Migration

76

Editorial



Claus Sasse

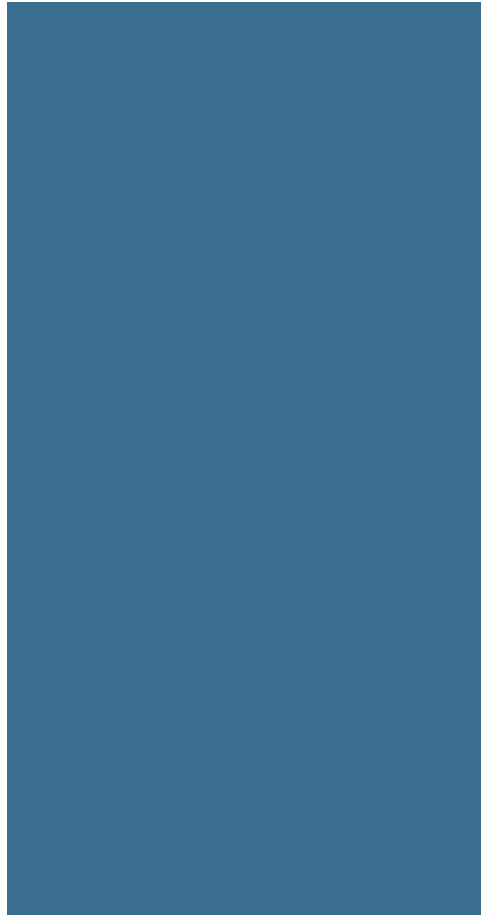
Liebe Leserinnen und Leser

Die Vereinten Nationen schätzen, dass sich weltweit 65 Millionen Menschen auf der Flucht vor Krieg, Hunger und Naturkatastrophen befinden. Wer nicht bei Freunden und Verwandten im eigenen Land Hilfe und ein Dach über dem Kopf bekommt, zieht weiter und für einen - gemessen an der Gesamtzahl geringen - Teil dieser Menschen ist Europa das Ziel. Nachdem sich im letzten Jahr Geflüchtete aus Syrien, Afghanistan und Somalia zu Tausenden in Schlauchbooten von der Türkei nach Griechenland aufmachten, um dann weiter über den Balkan nach Westeuropa zu gelangen, reagierten die Regierungen entlang der Fluchtrouten mit dem Bau von Zäunen. In Deutschland wurden Asylrechtsverschärfungen beschlossen, um die Migrationsbewegung „beherrschbar“ zu machen. Länder rund um das Mittelmeer werden zu sogenannten „sicheren Drittstaaten“ erklärt, in die die Geflüchteten wieder abgeschoben werden sollen. Zumindest eins hat das letzte Jahr sehr deutlich gezeigt: Menschen lassen sich durch Mauern und Zäune nicht abwehren, wenn sie schon ihr Leben auf dem Meer riskiert haben. Es ist eine moralische Verpflichtung und eine enorme gesellschaftliche Herausforderung, diesen Menschen dabei zu helfen, einen sicheren Ort zu finden und eine neue Perspektive für ihr Leben zu entwickeln.

Viele der Geflüchteten, die hier ankommen, sind Menschen mit Behinderung. Diejenigen, die hier bleiben (dürfen), brauchen Unterstützung um ihren Alltag zu bewältigen und am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen – auch am Arbeitsleben. Wir suchen wie viele andere Institutionen nach Antworten und Beispielen, wie das gehen kann. In dieser Ausgabe beleuchten wir das Thema zunächst auf der Ebene der Theorie. Wir wollen uns dann in den folgenden Ausgaben weiter damit beschäftigen und auch aus der Praxis berichten. Auf Seite 6 finden Sie den Beitrag von Swantje Köbsell und Lisa Pfahl zu den Aspekten mehrdimensionaler Diskriminierung im Kontext von Behinderung, Migration und Geschlecht. Jan Jochmaring beschäftigt sich ab Seite 12 mit den Herausforderungen, die das Thema Migration und Behinderung sowohl an die Wissenschaft wie auch an die pädagogische Praxis stellt.

Dass es möglich ist, mit neuen Konzepten erfolgreich neue Wege in der Unterstützung von Menschen mit Behinderung bei der Begleitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu beschreiten zeigt Andrea Seeger in ihrem Bericht über ein Peer-Projekt der Access-Integrationsbegleitung auf Seite 24. Und Nicolas Pätzold schaut mit uns über den deutschsprachigen Tellerrand und berichtet von der Gründung der französischen Vereinigung für Unterstützte Beschäftigung auf Seite 31.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!



Verflochten:
Gesellschaftliche Diskriminierung entlang der Kategorien „Behinderung“, „Migrationshintergrund“ und „Geschlecht“

06

Ausgebildet:
Arbeitsexpert_innen für
Inklusion

24

SCHWERPUNKT

Migration

- 06 **Behindert, weiblich, migriert**
Aspekte mehrdimensionaler Benachteiligung
von Swantje Köbsell und Lisa Pfahl

- 12 **Migration und Interkulturalität**
Neues Herausforderungsfeld für die Behindertenhilfe?
von Jan Jochmaring

berufliche

Leichte Sprache

Gegründet:
Französischer Verband für
Unterstützte Beschäftigung



31



Seite 20
Weiterbildung im
Beruf

AUS DER PRAXIS

POLITIK UND RECHT

SERVICE

24 **Frisch gekürte
Arbeitsexpert_innen!**
Mutmacher_innen bei der
beruflichen Inklusion
von **Andrea Seeger**

31 **Collectif France Emploi
Accompagné**
Französischer Verband für
Unterstützte Beschäftigung
von **Nicolas Pätzold**

34 **Meldungen**

35 **Impressum**

26 **Nicht ob, sondern wie es
geht!**
Betriebliche Berufsbildung bei
der Hamburger Arbeitsassistentz
von **Grit Grotemeyer**

Behindert, weiblich, migriert

Aspekte mehrdimensionaler Benachteiligung

Von Swantje Köbsell und Lisa Pfahl

Zurzeit befinden sich Tausende Menschen auf der Flucht und benötigen in Europa Asyl. Sie hoffen auf ein Leben in Sicherheit und eine Zukunft für sich und ihre Kinder. Viele von ihnen benötigen aufgrund von Beeinträchtigungen und Traumata medizinische und sozial-psychologische Betreuung. Ärzt_innen, Psycholog_innen und Freiwillige bemühen sich um eine erste Hilfe bei der Ankunft, auf spezielle Bedürfnislagen kann dabei nicht eingegangen werden. Damit wird die Nichtwahrnehmung der Bedürfnisse von Flüchtlingen mit Beeinträchtigungen fortgeschrieben; denn weder bei der Errichtung von Flüchtlingslagern noch bei der Planung von Hilfsmaßnahmen werden behinderte Flüchtlinge systematisch mitgedacht, wodurch es für diese z.B. nur erschwert oder gar nicht möglich ist, die sanitären Einrichtungen zu benutzen oder die Verteilungspunkte für Wasser und Nahrungsmittel zu erreichen, was sie faktisch von der Versorgung ausschließt und ihre Vulnerabilität erhöht (Mayer 2014). Dieses Beispiel zeigt, dass Überschneidungen von Behinderung und Migration bislang

nicht ausreichend berücksichtigt werden, weder von staatlichen noch von zivilgesellschaftlichen Institutionen und Organisationen. In diesem Beitrag gehen wir den Gemeinsamkeiten und Unterschieden kultureller Zuschreibungen von Migration und Behinderung nach. Wir zeigen, welche Zusammenhänge zwischen Migrations- und Behinderungserfahrungen bestehen und welche Rolle Geschlecht dabei spielt.

Verflechtungen

Die Kategorien „Behinderung“ und „Migrationshintergrund“ sind machtvolle Konstruktionen, die „in ähnlichen und in jeweils spezifischen Weisen zur Strukturierung von Gesellschaft bei(tragen)“ (Attia 2013, 19, Hervorh. im Original). Die größte Gemeinsamkeit ist die Konstruktion als das „Andere“ einer weißen, christlichen, nicht-behinderten gesellschaftlichen Mehrheit, die sich selbst als „normal“ ansieht – eine Normalität, die nicht hinterfragt wird. Dieser Prozess des „Othering“ beinhaltet die Tendenz zur Segregation in wichtigen sozialen Feldern wie Bildung und Arbeit. Darüber hinaus führt er zu individueller und struktureller Diskriminierung, zu einge-

schränkter Selbstvertretung und fehlender kultureller Repräsentation sowie zur essentialistischen Reduktion auf ein einziges Merkmal. „Behinderung“ und „Migration“ werden als „Probleme“ angesehen, für die eine „Lösung“ gefunden werden muss, und von den Betroffenen wird erwartet, dass sie sich soweit wie möglich der Normalität anpassen (vgl. Gummich 2010, 137f). Dies führt einerseits zu einer Homogenisierung der sehr unterschiedlichen Mitglieder dieser Gruppe, andererseits erfolgt eine Dichotomisierung in „die“ und „wir“ (Attia 2013, 14).

Es gibt jedoch zahlreiche Unterschiede zwischen beiden Gruppen, z.B. unterscheiden sich die Diskriminierungserfahrungen: Behinderten Menschen wird nicht selten mit Mitleid und Herablassung begegnet, ihre Zugehörigkeit zur deutschen Gesellschaft jedoch nicht infrage gestellt; Menschen mit Migrationshintergrund dagegen werden oft als grundlegend nicht dazugehörend angesehen (ebd., 139). So werden die Angehörigen der „Gruppen“ aus unterschiedlichen Gründen von gesellschaftlicher Teilhabe ausgeschlossen, doch für beide gilt: „Ihre Diskursivierung als Andere wird im Alltag und in unterschiedlichen Facetten immer wieder aufs Neue aktualisiert, als freaks (sic!) und exotisch, auf-

regend und beängstigend, beneidenswert und verabscheuungswürdig, jedenfalls als nicht normal und damit als jenseits moderner Gesellschaftsordnungen liegendes Problem des Einzelnen.“ (Attia 2013, 1)

Migration(shintergrund)

Der in Deutschland inzwischen gängige Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund“ ist eine relativ neue Wortschöpfung, für die es keine verbindliche Definition gibt. „Menschen mit Migrationshintergrund“ bezeichnet eine heterogene Gruppe von Zuwanderer_innen und ihren Nachkommen aus vielen Ländern mit vielfältigen kulturellen, ethnischen, religiösen und soziokulturellen Hintergründen und den unterschiedlichsten Lebenslagen. Darunter befinden sich Menschen auch mit Behinderungen – manche leben seit ihrer Geburt damit, andere haben sie durch Krieg und Verfolgung oder auf der Flucht erworben. In Abhängigkeit von ihrer Migrationsgeschichte bekommen sie im Aufnahmeland einen unterschiedlichen rechtlichen Status (Debler & Gregor 2011), der unter anderem darüber entscheidet, ob bzw. welchen Zugang zum Gesundheits- oder Sozialsystem behinderte Flüchtlinge bekommen. Ein fehlender Zugang zu Gesundheitsleistungen trägt zum Entstehen bzw. zur Verschlimmerung von gesundheitlichen Beeinträchtigungen und zu Behinderungserfahrungen bei.

Modelle von Behinderung

Im Kontext staatlichen Handelns wird Behinderung nach wie vor überwiegend aus der Perspektive des medizinischen Modells betrachtet und vorrangig als De-

fizit der betroffenen Person, also als ein Leiden betrachtet, das entweder geheilt oder ertragen werden muss. Diese, an gesellschaftlich gesetzten körperlichen bzw. Verhaltensstandards orientierte Perspektive auf Behinderung reduziert Menschen mit einer Beeinträchtigung auf eben diese, was u.a. dazu führt, dass so bezeichnete Personen oft rhetorisch in der vermeintlich geschlechtslosen Masse „der Behinderten“ aufgehen. Mit dem zunehmend verbreiteten und nun auch durch die UN-Behindertenrechtskonvention gestützten sozialen Modell von Behinderung wird eine grundlegend andere Sichtweise vertreten: Behinderung wird hier als eine der Beeinträchtigung nachfolgende Konstruktion verstanden, die beeinträchtigte Frauen und Männer aufgrund ihrer Beeinträchtigung ausgrenzt und von der vollen Teilhabe in der Gesellschaft ausschließt (Priestley 2013, 26). Das soziale Modell von Behinderung ist inzwischen einerseits zum Common Sense in der internationalen Behindertenpolitik avanciert, andererseits vielfach kritisiert (z.B. Hughes & Paterson 1997) und weiterentwickelt (Waldschmidt 2005) worden. Für eine Analyse der verschiedenen Faktoren, die zur Konstruktion von Behinderung beitragen, ist es jedoch u. E. nach wie vor äußerst hilfreich.

Intersektionen von Migration und Behinderung

Ein Blick auf die Intersektion, d.h. die Überkreuzung von Migration und Behinderung zeigt zahlreiche Gemeinsamkeiten der so bezeichneten Gruppenangehörigen auf. So können Erwerb oder Vorliegen einer Beeinträchtigung in engem Zusammenhang

mit dem Migrationsgeschehen stehen: Eine bereits bestehende Beeinträchtigung kann der Grund dafür sein auszuwandern, wenn es z. B. im Herkunftsland kein zugängliches Gesundheitssystem gibt und sich dadurch der Gesundheitszustand bis hin zur Lebensbedrohlichkeit verschlimmern kann. Das Vorliegen einer Beeinträchtigung kann aber auch ein Migrationshindernis darstellen: Es macht z.B. eine Flucht schwieriger, erhöht die Vulnerabilität während dieser wie auch das Risiko, von Grenzpolizist_innen aufgehalten zu werden.

Verfolgung, Folter und bewaffnete Konflikte sind eine zentrale Ursache vieler Beeinträchtigungen: Der weltweit größte Anteil von Kindern und Erwachsenen mit Beeinträchtigungen lebt in Kriegsregionen (vgl. Kastl 2010, 129f). Im Aufnahmeland gibt es zusätzliche psychische Belastungen wie die Angst ausgewiesen oder als illegal Eingewanderte entdeckt zu werden, auch die Sorge um zurückgelassene Angehörige (Razum et al. 2004) sowie Erfahrungen mit Rassismus sind belastend (Hutson 2010). Man kann also davon ausgehen, dass viele Migrant_innen Beeinträchtigungen oder gesundheitliche Probleme haben. Nach deutschem Gesetz haben sie jedoch – solange sie keine Aufenthaltsgenehmigung besitzen – nur Anspruch auf die Behandlung akuter Erkrankungen, wozu weder Physio- noch Psychotherapie gehören. Bis eine Aufenthaltsgenehmigung erteilt wird vergeht oft viel Zeit, in der sich der Gesundheitszustand dramatisch verschlechtern kann.

Auch Menschen, die in zweiter Generation im Land leben, sind einem erhöhten Risiko auf Erwerb oder Verschlimmerung einer bestehenden Beeinträchtigung aus-

gesetzt. Hier spielt vor allem die schlechte ökonomische Situation vieler Familien mit Migrationshintergrund eine wichtige Rolle, denn eine Migrationsgeschichte erhöht das Armutsrisiko. Ebenso ist der Zusammenhang von Armut und Beeinträchtigung bekannt: „Behindert wird vor allem der, der arm ist, und wer behindert ist, wird arm. Behinderung und Armut sind eng mit einander verflochten“ (Cloerkes 2007, 99). Armut bewirkt die Häufung potentiell gesundheitsschädigender Bedingungen wie beispielsweise das Leben müssen in zu kleinen, dunklen oder feuchten Wohnungen, aber auch die des eingeschränkten Zugangs zu Gesundheitsversorgung und Präventionsmaßnahmen, der durch geringe Sprachkenntnisse verstärkt werden kann (Razum et al. 2004). In diesen Ausgrenzungsprozessen spielt von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Ableism beeinflusste institutionelle Diskriminierung (Gomolla & Radtke 2002) ebenso eine Rolle wie die Erfahrungen alltäglicher Diskriminierungen.

Behinderung, Migration und Geschlecht

Geschlecht ist eine wirkmächtige Kategorie, die alle Menschen betrifft und als gesellschaftliche Konstruktion hierarchisch gegliedert ist. Behinderung hingegen wurde lange als geschlechtsloser Zustand betrachtet. Dass sich dies geändert hat, ist vor allem dem langjährigen Kampf behinderter Frauen zu verdanken, die seit 1981 immer wieder auf die spezifischen Diskriminierungserfahrungen durch die „Überkreuzung“ der beiden Ungleichheitsdimensionen Behinderung und weibliches

Geschlecht hingewiesen haben (vgl. u.a. Ewinkel et al., 185, Faber 2007). Diese Diskriminierungserfahrungen unterscheiden sich erheblich sowohl von denen behinderter Männer als auch von denen nichtbehinderter Frauen. Oft werden behinderte Frauen gar nicht als Frauen wahrgenommen. Sie gelten als unattraktive Partnerinnen; selbstbestimmte Sexualität wurde ihnen lange abgesprochen und Mutterschaft verwehrt. Als Gruppe sind sie massiv von sexualisierter Gewalt betroffen. Auch auf dem Arbeitsmarkt sind behinderte Frauen deutlich benachteiligt: Sie sind weniger häufig in Beschäftigungsverhältnissen als behinderte Männer oder nichtbehinderte Frauen; wenn sie einen Arbeitsplatz haben, verdienen sie weniger als die anderen beiden Gruppen, was zu prekären Lebenssituationen und vorprogrammierter Altersarmut führt.

Zur Lebenssituation behinderter Frauen mit Migrationshintergrund gibt es bis jetzt kaum Veröffentlichungen und so gut wie keine Forschung. Allerdings lassen sich aus statistischen Erhebungen Tendenzen ableiten. Auffällig ist, dass im Vergleich mit behinderten Frauen ohne Migrationshintergrund und Männern mit Migrationshintergrund prozentual wesentlich weniger – vor allem jüngere – Frauen mit Migrationshintergrund eine Anerkennung als Schwerbehinderte haben, (vgl. Libuda-Köster & Sellach 2014, 313). Man kann vermuten, „dass Frauen mit Migrationshintergrund in jüngeren Jahren eher keinen Antrag auf Anerkennung ihrer Behinderung stellen wegen ihrer schlechten ökonomischen Situation verbunden mit der Sorge, wegen der Behinderung am Ar-

beitsmarkt benachteiligt zu werden“ (ebd., 315). Tatsächlich bilden behinderte Frauen mit Migrationshintergrund das Schlusslicht auf dem Arbeitsmarkt (BMAS 2013, 142). Sie gehören „anteilig am häufigsten zur Gruppe der Nichterwerbspersonen“ (Libuda-Köster & Sellach 2014, 316), verfügen über das geringste Einkommen (ebd.) und haben damit das höchste Armutsrisiko.

In Bezug auf ihre Lebenssituation fällt auf, dass „behinderte Frauen ohne Migrationshintergrund häufiger ledig sind als Migrantinnen und diese wiederum signifikant häufiger verheiratet waren“ (ebd., 315). Abgesehen davon, dass auch nichtbehinderte Frauen mit Migrationshintergrund häufiger verheiratet sind als solche ohne (vgl. Boos-Nünning & Stein 2013, 34), scheint das Phänomen der so genannten „verminderten Heiratsfähigkeit“ (vgl. Ehrig 1996) nicht in gleichem Maße auf behinderte Frauen mit Migrationshintergrund zuzutreffen wie auf behinderte Frauen ohne diesen. Weshalb behinderte Frauen mit Migrationshintergrund deutlich häufiger verheiratet sind ist genauso wenig erforscht wie ihre Erfahrungen mit (sexualisierter) Gewalt. Studien zur Gewalterfahrung von Frauen mit und behinderten Frauen ohne Migrationshintergrund zeigen, dass Erstere in besonderem Maße gefährdet sind Gewalt zu erfahren. Wie Schrötle und Glammeier (2014, 294) betonen, liegt dies nicht an der ethnischen Herkunft, vielmehr seien „die Migrationsfolgen und die mit ihnen einhergehenden sozialen Spannungen und Belastungen im Geschlechterverhältnis“ Gewalt fördernd. Auch muss in diesem Zusammenhang noch einmal die Heterogenität der „Menschen mit Migrationshinter-

grund“ betont und auf die Gefahr der Kulturalisierung dieser Fragen hingewiesen werden, denn „(b)ei der Diskussion um Gewalt gegen Migrantinnen geht es (...) nicht wirklich um alle Frauen mit Migrationshintergrund (...), sondern unausgesprochen werden nur bestimmte, als besonders unterdrückt, abhängig und/oder wehrlos imaginierte Gruppen (z.B. Frauen türkischer Herkunft mit geringem Bildungs- und sozialen Ressourcen, schwarze Frauen) thematisiert“ (ebd., 300). „Die“ behinderte Frau mit Migrationshintergrund gibt es nicht; es ist davon auszugehen, dass die „Lebenssituation, Belastungen und Diskriminierungen, denen Migrantinnen mit Behinderung ausgesetzt sind, (...) stark variieren“ (ebd., 300). Fest steht, dass die in dieser Gruppe zusammengefassten Personen aufgrund des ihres weiblichen Geschlecht, ihrer Behinderung und ihres Migrationshintergrunds mit einer Vielzahl von Benachteiligungen konfrontiert sind.

Unsichtbarkeit

In den deutschsprachigen Ländern gibt es zahlreiche Beratungs- und Dienstleistungsangebote für behinderte Menschen wie auch für Menschen mit Migrationshintergrund. Da dies jedoch zwei völlig getrennte Systeme sind, fallen Menschen mit Migrationshintergrund und Beeinträchtigung in die Lücke dazwischen. Sie sind als Adressat_innen der Angebote nicht „vorgesehen“, bleiben benachteiligt und unterversorgt. Beratungsangebote für Migrant_innen fokussieren vor allem rechtliche Aspekte der gesellschaftlichen Integration und beschäftigen sich nicht mit gesundheitsspezifischen oder gar rechtlichen Fra-

gen, die mit Behinderung zusammenhängen. Die Behindertenhilfe hingegen kennt sich mit Letzterem gut aus, hat aber keine Kompetenz bzgl. Fragen, Problemen und Lebenslagen, die mit Migration und/oder Flucht zusammenhängen. Außerdem haben die Mitarbeiter_innen hier in der Regel selbst keinen Migrationshintergrund. Sie arbeiten überwiegend mit einem westlich geprägten, kulturhomogenen Verständnis von Behinderung, was zu ausschließenden Praktiken führt, obwohl die Angebote vom Grundsatz her für alle behinderten Menschen angeboten werden (Kauczor 2008, 70f). In der Regel scheint es sich dabei nicht um offen antiislamische, antisemitische oder rassistische Haltungen zu handeln, sondern um eine Mischung von Unwissenheit und Mangel an Sensibilität für die Erfahrungen, Hintergründe und Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund bzw. ihrer Familien. Viele Mitarbeiter_innen der Behindertenhilfe wissen wenig über kulturelle Werte und Regeln und ihre Auswirkungen auf den Umgang mit Behinderungen sowie über individuelle Migrationsgeschichten oder deren rechtliche Implikationen. Erschwerend kommt hinzu, dass sich in der Behindertenhilfe vielerorts hartnäckig das medizinische Modell von Behinderung hält. Dies führt dazu, dass nur das scheinbar Offensichtliche als Problem wahrgenommen wird, nicht aber die Faktoren, die im Hintergrund behindernd wirken, so dass nicht der jeweiligen Situation angemessen gehandelt bzw. interveniert wird. Dies errichtet Barrieren, die den Zugang zum System der Behindertenhilfe für Migrant_innen erschweren (ebd.: 71) und ihre Unsichtbarkeit aufrechterhalten.

Eine große Barriere sind fehlende Sprachkompetenzen bei den Mitarbeiter_innen der Behindertenhilfe und nur sehr wenige haben selbst einen Migrationshintergrund. Auch gibt es in vielen Herkunftsländern keine vergleichbaren Unterstützungsangebote, weshalb Migrant_innen kultursensible Informationen in ihnen zugänglichen Formaten benötigen. Ebenso kann es sein, dass die Betroffenen wenig oder kein Wissen über die Entstehung und Behandlungsmöglichkeiten des gesundheitlichen Problems bzw. der Beeinträchtigung verfügen. Hier müssen die Betroffenen durch kultursensible Aufklärung in die Lage versetzt werden, sich für oder gegen eine bestimmte Maßnahme zu entscheiden. Unter Umständen teilen Migrant_innen nicht die hier vorherrschende Vorstellung im Hinblick auf Selbstbestimmung, (Un-) Abhängigkeit, Pflege und Therapie nicht oder formulieren aus Angst vor Autoritäten ihre Bedürfnisse nicht. Manchmal haben sie negative Erfahrungen mit deutschsprachigen Beratungsangeboten gemacht und misstrauen diesen.

Verschärft wird die Problemlage behinderter Migrant_innen durch institutionelle Diskriminierung, die den Zugang zu medizinischen Behandlungen und Rehabilitationsmaßnahmen vorenthält oder erschwert. Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung haben Menschen mit Migrationshintergrund geringwertigere Schulabschlüsse und nur gering qualifizierende Ausbildungszertifikate und dadurch deutlich reduzierte Möglichkeiten einen Existenz sichernden Lebensunterhalt zu verdienen. Ursache dafür sind institutionelle Diskriminierungen im Bildungsbereich, die u.a. dazu führen, dass

vor allem männliche Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund wesentlich häufiger in Sonderschulen überwiesen werden als im Bevölkerungsdurchschnitt, wodurch sich ihre Chancen auf Teilhabe an Bildung, Ausbildung und Erwerbstätigkeit deutlich reduzieren (Powell & Wagner 2014). Da behinderte Menschen generell ein erhöhtes Risiko der Erwerbslosigkeit besitzen (wobei das Risiko bei Frauen ausgeprägter ist als bei Männern), verwundert es nicht, dass Migrant_innen mit Behinderung eine deutlich höhere Arbeitslosenquote aufweisen – Frauen 24%, Männer 14% im Vergleich zu 12% der Frauen mit Behinderung aber ohne Migrationshintergrund und 10% der Männer in dieser Gruppe (BMAS 2013, 142). Behinderte Migrant_innen sind daher in weit höherem Maße von staatlichen Transferleistungen abhängig als ihre Peers ohne Migrationshintergrund. Hier wird deutlich, wie die Intersektion von Migration, Behinderung und Geschlecht Armut und Ausschluss von gesellschaftlicher Teilhabe bedingt.

Um das komplexe Themenfeld Behinderung und Migration geschlechtersensibel anzugehen, bedarf es unterschiedlicher Maßnahmen auf supra-nationaler, staatlicher und regionaler Ebene. Vereine und Verbände der Behindertenhilfe müssen sich der Thematik ebenso annehmen wie migrationspezifische Vereinigungen. Der Teilhabebericht (BMAS 2013) der deutschen Bundesregierung hat bereits begonnen, die Lebenslagen von behinderten Migrant_innen mit einzubeziehen. Dabei zeigten sich erneut die schlechte Datenlage und viele offene Fragen (Wansing & Westphal 2014, 31). Die deutsche Bundesregierung wird

nun die Entwicklung eines entsprechenden Surveys in Auftrag gegeben. Ferner müsste u. E. der Aufbau von Beratungsstrukturen finanziert werden, die die beschriebene Lücke in den Beratungsangeboten füllen und besonders Unterstützungsangebote auf Peer-Ebene fördern.

Insgesamt steht die Behindertenhilfe und -selbsthilfe vor der Herausforderung, sich für alle behinderten Menschen – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Ethnizität, Sprache und Religion – zuständig zu erklären und dies in ihrem Handeln und ihren Angeboten deutlich zu machen. Das hieße, differenzfreundlich zu agieren und die eigenen Strukturen und Angebote daraufhin zu überprüfen, ob sie Migrant_innen aus- bzw. nicht eindeutig einschließen und entsprechende Veränderungen auf den Weg zu bringen.

Dieser Artikel wurde zuerst veröffentlicht in: AEP Informationen 4/2015: „Nebensache Frau. Schwerpunkt zu Mädchen und Frauen mit Behinderung, S. 10-14.

<http://aep.at/aep-informationen/> ISSN 2072-781X

Wir bedanken uns für die freundliche Erlaubnis zum Nachdruck.

Prof. Dr. Swantje Köbsell ist Professorin für Disability Studies an der Alice Salomon Hochschule in Berlin. Sie forscht und lehrt zu Aspekten der Konstruktion von Behinderung in der Verknüpfung mit Ungleichheitsdimensionen wie Geschlecht, Migrationshintergrund oder Alter.

Kontakt und nähere Informationen
E-Mail: koebsell@ash-berlin.eu



Prof. Dr. Lisa Pfahl ist Professorin für Disability Studies und Inklusive Pädagogik an der Universität Innsbruck. Sie forscht und lehrt zu Fragen der sozialen Ungleichheit sowie zu Lebensrealitäten von Frauen und Männern mit Behinderungen.



Kontakt und nähere Informationen
E-Mail: lisa.pfahl@uibl.ac.at

LITERATUR

Attia, Iman (2013): „Rassismusforschung trifft auf Disability Studies“. Vortrag, gehalten am 11.11.2013 im Rahmen der Ringvorlesung des Zentrums für Disability Studies der Universität Hamburg, http://www.ash-berlin.eu/hsl/freedocs/265/Attia_ZeDiS_Rassismusforschung_trifft_auf_Disability_Studies_2013.pdf (19.09.2015).

BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) (2014): Migrationsbericht 2012, <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2012.html?nn=1367528> (20.09.2015).

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (o.J.): Wege zur Einbürgerung, Berlin, http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Publikation/IB/wege-zur-einbuengerung.pdf?__blob=publicationFile (20.09.2015).

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2013): Teilhabebericht der Bundesregierung für die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung: Berlin.

BMJ (Bundesministerium der Justiz) (2010): Verordnung zur Erhebung der Merkmale des Migrationshintergrundes (Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung - MigHEV), www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/mighev/gesamt.pdf (25.09.2015).

- Cloerkes, Günther (2007): *Soziologie der Behinderten. Eine Einführung*, Heidelberg: Universitätsverlag Winter.
- Dannenbeck, Clemens (2014): Vielfalt neu denken. Behinderung und Migration im Inklusionsdiskurs aus der Sicht Sozialer Arbeit, in: Wansing, Gudrun; Westphal, Manuela: *Behinderung und Migration. Inklusion, Diversität, Intersektionalität*, Wiesbaden: Springer, S. 83-96.
- Debler, Georg; Gregor, Angelika (2011): Rechtlicher Status, in: Fischer, Veronika; Springer, Monika: *Handbuch Migration und Familie*, Schwalbach/Ts., S. 100-110.
- Ehrig, Heike (1996): „Verminderte Heiratschancen“ oder Perspektivengewinn? Lebensentwürfe und Lebenswirklichkeit körperbehinderter Frauen, Bielefeld
- Ewinkel, Carola/Hermes, Gisela/Boll, Silke/Degener, Theresia (1985): *Geschlecht: Behindert – Besonderes Merkmal: Frau. Ein Buch von behinderten Frauen*, München.
- Faber, Brigitte/Puschke, Martina/Weibernetz e.V. (2007): *Chronologie der Bewegung behinderter Frauen in Deutschland*, in: Faber, Brigitte/Puschke, Martina/Weibernetz e.V. (Hg.), *25 Jahre Bewegung behinderter Frauen. Erfahrungen, Anekdoten, Blitzlichter aus dem Jahren 1981-2006*, Kassel.
- Gomolla, Mechthild/Radtke, Frank-Olaf (2002): *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule*. Opladen.
- Gummich, Judy (2010): „Migrationshintergrund und Beeinträchtigung. Vielschichtige Herausforderungen an einer diskriminierungsrelevanten Schnittstelle“. In: Jacob, Jutta; Köbsell, Swantje; Wollrad, Eske (Hg.): *Gendering Disability. Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht*, Bielefeld, S. 131-151.
- Hughes, Bill/Paterson, Kevin (1997): The social Model of Disability and the Disappearing Body: towards a sociology of impairment, in: *Disability and Society*, 12 (3), S. 325-340.
- Hutson, Christiane (2010): *Mehrdimensional verletzbar. Eine Schwarze Perspektive auf Verwobenheiten zwischen Ableism und Sexismus*. in: Jacob, Jutta/Köbsell, Swantje/ Wollrad, Eske (Hg.): *Gendering Disability. Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht*. Bielefeld: transcript, S. 61-72.
- Isik, Seyda; Zimmermann, Gudrun (2010): *Behinderung und Migration. Ein Impuls zum Dialog für alle, die eingewanderte Menschen mit einer Behinderung / eingewanderte Familien mit einem behinderten Angehörigen begleiten*, http://www.lebenshilfe-bremen.de/files/Impuls_zum_Dialog2010_04.pdf (25.09.2015).
- Kastl, Jörg (2010) *Einführung in die Soziologie der Behinderung*. VS: Wiesbaden.
- Kauczor, Cornelia (2008): *Migration, Flucht und Behinderung – Eine transkulturelle Behindertenhilfe als gesellschaftliche und institutionelle Herausforderung*, in: Kauczor, Cornelia; Lorenzkowski, Stefan, Al Munaziel, Musa (Hg.): *Migration, Flucht und Behinderung*, Essen: Netzwerk Migration und Behinderung und Behinderung und Entwicklungszusammenarbeit e.V., S. 69-80.
- Köbsell, Swantje (2012a): *Integration/Inklusion aus Sicht der Disability Studies: Aspekte aus der internationalen und der deutschen Diskussion*, in: K. Rathgeb (Hg.): *Disability Studies. Kritische Perspektiven für die Arbeit am Sozialen*, Springer VS: Wiesbaden, S. 39-54.
- Köbsell, Swantje (2012b): *Wegweiser Behindertenbewegung. Neues (Selbst)Verständnis von Behinderung*, Neu-Ulm: AG SPAK.
- Libuda-Köster, Astrid; Sellach, Brigitte (2014): *Lebenslagen und Diskriminierung behinderter Frauen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Auswertung des Mikrozensus*, in: Wansing, Gudrun; Westphal, Manuela (Hg.): *Behinderung und Migration. Inklusion, Diversität, Intersektionalität*, Wiesbaden: Springer, S. 309-335.
- Mayer, Till (2014): *Kriegsopfer im Kongo: „Ich bin ein ganzer Mensch, nicht nur ein halber“*, <http://www.spiegel.de/politik/ausland/kriegsopfer-im-kongo-leid-in-goma-a-940371.html> (25.09.2015).
- Meier-Braun, Karl-Heinz (2011): *Einwanderungsland D. – Die Geschichte der Zuwanderung von Familien nach Deutschland*, in: Fischer, Veronika; Springer, Monika: *Handbuch Migration und Familie*, Schwalbach/Ts., S. 36-47.
- Priestley, Mark (2013): *Worum geht es bei den Disability Studies? Eine britische Sichtweise*, in: Waldschmidt, Anne (Hg.): *Kulturwissenschaftliche Perspektiven der Disability Studies. Tagungsdokumentation*, Kassel: bifos, S. 23-35.
- Pfahl, Lisa/Köbsell, Swantje (2016): *Von den Krüppelfrauen zur Disability Pride. Sichtbarkeit von Behinderung und Geschlecht*. In: Both, Göde et al. (Hg.) *Bewegung/en. Sonderheft der Zeitschrift*
- GENDER. (im Druck). Powell, Justin; Wagner, Sandra (2014): *An der Schnittstelle Ethnie und Behinderung benachteiligt. Jugendliche mit Migrationshintergrund an deutschen Sonderschulen weiterhin überrepräsentiert*, in: Wansing, Gudrun; Westphal, Manuela: *Behinderung und Migration. Inklusion, Diversität, Intersektionalität*, Wiesbaden: Springer, S. 177-199.
- Razum, Oliver; Geiger, Ingrid; Zeeb, Hajo; Ronellenfitsch, Ulrich (2004): *Gesundheitsversorgung von Migranten*, <http://www.aerzteblatt.de/archiv/43977/Gesundheitsversorgung-von-Migranten>, (20.09-2015).
- Schrötle, Monika; Glammeyer, Sandra (2014): *Gewalt gegen Mädchen und Frauen im Kontext von Behinderung, Migration und Geschlecht*, in: Wansing, Gudrun; Westphal, Manuela (Hg.): *Behinderung und Migration. Inklusion, Diversität, Intersektionalität*, Wiesbaden: Springer, S. 285-308.
- Sonnleitner-Seegmüller, Heiko (2012): *Albinismus: Wenn Aberglaube zur Gefahr wird*, http://www.vistano-portal.com/psychologie/psychologie-news/albinismus_wenn_berglaube_gefahrlich_wird.html (25.09.2015).
- Seifert, Wolfgang (2011): *Ökonomische Situation*, in: Fischer, Veronika; Springer, Monika: *Handbuch Migration und Familie*, Schwalbach/Ts., S. 111-126.
- Statistisches Bundesamt (2012): *10,7 Millionen Migranten aus 194 Ländern leben in Deutschland*, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/12/PD12_448_122.pdf.pdf?__blob=publicationFile (13.02.2014).
- Vereinte Nationen (2006): *Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 13. Dezember 2006*, http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Pakte_Konventionen/CRPD_behinderten-rechtskonvention/crpd_b_de.pdf (20.09.2015).
- Waldschmidt, Anne (2005): *„Disability Studies: Individuelles, soziales und/oder kulturelles Modell von Behinderung?“* In: *Psychologie & Gesellschaftskritik* 29 (2005), S. 9-31.
- Wansing, Gudrun; Westphal, Manuela (2014): *Behinderung und Migration. Kategorien und theoretische Perspektiven*, in: dies. (Hg.): *Behinderung und Migration. Inklusion, Diversität, Intersektionalität*, Wiesbaden: Springer, S. 17-48.
- Wansing, Gudrun; Westphal, Manuela (2014) (Hg.): *Behinderung und Migration. Inklusion, Diversität, Intersektionalität*, Wiesbaden: Springer.
- West, Candace; Zimmermann, Don H. (2002): *Doing Gender*, in: Fenstermaker, Sarah; West, Candace (Hg.): *Doing Gender, Doing Difference. Inequality, Power and Institutional Change*, Routledge; New York, London 2002, S. 55-79.

Migration und Interkulturalität

Ein neues Herausforderungsfeld für die Behindertenhilfe?

Von Jan Jochmaring

Im Bereich der Behindertenhilfe wird seit einiger Zeit ein steigender Unterstützungsbedarf von Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund wahrgenommen, im Bereich des Förderschulwesens eine überproportional hohe Repräsentanz von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund festgestellt. Dies prägt die öffentliche Wahrnehmung von Behinderung im Zusammenhang mit Migration. Doch inwieweit stimmt diese Kausalität und inwiefern ist sie in Bezug auf Ausgestaltung einer so genannten inklusiven Beschulung und der teilhabegerechten Behindertenhilfe sinnvoll?

Sowohl so genannte Menschen mit Behinderungen als auch Menschen mit so genanntem Migrationshintergrund werden häufig und nicht nur sprachlich vor dem Hintergrund ihrer ´mit -Eigenschaft´ adressiert, angesprochen und wahrgenommen.

Wenn man sich mit den Zusammenhängen und dem Schnittfeld von Migration und Behinderung beschäftigt, gilt es sich zunächst klar zu machen, von wem überhaupt gesprochen wird. Wer ist das genau – ein Mensch ´mit Migrationshintergrund´ bzw. ´mit Behinderung´? Geht es um migrantische Behinderte oder behinderte Migranten?

Wie sich das Zusammenwirken der Dimensionen Migration und Behinderung genau vollzieht, ist bislang aus Sicht der wissenschaftlichen Forschung umstritten und nicht eindeutig zu beantworten. Bisher wurde sich in Fachpublikationen und Diskussionen von der eigenen Disziplin ausgehend zumeist dem jeweils ´anderen Personenkreis´ zugewendet. Das Schnittfeld der Personengruppen ist in der wissenschaftlichen Forschung erst seit kurzer Zeit in das Blickfeld gerückt.¹ (siehe Sammelband von Wansing/Westphal 2014)

Dieser Beitrag widmet sich dem Zusammenhang beider Begriffe und zeigt auf, dass eine differenzierte Betrachtung der

Konzepte in Hinblick auf die Ausgestaltung individuell passender Unterstützungsangebote geboten ist.

Migration ist in Deutschland seit vielen Jahrzehnten ein Normalfall. In diesem Beitrag wird der Migrationsbegriff hergeleitet/diskutiert und die Bezüge zum Themenkomplex Behinderung werden verdeutlicht. Nach einer Zusammenfassung der Phasen der Einwanderungsgeschichte nach Deutschland wird ein Überblick über die Bevölkerungsstruktur gegeben und die viel verwendete Formulierung ´Menschen mit Migrationshintergrund´ aufgeschlüsselt. Anhand empirischer Daten werden die Vielschichtigkeit der bundesdeutschen Migrationsgesellschaft, die Entstehung und Inhalt der Personenkategorien Menschen mit Behinderung bzw. Migrationshintergrund erläutert und der aktuelle Forschungsstand dargestellt. Dabei werden das Schnittfeld und die Repräsentanz behinderter bzw. Menschen mit Migrationshintergrund analysiert. Ob und inwieweit die Themen Migration und Interkulturalität

für die Behindertenhilfe ein neues und spezielles Herausforderungsfeld darstellt wird abschließend (kritisch) diskutiert.

Einwanderungsgeschichte der Bundesrepublik Deutschland

Nach dem Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention und der Ratifizierung dieser in Deutschland 2009 wurde im Jahr 2011 von der Bundesregierung der 'Nationale Aktionsplan Inklusion' verabschiedet. Als eines von insgesamt sieben Querschnittsthemen wurde der Themenkomplex Migration aufgenommen und muss damit in jedem Handlungsfeld Berücksichtigung finden, wie z.B. bei der Weiterentwicklung inklusiver Maßstäbe, u.a. in der Rehabilitation und Pflege (Nationaler Aktionsplan 2012).

Um die Vielschichtigkeit des Migrationsbegriffs zu verdeutlichen, ist zunächst ein kurzer Rückblick auf die Zuwanderungsgeschichte der deutschen Nachkriegszeit sinnvoll. Deutschland ist seit vielen Jahrzehnten ein Einwanderungsland, auch wenn dieses Selbstbekenntnis erst mit Beginn der rot-grünen Koalition zum Regierungswechsel 1998 vollzogen wurde. Es lassen sich in gebotener Kürze folgende Einwanderungsphasen nach Deutschland unterscheiden:

Den Beginn markierte die Anwerbung italienischer Arbeitskräfte im Jahr 1955, welches später die Phase der 'Gastarbeitermigration' genannt wurde. In diesem Zuge wurden für manuelle, meist körperlich stark belastende Industriearbeiten vor allem junge Männer aus den verschiedenen Mittelmeerländern wie Spanien, Portugal, der Türkei oder Griechenland und später Jugoslawien ins Land geholt. Diese Periode zog sich bis zur Ölkrise und dem Konjunkturabschwung im Jahr 1973 und dem damit verbundenen Anwerbestopp. Im Anschluss daran kamen die Einwanderungen jedoch nicht, wie politisch beabsichtigt, zum

Erliegen, sondern setzten sich durch den so genannten Familiennachzug fort, indem die Gastarbeiter Frauen und Kinder nachholten.² Auch in der DDR gab es die Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften – es handelte sich um die so genannten 'Werkvertragsarbeiter' aus den 'sozialistischen Bruderstaaten', u.a. aus Angola, Kuba oder Vietnam. Ähnlich wie in der BRD war ein Kontakt zur einheimischen Bevölkerung abseits des Arbeitsplatzes i.d.R. nicht erwünscht, die Unterbringung geschah häufig wie in Westdeutschland in separaten Wohnunterkünften, zum Teil auch in Baracken auf dem Werksgelände der Industriebetriebe.

Eine weitere wichtige Zuwanderungsgruppe stellen die insgesamt 4,5 Millionen (Spät-) Aussiedler_innen inklusive ihrer in Deutschland geborenen Nachkommen dar, die seit 1950 einwandern. (Spät-)Aussiedler_innen haben als deutsche „Volkszugehörige“ den Rechtsanspruch auf die deutsche Staatsangehörigkeit. Aussiedler_innen wanderten zu jeder Zeit in die Bundesrepublik ein. Die meisten wanderten zu der Zeit der politischen Umbrüche in Osteuropa während der 80er Jahren bis 1993 ein.³ Seit der Grundgesetzänderung (Art.16a GG) und dem so genannten Asylkompromiss im Jahr 1993, welcher Einwanderungen insgesamt deutlich erschwerte, spricht man von Spätaussiedler_innen. Der Zuzug kam allmählich zum Erliegen und ist seit den 2000er Jahren mit einigen Tausend Menschen jährlich quantitativ unbedeutend. (Geißler 2014) Weitere Zuwanderungsphasen sind die Flüchtlingszuwanderung, u.a. aufgrund von Bürgerkriegen und individueller Verfolgung, während der 80er und 90er Jahre. In dieser Zeit kamen u.a. kurdische Flüchtlinge, Menschen aus den Maghreb-Staaten und aus Subsahara Afrika, sowie aus den verschiedenen Balkanstaaten. Die Reform des Staatsangehörigkeitsrechts und das Inkrafttreten des

so genannten Zuwanderungsgesetzes im Jahr 2005 markiert einen weiteren Meilenstein und das endgültige, jetzt auch rechtlich-politisch reformierte, Eingeständnis der BRD ein Einwanderungsland zu sein. Seitdem ist unter bestimmten Bedingungen auch der Erwerb der deutschen Staatsangehörigkeit durch Geburt (ius soli Prinzip) für die Kinder von Ausländer_innen möglich. Seit der gleichzeitigen Wirksamkeit der EU Freizügigkeitsregelungen kommen mehrheitlich gut ausgebildete Menschen aus vielen Teilen Osteuropas als Arbeitsmigrant_innen, von denen Deutschland in hohem Maße volkswirtschaftlich profitiert. Ganz aktuell bestimmen vor allem die anhaltenden Fluchtwanderungen von Menschen u.a. aus Syrien, Irak und Afghanistan das politische Geschehen.

Definition Migrationshintergrund

Die Migrationsbewegungen nach Deutschland haben wie gezeigt ganz vielfältige Hintergründe. Um diese differenziert berücksichtigen zu können soll im Weiteren die Begrifflichkeit 'Menschen mit Migrationshintergrund' näher beleuchtet werden. Häufig wird verallgemeinernd von 'Migranten' gesprochen – die Bezeichnung deutet auf den lateinischen Ursprung 'migratio', also Wanderung hin. Der Sammelbegriff 'Migrant' wird in der Alltagssprache sowohl für Ausländer_innen, als auch Menschen mit (vermeintlich) nicht-deutscher Herkunft verwendet, Fremdheit oder eine Zuwanderungsgeschichte werden häufig vorausgesetzt oder mitgedacht. Welche Personengruppen genau sich hinter diesem Sammelbegriff verbergen ist zumeist wenig bekannt. Eine klare Begriffsdefinition bietet der Mikrozensus des statistischen Bundesamtes – es ist die umfangreichste Haushaltsbefragung in Deutschland und die etablierteste Bevölkerungsstatistik. Auf der Grundlage des Mikrozensusgesetz 2003

sind Menschen mit Migrationshintergrund „alle Ausländer und eingebürgerte ehemalige Ausländer, alle nach 1949 als Deutsche auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderte, sowie alle in Deutschland als Deutsche Geborene mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.“ (Statistisches Bundesamt 2015: 5)

Auf der Grundlage der Daten des aktuellen Mikrozensus hatten im Jahr 2014 insgesamt 16,4 Millionen Menschen einen Migrationshintergrund. Somit ist jede(r) fünfte Bewohner_in der knapp 81 Millionen Menschen in der BRD ein Mensch mit Migrationshintergrund.⁴ Differenziert nach Herkunftsländern stellt die Türkei mit knapp 3 Millionen Menschen den größten Anteil, es folgen mit jeweils ca. 1,5 Millionen die Personen aus den Nachfolgestaaten Jugoslawiens sowie aus Polen. Etwas über eine Million sind aus Russland zugewandert, es folgen mit etwas unter einer Million Menschen aus Kasachstan und Italien. (Statistisches Bundesamt 2015: 38ff) Allgemein wird in der Bevölkerungsstatistik unterschieden zwischen Deutschen und Ausländer_innen, d.h. Personen die einen oder keinen deutschen Pass besitzen. Außerdem wird differenziert zwischen Menschen, die selbst eingewandert sind (mit eigener Migrationserfahrung), bzw. denjenigen, die in Deutschland geboren sind (ohne eigene Migrationserfahrung).

Empirische Daten zur Migrationsbevölkerung

Im Weiteren wird deutlich, warum diese begrifflichen Unterscheidungen notwendig sind und einige empirische Daten zur Bevölkerungsstruktur und Migrationsbevölkerung werden herausgestellt (Statistisches Bundesamt 2015: 38ff):

- Von den 16,4 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund sind nur 7,2 Millionen Ausländer_innen (d.h. sie besitzen keine deutsche Staatsangehörigkeit) – hingegen haben 9,2 Millionen der so genannten Migranten die deutsche Nationalität.

• Jeder dritte Mensch mit Migrationshintergrund (insgesamt 5,5 Millionen) hat keine eigene Migrationserfahrung – d.h. diese Menschen sind in Deutschland geboren, sie sind z.B. ius soli Kinder oder haben einen oder mehrere ausländische und/oder zugewanderte Eltern(-teile).

- Jedes dritte Kind im Grundschulalter verfügt über einen Migrationshintergrund, jedes vierte Kind in der Sekundarstufe I, insgesamt trifft es auf jede_n fünfte_n Einwohner_in zu.
- In zahlreichen Großstädten wie Frankfurt, München, Stuttgart, oder den Stadtstaaten und anderen (west-)deutsche Metropolen in den Ballungsgebieten Deutschlands setzt sich inzwischen bis zu einem Drittel der Einwohnerschaft aus Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zusammen.

Diese Sachverhalte sind Sozialwissenschaftler_innen, Migrationsforscher_innen und Statistiker_innen seit längerer Zeit vertraut – werden in der Öffentlichkeit jedoch häufig mit Verwunderung aufgenommen. Es wird deutlich, dass die Verallgemeinerung von M.m.MH der komplexen Realität und den verschiedenen Lebenswirklichkeiten nicht gerecht wird. M.m.MH sind keine homogene Gruppe, sie können sowohl Ausländer oder Deutsche mit und ohne eigener Zuwanderungsvergangenheit sein, oder auch nur deren Kinder. Sie unterscheiden sich nach sozialer Herkunft, sozioökonomischem Status, Sprachkompetenzen und rechtlichen Aufenthaltstiteln.⁵ Eine Homogenisierung und einfache Aufteilung zwischen Migrationsbevölkerung und so genannter Mehrheitsgesellschaft ist daher wenig zielführend.

Begriffsklärungen Behinderung
Ähnlich vielschichtig wie der Migrationsbegriff stellt sich die Bezeichnung Behinderung in den verschiedenen sozialen Kontexten dar. Auch hier wird das pauschalisierende Gruppenetikett 'Behinderte' dem Umstand nicht gerecht, dass es sich um Individuen verschiedenen Geschlechts, Milieu- und Klassenzugehörigkeit, als auch ethnischer oder religiöser Orientierung mit ganz individuellen Identitätsausprägungen handelt. Gewöhnlich werden Personen mit einer geistigen, körperlichen oder Sinnesbeeinträchtigung als 'Behinderte' oder 'Schwerbehinderte' benannt. Dieser Begriff findet öffentliche Verwendung, er ist außerdem im Sozialrecht verankert. Gemäß der Definition des §2 SGB IX gelten Personen als behindert, „wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“

Schwerbehindertenstatistik – Unterrepräsentanz der ausländischen Bevölkerung
Als Datenquelle zur Betrachtung behinderter Menschen bietet sich die Schwerbehindertenstatistik an, die auf einer exakten Zählung aller Personen mit einem Grad der Behinderung [GdB] von 50-100 beruht. Ein Blick in die Schwerbehindertenstatistik bringt in Bezug auf Migration folgende Daten zum Vorschein: Demnach liegt der Anteil der Deutschen mit einer amtlich anerkannten Schwerbehinderung bei 9,7%, bei den Ausländer_innen hingegen sind es nur 5,7%. Anschaulich bedeutet es, dass fast jede_r 10. Deutsche eine Schwerbehinderung hat, aber nur jede_r 18. Ausländer_in.⁶ (Statistisches Bundesamt 2014: 7)

Wir haben es also insgesamt mit einer deutlichen Unterrepräsentanz der ausländischen gegenüber den deutschen Staatsbürger_innen zu tun.⁷ Gründe für die Unterrepräsentanz der Ausländer_innen bzw. der Migrationsbevölkerung mit Schwerbe-

hinderung sind zum einen demografische Gegebenheiten. Die Migrationsbevölkerung ist mit einem Durchschnittsalter von 35 Jahren deutlich jünger als die Autochthonen (47 Jahre) d.h. Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Zum anderen ist davon auszugehen, dass Ausländer_innen bzw. Menschen mit Migrationshintergrund insgesamt seltener die amtliche Anerkennung einer (Schwer-)Behinderung beantragen. Es ist von einem Zusammenhang zwischen Erwerbstätigkeit und subjektivem Nutzen des Antrags auf Anerkennung einer (Schwer-)Behinderung auszugehen. Die amtliche Feststellung erfolgt nur auf Antrag bei den Versorgungsämtern. Diese dient dem Zweck der Anerkennung von Ansprüchen auf Nachteilsausgleiche und Leistungen nach Teil 2 des SGB IX – wie z.B. technische Arbeitshilfen, besonderer Kündigungsschutz und der Arbeitgeber-Beschäftigungspflicht. Die Tatsache, dass Ausländer_innen (und speziell Ausländerinnen) deutlich häufiger arbeitslos sind, kann ihre Unterrepräsentanz in der Schwerbehindertenstatistik möglicherweise erklären – die wissenschaftliche Bestätigung dieser These existiert bisher aber nicht. Die Unterrepräsentanz der ausländischen Bevölkerung in Bezug auf amtlich festgestellte Behinderungen kann auch in einer mangelnden Informiertheit begründet sein. Möglicherweise sind auch Unsicherheiten mit Behörden ein Einflussfaktor, z.B. bei einem unsicheren oder irregulären Aufenthaltsstatus. Auch institutionelle und/oder sprachliche Barrieren könnten ein Einflussfaktor sein. Eine wissenschaftliche Überprüfung und empirische Klärung dieser Erklärungsansätze steht allerdings noch aus. (Wansing/Westphal/Jochmaring 2012)

Absichts des sehr breit gefassten Beeinträchtigungsbegriffs, wie er im Teilhabebereich⁸ der Bundesregierung verwendet wird, ist der Einflussfaktor Alter für das Merkmal Behinderung sehr bedeutsam.

Da (Schwer-)Behinderungen im Wesentlichen eine Alters- und damit einhergehende Krankheitserscheinung sind - 85% der Schwerbehinderungen sind durch Krankheiten bedingt und drei Viertel der Menschen sind über 55 Jahre alt - ist auch ein Blick auf jüngere Bevölkerungsgruppen erforderlich und lohnenswert.

Sonderpädagogischer Förderbedarf

Im Schulkontext rückt eine weitere Behinderungskategorie in den Fokus: Im Bildungssystem ist die Diagnose und offizielle Feststellung eines sonderpädagogischen Förderbedarfs [SPF] relevant. Die Klassifikation des SPF knüpft nur zum Teil an den sozialrechtlichen Behinderungsbegriff an und ist je nach Bundesland verschieden. Gewöhnlich wird der SPF so definiert, dass die betreffenden Kinder in ihrem Bildungs-, Lern- und Entwicklungsvermögen so beeinträchtigt sind, dass sie dem Unterricht der allgemeinbildenden Schule nicht ohne besondere Hilfe ausreichend gefördert werden können. (Wrase 2015: 53)

Die Dokumentation der Schüler_innenzahlen mit und ohne sonderpädagogische Förderung bzw. Unterstützung geschieht jährlich durch die Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz [KMK]. Die aktuelle Publikation der KMK weist für das Schuljahr 2014 folgende Zahlen aus: Demnach werden 7% der Schüler_innenschaft im schulpflichtigen Alter sonderpädagogisch gefördert – das sind insgesamt 508.400 Schüler_innen. (KMK 2016: XIVf) Das bedeutet, dass jede_r 14. Schüler_in im schulpflichtigen Alter sonderpädagogische Förderung erhält. Hingegen hat nur ca. jedes 66. Kind im Alter von 4-15 Jahren auch eine amtlich anerkannte Schwerbehinderung. (Statistisches Bundesamt 2014: 7; KMK 2016: XV) Der größte Teil sonderpädagogischer Förderung entfällt auf die Förderschwerpunkte der unspezifischen Behinderungsarten, wie Lern- und Ver-

haltensschwierigkeiten sowie sprachliche Beeinträchtigungen.⁹ Dieses differente Verständnis von Behinderung im Kontext Schule ist oft nicht deckungsgleich und nicht immer gleichbedeutend mit mangelnden Teilhabemöglichkeiten an der Gesellschaft, wie es im SGBIX formuliert wird.

Unterschiede Integrativer Beschulung und Förderschule

Inzwischen werden nur noch 2 von 3 Kindern mit einem diagnostizierten Förderbedarf an separierenden Förderschulen unterrichtet, die übrigen in integrativen Settings an Regelschulen. (KMK 2016: XIVff) Wenn man sich die Zeitreihen der KMK Daten als auch des aktuellen Bildungsberichts anschaut, wird deutlich, dass sonderpädagogische Förderung in jüngerer Zeit gewissermaßen 'im Trend' liegt. Es werden immer mehr Schüler_innen als 'schulisch behindert' klassifiziert: Waren es im Jahr 2001 noch 5,3% sind es 2014 schon 7% der Schüler_innenschaft, die als sonderpädagogisch förderbedürftig diagnostiziert wurden.¹⁰ Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass sich zwar der Anteil der Schüler_innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die eine Regelschule im Vergleich zur Förderschule besuchen erhöht, der Anteil der Schüler_innen die eine Förderschule besuchen an allen schulpflichtigen Schüler_innen allerdings mit knapp 5% seit Beginn der 00er Jahre konstant geblieben ist. Das heißt der Ausbau der sonderpädagogischen Förderung an allgemeinen Schulen geht derzeit nicht mit einem Rückgang der Förderschulbesuchsquote einher. Es zeigt sich also eine Ausweitung der sogenannten inklusiven bzw. integrativen Beschulung, bei gleichzeitiger Beibehaltung separater Beschulung.¹¹ Dieser Umstand ist insofern bedeutsam, als dass drei von vier Schulabgänger_innen die Förderschule ohne Abschluss verlassen und diese vor allem im größten Förderbereich Lernen ein wenig anregendes Lernmilieu

bieten. (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014: 178f) Hingegen profitieren die meisten Kinder und Jugendlichen mit Förderbedarf, vor allem im Schwerpunkt Lernen, von der integrativen Beschulung und weisen zum Teil deutliche Kompetenzvorsprünge im Lesen, Zuhören und Mathematik auf als die Vergleichsgruppe an Förderschulen – wie Studien belegen (siehe u.a. Bos et al. 2010; Kocaj et al 2014; Wocken 2007,2005; Wocken/Gröhlich 2009; Lehmann/Hoffmann 2009).

Faktor Migration in der Förderschule

Nimmt man die Kategorie Migration mit in die Betrachtung sonderpädagogischer Förderung, sind folgende Fakten bedeutsam: Ausländische Kinder werden fast doppelt so häufig auf eine Förderschule überwiesen wie deutsche Kinder, in der Forschung wird hier von einem erhöhten Relativen Risiko Index gesprochen. Besonders Kinder aus Serbien und Albanien, aber auch aus Maghreb-Staaten gehören zu den Bildungsverlierer_innen und werden bis zu viermal häufiger auf Förderschulen verwiesen als deutsche Kinder. (Powell/Wagner 2014) Von der Ausweitung integrativer Beschulung im Zuge der UN-BRK profitieren vor allem deutsche Schüler_innen. In Bezug auf ihren Bevölkerungsanteil werden zu wenig ausländische Schüler_innen in integrativen Settings unterrichtet, während sie dagegen überproportional häufiger auf Förderschulen verwiesen werden (KMK 2016: XVff). Da die KMK-Daten nur mit der Kategorie der Staatsangehörigkeit arbeiten, wird die Mehrheit der Förderschüler_innen mit Migrationshintergrund gar nicht erfasst, da diese die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Das Ausmaß der Diskriminierung nicht-autochthoner Schüler_innen durch erhöhte Förderschulüberweisungen wird daher laut Powell/Wagner (2014) statistisch sogar noch unterschätzt. Es bleibt zu konstatieren, dass Ausländer_innen in

Bezug auf die Anerkennung einer Schwerbehinderung und dem damit verbundenen Zugang zu Förderungen und Privilegien gegenüber deutschen Staatsangehörigen unterrepräsentiert sind. Hingegen ist im Förderschulbereich eine deutliche Überproportionalität von ausländischen Kindern und Jugendlichen festzustellen, die größtenteils als Bildungsverlierer_innen kaum Chancen auf einen Übergang in den ersten Arbeitsmarkt und eine reguläre Erwerbstätigkeit haben.

Aus den aufgezeigten Zahlen wird deutlich, dass die verallgemeinernde Bezeichnung von Menschen mit Verwendung der Kategorien 'Behinderte' bzw. 'Migranten' zwar in der Alltagssprache üblich, allerdings nur wenig zielführend ist: Hier geschieht eine Pauschalisierung und Verengung des Blickfeldes – Personen werden hier nur auf eine 'mit-Eigenschaft' bzw. ein Etikett reduziert. Bedeutsam ist dieses auch in Bezug auf die sozialpolitische Implementierung: Hilfs- und Unterstützungsprogramme sind i.d.R. einseitig ausgerichtet, d.h. für Behinderte oder für so genannte Migrant_innen. Sie bedürfen einer Festlegung und Ausrichtung an einer Kategorie, zu dem sich Betroffene zugehörig erklären müssen, um Leistungen in Anspruch zu nehmen.

Faktor Migration in der Behindertenhilfe

Entsprechend wird im Praxisfeld der Behindertenhilfe seit einiger Zeit ein steigender Unterstützungsbedarf von Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund wahrgenommen und kommuniziert, sowie eine Ausweitung entsprechender Angebote angeregt. Beispielsweise wurde im Rahmen der Berliner Kundenstudie (Seifert 2010) u.a. deutlich auf die Notwendigkeit und bislang unzureichende migrationssensible Beratung und Unterstützungsangebote für Migrationsfamilien mit behinderten Angehörigen hingewiesen und eine interkultu-

relle Öffnung der Behindertenhilfe gefordert. In der Studie wurden der Zugang und die Nutzung ambulanter wohnbezogener Unterstützungen mithilfe von quantitativen Erhebungen und Interviews in drei Berliner Stadtteilen untersucht. Ein Ausschnitt der Studie fokussierte auf die türkische Community und die geringe Inanspruchnahme dieser Unterstützungsformen. Neben der deutlich geringeren Nutzung wurden vor allem Vorbehalte und Barrieren bei der Inanspruchnahme der Angebote der Behindertenhilfe festgestellt. Außerdem wurde die zentrale Rolle der Herkunftsfamilie sowie Wertedifferenzen im Umgang mit Behinderung zwischen Professionellen und Betroffenen ausgemacht. (ebd.)

Eine weitere regionale Studie aus Berlin ist in diesem Kontext zu nennen: Heiden et al (2009) befragten schriftlich in ihrer Feldstudie sowohl Betroffene als auch Expert_innen der verschiedenen Institutionen und Wohlfahrtsverbände des Schnittfeldes, wie u.a. Migrant*innenorganisationen und Selbsthilfe-Behindertenverbände. Die Autor_innen identifizieren sowohl einen hohen Bedarf an rechtlicher Aufklärung, Beratungstätigkeiten als auch an der Umsetzung konkreter Unterstützungsmöglichkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund und Behinderung bzw. chronischer Erkrankung. Es werden zahlreiche Vorschläge zur Verbesserung des Zugangs zur Beratung und Durchführung formuliert. Vor allem wird eine partizipative inklusive Praxisgestaltung angeregt und eine Vernetzung und Zusammenarbeit der zahlreichen bisher getrennt operierenden Institutionen gefordert, die bisher ausschließlich auf ihren jeweiligen Personenkreis - Behinderte oder Migranten – fokussiert sind. (Heiden et al 2009)

Forschungsstand Familie, Migration und Behinderung

Abseits der beiden genannten Berliner Studien liegen neben Praxisbeiträgen auch

einzelne qualitative Studien vor, die das Zusammenspiel der Themenfelder Behinderung Migration und Familie untersuchen. Meist liegt der Fokus auf den familiären Verarbeitungsformen und es wird der Frage nachgegangen, warum Beratungsangebote und professionelle Hilfen von zugewanderten Familien seltener angenommen werden (zum Forschungsstand siehe Windisch 2014: 120ff; Halfmann 2012). Als Erklärungsansatz wird i.d.R. herausgestellt, dass in den Familien mit Migrationshintergrund ein defizitäres Informationsniveau und Kommunikationsbarrieren u.a. aufgrund der unzureichenden deutschen Sprachkenntnisse vorlägen. Speziell türkische Familien bzw. Zuwanderer_innen aus muslimisch geprägten Ländern, auf denen der Fokus der Praxisberichte liegt, verwendeten ein kulturell geprägtes Behinderungs- und Krankheitskonzept. Kulturell-traditionale Heilsvorstellungen, wie etwa der Glaube an Magie und Schicksal in Verbindung mit religiösen Vorstellungen einer gottgegebenen Strafe oder Prüfung herrschten in den Familien vor. Aus diesen Gründen würden Unterstützungsangebote des institutionalisierten Hilfesystems weniger in Anspruch genommen. Die Kommunikationsschwierigkeiten im Beratungsprozess mit betreffenden Familien werden wiederum auf die kulturelle bzw. religiöse Verarbeitung von Behinderung, die dem deutschen, professionellen Hilfesystem (mit biologisch-medizinisch rehabilitativen Anspruch) und Empowerment-Strategien der Professionellen entgegensteht, rückbezogen und gedeutet. (Skutta 1998; Beyer 2003; Rauscher 2003; Yenice-Caglar 2008)

Die dokumentierten Einzelfallanalysen sind oft anschaulich und informativ, allerdings als Erklärungsansätze nicht verallgemeinerbar. Aus Sicht der wissenschaftlichen Forschung wird bezweifelt, dass traditionelle und religiös motivierte Heilvorstellungen in der Migrationscommunity weit verbreitet sind, ohne die Existenz

ihres Vorkommens auch bei (herkunfts-) deutschen Familien zu bestreiten.

Im Gegensatz zu den geschilderten Praxisbeiträgen stehen nicht kulturspezifische Erklärungsansätze aus der qualitativen Forschung. Kauczor (2002) dokumentierte ihre Beratungserfahrungen mit muslimischen Migrantenfamilien mit behinderten Kindern und differenziert fünf Familientypen: Diese reichen von hoher Eigeninitiative bis hin zu innerer Regression (Rückzug und Ablehnung von Behinderung) und decken sich auch mit den Bewältigungsprozessen der Mehrheitsbevölkerung. Die Differenzierung dient vor allem der Sichtbarmachung unterschiedlicher familiärer Ressourcen bzw. Belastungen bzgl. Resilienz und Coping, sowie den unterschiedlichen Haltungen gegenüber Behinderung. Halfmann (2012) konnte in ihren biografisch-rekonstruktiven Einzelfallstudien von vier Migrationsfamilien keine herkunftsspezifischen Deutungsmuster von Behinderung erkennen. Ebenso wenig waren übergreifende Handlungs- und Bewältigungstypen nach Herkunftskultur identifizierbar. Vielmehr passen sich die Familien in ihren Bewältigungsstrategien den in Deutschland gegebenen Bedingungen situativ an.

Amirpur (2015; 2016) spricht in diesem Zusammenhang von einem 'Otheringprozess', den sie sowohl in der Praxis als auch in wissenschaftlichen Publikationen ausmacht. Mit der Suche nach dem vermeintlich richtigen, speziellen Umgang mit Behinderung in muslimischen Familien werden defizitorientierten sowie paternalistischen Haltungen Vorschub geleistet. So wird die Asymmetrie zwischen dem Hilfesystem einerseits und der vermeintlich fremden, anderen Familie andererseits aufrechterhalten und verstärkt. Das Blickfeld auf Kompetenzen, Ressourcen und Anstrengungen der Familie werde verdeckt, Bestrebungen nach Teilhabe negiert und ignoriert. Aus Sicht der Autorin kann es im professionellen Kontext nicht

darum gehen, Wissen über 'die anderen Familien' zu sammeln, sondern die eigene Rolle des professionell Handelnden in einer Organisation des Hilfesystems zu reflektieren sowie das eigene Mitwirken bei der Herstellung und Reproduktion von Machtverhältnissen in den Blick zu nehmen. Im Sinne der UN-BRK sind daher inklusive Veränderungsprozesse anzustreben, um individuelle Teilhabechancen zu erhöhen und Barrieren abzubauen. (ebd.)

Keine Ethnisierung der Herausforderungen im Kontext Behinderung

Zusammenfassend betrachtet ist die These kulturdominanter bzw. migrationspezifischer Deutungs- und Bewältigungsmuster von Behinderung wissenschaftlich nicht haltbar. Vielmehr ist davon auszugehen, dass Migrationsfamilien wie alle Familien das Hilfenetz (Engelbert 1999) abhängig von den ihnen verfügbaren Ressourcen unterschiedlich gut oder weniger gut nutzen können und sich entsprechend zwischen den vielen ausdifferenzierten Leistungs- und Rehabilitationsangeboten zurecht finden. Der gelingende Zugang zu Beratung ist entscheidend, und dieser ist u.a. abhängig vom Bildungskapital, der sozioökonomischen Lebenslage und sozialen Netzwerken, um sich Unterstützungsmöglichkeiten zu suchen. Die ethnische Zugehörigkeit stellt nur eine Facette individueller Biografien und Familiensysteme dar und sollte berücksichtigt, aber nicht alleiniger Ausgangspunkt professioneller Beratungskontexte sein. Vor diesem Hintergrund sind die Forderungen nach einer interkulturellen Öffnung bzw. einem migrationssensiblen Umbau der Beratungs- und Behindertenhilfe ambivalent zu interpretieren.

Zum einen erscheint es vor dem Hintergrund der dokumentierten Forschungsergebnisse wenig zielführend, eine Ethnisierung der Herausforderungen von Behinderungen, egal ob im Lebens-, Be-

ratungs- oder Unterstützungskontext, zu betreiben. Zum anderen ist vor dem Hintergrund der UN-BRK, dem nationalen Aktionsplan und dem professionellen Selbstverständnis die Verwirklichung inklusiver Postulate geboten. Ob allerdings deshalb explizit migrationspezifische Angebote der Behindertenhilfe die Lösung sind, ist nicht eindeutig zu beantworten.

Eine Sensibilisierung in Bezug auf Migration und die Absenkung der Zugangsbarrieren für Migrationsfamilien ist definitiv notwendig. Zu konkreten Veränderungsschritten zählen u.a. mehrsprachige Beratungsangebote sowie Kooperationen bzw. Verzahnungen mit Akteuren und Institutionen der Migrationsverbände. Die Wohlfahrtsträger und Vereine der Behindertenhilfe sollten sich verstärkt mit der Frage beschäftigen, warum die Migrationscommunity bisher Beratungsangebote so selten in Anspruch genommen hat, bzw. von professionellen Unterstützungsangeboten nicht erreicht werden konnte. Wenn der Anspruch der Institutionen ernst gemeint ist, inklusiv und teilhabeorientiert zu arbeiten, dann sind Professionelle und Entscheidungsträger_innen gefordert einen niedrigschwelligen Zugang für alle Familien zu ermöglichen, Verschiedenheiten anzuerkennen und entsprechende Angebote zu schaffen. Die 'Entdeckung' der Migrationsbevölkerung in jüngerer Zeit vonseiten der Behindertenhilfe als Adressat_innen und Zielgruppe des eigenen Handlungsfeldes ist vor dem Hintergrund einer mittlerweile 60-jährigen bundesdeutschen Zuwanderungsgeschichte zumindest überraschend. Es macht deutlich, wie sehr lange Zeit Einwanderung als vorübergehende Erscheinung betrachtet wurde und nicht als dauerhafter Zuzug und Verbleib von Menschen mit nichtdeutscher Herkunft. Die professionelle Behindertenhilfe ist gefordert sich darauf einzustellen und sich entsprechend dem inklusiven Selbstverständnis auszurichten.

Jan Jochmaring, M.A.

ist Lehrkraft und wissenschaftlicher Mitarbeiter an der TU Dortmund und arbeitet seit vielen Jahren bei Trägern der Behindertenhilfe. Forschungsschwerpunkte sind Behinderung und Migration, Ungleichheitsforschung und der Übergang Schule-Beruf.



Kontakt und nähere Informationen

E-Mail: Mail: jan.jochmaring@tu-dortmund.de

FUSSNOTEN

- 1 Für den Bereich der Migrationsforschung ist festzuhalten, dass die Beschäftigung mit dem Themenfeld Behinderung bzw. den damit zugeschriebenen Personenkreisen kaum vorkommt. Lediglich die Überrepräsentanz von ausländischen Kindern an Förderschulen ist seit geraumer Zeit Gegenstand wissenschaftlicher Thematisierung (Powell/Wagner 2014). Hingegen beschäftigen sich die verschiedenen Disziplinen der Heil-, Rehabilitations- und Sonder- bzw. Inklusiven Pädagogik intensiv mit dem Merkmal Migration. Vor allem in der Bildungswissenschaft und im Schulkontext sind Migration, Interkulturalität und Heterogenität ein zentrales Feld und Gegenstand der wissenschaftlichen Lehrveranstaltungen und ein breites Forschungsfeld.
- 2 Heute lebt die dritte, zum Teil sogar schon die vierte Generation der Gastarbeiter in Deutschland. Die ehemaligen angeworbenen Arbeitskräfte sind heute im Rentenalter und zum Teil in ihre Herkunftsländer zurückgekehrt. Im Zuge der Gastarbeitermigration sind insgesamt 24 Millionen Menschen zugewandert, 21 Millionen von ihnen verließen die Bundesrepublik wieder.
- 3 Heute leben noch über 3 Millionen (Spät-)Ausiedler bzw. ihre Nachkommen in Deutschland. Dabei stellen diejenigen aus der ehemaligen UdSSR (hier vor allem die Teilrepubliken bzw. Nachfolgestaaten Russland und Kasachstan) zusammen mit ca. 1,5 Millionen Menschen die größte Gruppe dar. Annähernd 600.000 Menschen kamen als so genannte 'Polendeutsche' in die BRD, außerdem über 200.000 aus Rumänien sowie aus anderen osteuropäischen Staaten.

- 4 Zu beachten ist hierbei, dass sich diese und folgende Zahlen aus dem Mikrozensus 2014 die zurzeit aktuellsten verfügbaren Daten zur Bevölkerungsstatistik darstellen. Die Zuzüge von Flüchtlingen seit September 2015 nach Deutschland sind hier nicht erfasst.
- 5 In öffentlichen Diskussionen werden mitunter Integrationsforderungen formuliert, ohne dass diese genau benannt werden.. I.d.R. werden einseitige Eingliederungs- und Anpassungsleistungen von den adressierten Individuen bzw. Gruppen gefordert, was in der Migrationsforschung als 'Assimilation' bezeichnet wird. Dass Integrationsprozesse immer wechselseitige Prozesse sind gerät, dabei ebenso außer Acht, wie auch die Tatsache, dass kein allgemeinverbindliches Verständnis von 'gelungener Integration' besteht.
- 6 Schaut man sich die jüngeren Bevölkerungsgruppen an, gibt es kaum Unterschiede zwischen Deutschen und Ausländern: Bei den 4-15jährigen haben jeweils 1,4% eine Schwerbehinderung. Bei den Kleinkindern unter 4 Jahren und der Gruppe der jungen Erwachsenen zwischen 15-25 Jahren sind Deutsche gegenüber Ausländern nur geringfügig überrepräsentiert.
- 7 An dieser Stelle ist auf folgende methodische Einschränkung der Schwerbehindertenstatistik hinzuweisen: Da nicht der Migrationshintergrund sondern die Staatsangehörigkeit erfasst wird, sind z.B. Eingebürgerte, Aussiedler_innen oder ius soli Kinder unter den deutschen Staatsangehörigen subsumiert und können nicht einzeln betrachtet werden.
- 8 Im Teilhabebericht wird von einem anderen Behinderungsverständnis ausgegangen: Hier wird mit dem Begriff der Beeinträchtigung gearbeitet. Dem Bericht zufolge gilt jeder vierte Erwachsene ab 18 Jahren als beeinträchtigt, das sind 16,8 Millionen – verteilt auf 21% mit Migrationshintergrund und 26% ohne Migrationshintergrund. (Teilhabebericht 2013: 56) Die Migrationsbevölkerung hat eine deutlich geringere Erwerbstätigenquote und ist deutlich seltener beschäftigt. Ein Grund dafür ist vor allem das deutlich niedrigere Qualifikationsniveau. (ebd. 119)
- 9 Hervorzuheben ist die hochgradige Differenzierung in verschiedene Förderschwerpunkte: Von allen sonderpädagogisch geförderten Schüler_innen entfielen ca. 38% auf den Förderschwerpunkt Lernen, sowie jeweils 16% auf die Bereiche geistige Entwicklung und emotional-soziale Entwicklung. Es folgen mit ca. 11% die Bereiche Sprache und 7% körperlich motorische Entwicklung, der Rest entfällt auf die übrigen Förderschwerpunkte Sehen, Hören und Kommunikation, Kranke und übergreifende Förderschwerpunkte.

- 10 Ebenso bedeutsam sind regionale Unterschiede, welche die soziale Konstruktion von Behinderung bzw. sonderpädagogischer Förderung verdeutlichen: In Rheinland Pfalz und Niedersachsen werden ungefähr 5 % eines Jahrgangs sonderpädagogisch gefördert, in Mecklenburg Vorpommern hingegen mehr als 10%. (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014: 179)
- 11 Auf die Fachdiskussionen und Begriffsauslegungen zur integrativen und inklusiven Beschulung kann an dieser Stelle nicht eingegangen werden. Zur enormen Bandbreite der bis zu 80 verschiedenen Integrationsformen und der Umsetzung sonderpädagogischer Förderung in Deutschland bietet Blanck (2014) eine umfassende Analyse.

LITERATUR

- Amirpur, D. (2016): Migrationsbeding behindert? Familien im Hilfesystem. Eine intersektionale Perspektive. Bielefeld: transcript.
- Amirpur, D. (2015): Othering-Prozesse an der Schnittstelle von Migration und Behinderung – „Die muslimische Familie“ im Fokus. Zeitschrift für Inklusion 3/2015.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Die Bundesregierung (2012): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a740-nationaleraktionsplan-barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile,
- Beyer, I. (2003): Im besten Sinne bunt. DAS BAND, Zeitschrift des Bundesverbandes für Körper- und Mehrfachbehinderte e.V., 3/2003, S.9-12.
- Blanck, J.M. (2014): Organisationsformen schulischer Integration und Inklusion. Eine vergleichende Beschreibung der 16 Bundesländer. WZB-Discussion Paper SP I 2014-501. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- BMAS (2013): Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2013-07-31-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile
- Bos, W., Müller, S. & Stubbe, T. C. (2010): Abgehängte Bildungsinstitutionen: Hauptschulen und Förderschulen. In G. Quenzel & K. Hurrelmann (Hrsg.), *Bildungsverlierer. Neue Ungleichheiten*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 375–397.
- Engelbert, A. (1999): Familien im Hilfenetz. Bedingungen und Folgen der Nutzung von Hilfen für behinderte Kinder. Weinheim.
- Geißler, R. (2014): *Die Sozialstruktur Deutschlands*. Wiesbaden: VS. 7. Auflage.
- Halfmann, J. (2012): *Migration und Behinderung. Eine qualitative Studie zu Lebenswelten von Familien mit einem Kind mit Komplexer Behinderung und Migrationshintergrund in Deutschland*. Dissertation: Universität zu Köln. Online-Veröffentlichung (Januar 2013): http://kups.ub.uni-koeln.de/4950/1/Halfmann_Dissertation_2012.pdf
- Heiden, H.G. / Srna, C. / Franz, K. (2009): Zugangswege in der Beratung chronisch kranker / behinderter Menschen mit Migrationshintergrund. Eine Feldstudie.: <http://www.lebensnerv.de/misc/Feldstudie-Zugangswege%20in%20der%20Beratung.pdf>
- Kocaj, A. / Kuhl, P. / Kroth, A.J. / Pant, H.A. / Stanat, P. (2014): Wo lernen Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf besser? Ein Vergleich schulischer Kompetenzen zwischen Regel- und Förderschulen in der Primarstufe. *Köln Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 66(2), S.165–191.
- KMK (2016): *Sonderpädagogische Förderung in Schulen 2005 bis 2014*. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz. Dokumentation Nr.210 – Februar 2016. Bonn: KMK:https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok_210_SoPae_2014.pdf
- Lehmann, R. / Hofmann, E. (2009): BELLA. Berliner Erhebung arbeitsrelevanter Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern mit Förderbedarf „Lernen“. Münster: Waxmann.
- Powell, J.W. / Wagner, S.J. (2014): An der Schnittstelle Ethnie und Behinderung benachteiligt: Jugendliche mit Migrationshintergrund an deutschen Sonderschulen weiterhin überrepräsentiert. In: Wansing/ Westphal (Hrsg.): *Behinderung und Migration: Inklusion, Diversität, Intersektionalität*. VS. S.177-199.
- Rauscher, I. (2003): Zur Situation von türkischen Migrantenfamilien mit behinderten Kindern in der BRD. In: *Behindertenpädagogik* 42 (3/4), S. 402–416.
- Seifert, M. (2010): *Kundenstudie. Bedarf an Dienstleistungen zur Unterstützung des Wohnens von Menschen mit Behinderung*. Berlin: Rhombos.
- Skutta, S. (1998): Leiden oder Bewältigen. Türkische Familien mit einem behinderten Kind. In: Koch, E. / Özek, M. / Pfeiffer, W. / Schepker, R. (Hrsg.): *Chancen und Risiken von Migration. Deutsch-türkische Perspektiven*. Freiburg: Lambertus (Schriftenreihe der Deutsch-Türkischen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und psychosoziale Gesundheit e.V.), S. 124–133.
- Statistisches Bundesamt (2015): *Bevölkerung und Erwerbsarbeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2014: Fachserie 1, Reihe 2.2*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2014): *Statistik der schwerbehinderten Menschen 2013*. Kurzbericht. Wiesbaden.
- Wansing, G. / Westphal, M. (2014): *Behinderung und Migration: Inklusion, Diversität, Intersektionalität*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Wansing, G. / Westphal, M. / Jochmaring, J. (2012): Zur statistischen Erfassung von Migration und Behinderung – Repräsentanz und Einflussfaktoren. In: *Migration und Soziale Arbeit*, 4/2012, S. 365-373.
- Windisch, M. (2014): *Lebenslagenforschung im Schnittfeld zwischen Behinderung und Migration. Aktueller Stand und konzeptuelle Perspektiven*. In: Wansing, G. / Westphal, M. (Hrsg.): *Behinderung und Migration*. Springer VS, Wiesbaden, S.119-138
- Wocken, H. (2005): *Andere Länder, andere Schüler? Vergleichende Untersuchungen von Förderschülern in den Bundesländern Brandenburg, Hamburg und Niedersachsen*. [online] URL: <http://bidok.uibk.ac.at/download/wocken-forschungsbericht.pdf>
- Wocken, H. (2007): *Fördert Förderschule? Eine empirische Rundreise durch Schulen für optimale Förderung*. In I. Demmer-Dieckmann, & A. Textor (Hrsg.), *Integrationsforschung und Bildungspolitik im Dialog* (S. 35–60). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Wocken, H. / Gröhlich, C. (2009): *Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern an Hamburger Förderschulen*. In Bos, W / Bosen, M. / Gröhlich, C. (Hrsg.) *KESS 7: Kompetenzen und Einstellungen von Schülerinnen und Schülern an Hamburger Schulen zu Beginn der Jahrgangsstufe 7 (HANSE – Hamburger Schriften zur Qualität im Bildungswesen, Bd. 5)*. Münster: Waxmann, S.133-142.
- Yenice-Caglar, Y. (2008): *Sozialpädagogische Familienberatung für türkische Familien mit behinderten Kindern*. In: Kauczor, C. / Lorenzkowski, M. / Al Munaziel, M. (Hrsg.): *Migration, Flucht und Behinderung*. Essen: Behinderung und Entwicklungszusammenarbeit, S.139-148.

Weiter-Bildung im Beruf

Von Doris Haake und Claus Sasse



Weiter-Bildungen gibt es für alle Berufe.
Auch Menschen mit Behinderung können zu Weiter-Bildungen gehen.
Dafür müssen die Weiter-Bildungen barriere-frei sein.

Das ist aber nicht überall so.

Für Menschen mit Lern-Schwierigkeiten ist es besonders schwer,
gute Weiter-Bildungen zu finden.

Sie brauchen beim Lernen gute Unterstützung.



Wir machen ein Projekt zu Weiter-Bildungen für die Arbeit.

Das bedeutet:

Wir sammeln Ideen um Weiter-Bildungen besser zu machen.

So, dass auch Menschen mit Behinderung teilnehmen können.



Das Projekt heißt „Karriereplanung inklusive“.

Das Projekt hat im September 2014 angefangen.

Es dauert noch bis März 2018.

Es wird vom Bundes-Arbeits-Ministerium bezahlt.

Das Projekt gibt es in 3 Städten:

In Chemnitz, in Nürnberg und in Hamburg.



Das machen wir in diesem Projekt:

Menschen mit Behinderung sollen Unterstützung bekommen

- Wir bilden Menschen mit Behinderung zu Unterstützern aus.
Sie sollen anderen Menschen mit Behinderung Mut machen,
an Weiter-Bildungen teil-zu-nehmen.

- Wir bilden Bildungs-Begleiter aus.
Sie sollen Menschen mit Behinderung bei Weiter-Bildungen unterstützen.

Arbeit-Geber sollen auch Beratung bekommen

- Wir sagen Arbeit-Gebern, wo es gute Weiter-Bildungen gibt.
- Wir sagen ihnen, wer Weiter-Bildungen bezahlt.

Am Anfang hatten wir viele Fragen.

Zum Beispiel:

Gehen Arbeit-Nehmer mit Behinderung zu Weiter-Bildungen?

Und welche Weiter-Bildungen wünschen sie sich?

Was wünschen sich die Arbeit-Geber?

Wo gibt es gute Weiter-Bildungen

für Menschen mit Lern-Schwierigkeiten?



Wir haben deshalb eine Umfrage gemacht:

Wir haben Arbeit-Nehmer mit Behinderung gefragt.

Wir haben Arbeit-Geber gefragt.

Und wir haben Lehrer gefragt, die Weiter-Bildungen für Arbeit-Nehmer machen.



Wir haben mit 42 Arbeit-Nehmern gesprochen.

Sie arbeiten zum Beispiel in einer Küche.

Oder in einem Supermarkt, oder bei einer Reinigungsfirma, oder in einem Warenlager.

Wir wollten wissen:

„Waren Sie schon einmal bei einer Weiter-Bildung?“

Das haben uns die Arbeit-Nehmer erzählt.

Viele sagen: „Wir haben schon eine Weiter-Bildung gemacht.

Weiter-Bildungen sind gut.





Weil wir etwas für unsere Arbeit lernen.
Und weil wir dann das Gefühl haben,
dass wir dazu gehören.“



Sie haben uns auch erzählt, was sie nicht gut finden.
Zum Beispiel, wenn keine Leichte Sprache gesprochen wird.
Oder wenn es nicht genug Zeit gibt, um alles zu verstehen.



Alle haben gesagt: „Die Lehrer müssen freundlich sein.
Es muss genug Pausen geben.
Und man muss viel ausprobieren können.
Dann macht Lernen Spaß.“



Wir haben auch 48 Arbeit-Geber befragt.
Die meisten hatten sehr große Firmen.
Dort arbeiten mehr als 200 Menschen.
Wir wollten wissen:
„Gehen ihre Arbeit-Nehmer mit Behinderung zu Weiter-Bildun-
gen?“



Das haben die Arbeit-Geber gesagt:
„Weiter-Bildungen sind wichtig!
Wir wollen, dass ALLE Arbeit-Nehmer
gute Weiter-Bildungen bekommen.
Auch Arbeit-Nehmer mit Behinderung.
Es ist wichtig, dass sie dabei Unterstützung bekommen.“

Weiter-Bildungen gibt es bei Weiter-Bildungs-Anbietern.
Dort ist es oft so wie in einer Schule.
Es gibt Lehrer und es gibt Klassen-Räume.
Und meistens gibt es auch Prüfungen.



Wir haben mit Weiter-Bildungs-Anbietern gesprochen.

Wir wollten wissen:

„Können Menschen mit Behinderung zu Ihren Weiter-Bildungen kommen?“

Das haben uns die Weiter-Bildungs-Anbieter erzählt:

„Wir haben viel Erfahrung damit, Menschen mit Behinderung

zu unterrichten.



Es gibt bei uns Fahrstühle.

Und Toiletten für Rollstuhlfahrer.

Es gibt auch Übersetzer für Gebärden-Sprache, wenn jemand nicht hören kann.“



Aber nur wenige Weiter-Bildungs-Anbieter haben schon einmal Menschen mit Lernschwierigkeiten unterrichtet.

Das muss sich ändern.

Und dafür gibt es das Projekt „Karriereplanung inklusive“.



Mehr Infos im Internet: www.karriereplanung-inklusive.de«

Frisch gekürte Arbeitsexpert_innen

Menschen mit Behinderung als Mutmacher_innen bei der beruflichen Inklusion

Von Andrea Seeger

„Als Arbeitsexperte kann ich anderen Menschen mit Behinderung, Arbeitgebern und auch Fachleuten erklären, dass wir sehr gut im ersten Arbeitsmarkt arbeiten können“ berichtet Tiago Graf stolz. Der junge Mann hat das Down-Syndrom und arbeitet regulär angestellt als Bürohelfer in einem Unternehmen in Lauf. Unterstützt wurde er auf seinem Weg in Arbeit von der gemeinnützigen ACCESS-Integrationsbegleitung, die Menschen mit Behinderung hilft, im Arbeitsleben Fuß zu fassen. Mehr als 500 Menschen mit Handicap, davon viele Menschen mit sog. Lernschwierigkeiten, konnten in den letzten Jahren nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt in enger Zusammenarbeit mit aufgeschlossenen Arbeitgebern in der Region integriert werden. Ziel erreicht - könnte man meinen. Doch weit gefehlt, denn die Mitarbeitenden von ACCESS erkannten immer wieder, wie wenig Angebote an berufsbegleitenden Weiterbildungen es gibt, die für den Personenkreis verständlich sind. Während es für andere Arbeitnehmer ohne Probleme möglich ist, sich beruflich weiter zu bilden, scheitert eine Weiterbildung bei Menschen mit Lernschwierigkeiten oft an den hohen kognitiven Anforderungen. Ohne entsprechende Unterstützung können sie kaum mit

anderen Fortbildungsteilnehmern Schritt halten. So entstand die Idee, ein eigenes Projekt zu beantragen mit dem Namen „Karriereplanung Inklusive“, finanziert aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

Die Bildungscoaches Sandra Neu und Björn Ballbach von ACCESS bieten in dem Projekt drei verschiedene berufsbegleitende Dienstleistungen an. Die Weiterbildung zum Arbeitsexperten, eine Fortbildungsreihe „Fit im Job“ und die Begleitung bei individuellen Weiterbildungen bei regulären Fortbildungsanbietern.

Weiterbildung zu Arbeitsexpert_innen

Die erste Weiterbildung zum/zur Arbeitsexpert_in begann im September 2015 und endete im Januar 2016. In fünf verschiedenen Modulen setzen sich die Teilnehmer/innen mit ihrem eigenen beruflichen Werdegang auseinander, reflektierten anhand ihrer eigenen Geschichte Erfolgsfaktoren, aber auch schwierige Momente und was ihnen geholfen hat. Sie setzten sich damit auseinander, was es bedeutet ein Arbeitsexperte zu sein und wie sie andere motivieren können, an sich zu glauben und Unterstützung anzunehmen. Stimmtraining und das Sprechen vor Gruppen rundeten die Fortbildung ab. Der Einsatz hat sich gelohnt, erste Erfah-

rungen als Arbeitsexperte konnten bereits gewonnen werden. So fuhren drei Arbeitsexperten mit ihrem Bildungscoach nach Baden-Württemberg und gestalteten einen 3stündigen Workshop mit Fachkräften der beruflichen Inklusion. Redegewandt und souverän beeindruckten sie ihr Publikum und bekamen sehr gute Rückmeldungen zu ihrem gelungenen Auftritt. Demnächst steht der nächste Auftrag an: Mitarbeitende einer Bank haben sich zum Perspektivenwechsel angemeldet und werden einen Tag bei verschiedenen Arbeitsexperten in deren Betrieb hospitieren, um die Aufgabenbereiche der Arbeitsexperten kennenzulernen und sich über deren beruflichen Weg zu informieren. Möglich ist das nur, weil auch die Arbeitgeber der Arbeitsexperten offen sind für die Inklusionsidee und ihre betrieblichen Türen öffnen. Und nicht nur das: Das besondere Interesse wurde auch bei der Abschlussveranstaltung deutlich. Ist es doch nicht selbstverständlich, dass Arbeitgeber zur Zertifikatsübergabe ihrer Mitarbeiter kommen, statt den wohlverdienten Feierabend zu genießen. Die frisch gekürten Arbeitsexperten waren umso stolzer und bekräftigten, dass sie durch die Weiterbildung mehr Selbstbewusstsein bekommen hätten und nebenbei bei den verschiedenen Modulen auch noch jede Menge Spaß hatten.



Von links nach rechts:

Herr Höllfritsch und Steffi Ruf (Kinderhaus Nürnberg), Frau Persich und Manuela Erlbacher (Erler Klinik), Björn Ballbach und Sandra Neu (ACCESS), Manuel Reiter (Fa. Sontheimer), Christine Leheis (Reitstall Marienberg), Lesley-Ann Graf mit Herrn und Frau Imhof (Bäckerei Imhof) und Tiago Graf (Fa. Psyma.)

Fortbildung „Fit im Job“

Der zweite Dienstleistungsbereich von „Karriereplanung Inklusive“ ist die Fortbildungsreihe „Fit im Job“. Insgesamt 11 Teilnehmer/innen mit Behinderung, die bereits seit vielen Jahren im ersten Arbeitsmarkt beschäftigt sind, setzten sich berufs begleitend mit ihren sozialen Kompetenzen auseinander und entwickelten diese weiter. Sie erfuhren, was gute Kommunikation bedeutet, wie mit Konflikten lösungsorientiert umgegangen werden kann und lernten verschiedene Stressbewältigungsstrategien kennen.

Individuelle Fortbildungsbegleitungen

Die dritte Säule von „Karriereplanung Inklusive“ bietet individuelle Fortbildungen an. Diese finden bei regulären Weiterbildungsanbietern statt und werden

eng durch Bildungscoaches begleitet. Referenten werden z. B. für die behinderungsbedingten Bedarfe sensibilisiert, die Bildungscoaches können – sofern es erforderlich ist - während der gesamten Fortbildung anwesend sein und den Lernstoff in einfache Sprache übersetzen und nachhaltig reflektieren. Auch der Praxistransfer in den Betrieb wird durch die enge Zusammenarbeit mit den Betrieben gewährleistet. So konnte z. B. ein Teilnehmer ein Verkaufstraining absolvieren und so seine Kompetenzen in diesem Bereich erheblich steigern.

Sowohl die Teilnehmenden an der Reihe „Fit im Job“ als auch die „Arbeitsexperten“ haben die Weiterbildung in ihrer Freizeit absolviert. Wer jetzt noch denkt, dass Menschen mit Behinderung weniger motiviert und nicht einsatzbereit sind, wird spätestens jetzt eines Besseren belehrt.

Andrea Seeger

ist Geschäftsführerin der Access Integrationsbegleitung gGmbH in Nürnberg



Kontakt und nähere Informationen

Access Integrationsbegleitung gGmbH
Marthastraße 35-37, 90482 Nürnberg
Tel.: 0911 - 300 9022
Mobil: 0179/775 3663
E-Mail: a.seeger@access-ifd.de

Der Fachdienst ACCESS Integrationsbegleitung gGmbH würde sich sehr über Spenden freuen, damit die Arbeitsexperten zukünftig für ihre tolle ehrenamtliche Arbeit eine kleine Aufwandsentschädigung erhalten könnten. Spenden bitte an Sparkasse Erlangen: IBAN: DE 41 7635 0000 0051 00 7777, BIC: BYLADEM 1ERH.

Nicht ob, sondern wie es geht

Betriebliche Berufsbildungs bei der Hamburger Arbeitsassistenten

Von Grit Grotemeyer

„Ich bin gern an der Spülmaschine“, sagt Cory Oberländer. Er sortiert Tassen aus den noch feuchten Geschirrkörben sorgfältig in die Regale. Immer zwei gleichzeitig nimmt er hoch und schaut hinein, ob auch keine Kaffeeränder oder Spülreste übrig geblieben sind. „Zuerst war ich in der Werkstatt, aber das war nicht mein Ding. Vor dem Praktikum hier war ich in einer Großküche in einem Hotel und in einer Produktionsküche“, erzählt er, „bis Ende April bleibe ich hier. Mit den Kollegen komme ich gut zurecht, auch mit Uli, meinem Arbeitsassistenten. Er hilft mir und zeigt, was ich falsch mache. Ich arbeite jeden Tag außer mittwochs, da bin ich in der Berufsschule.“ Der junge Mann absolviert zurzeit ein Praktikum bei der Cateringfirma „schuh's food“, die die Betriebskantine von Data Port, einem Hamburger IT-Dienstleister, bewirtschaftet.

Cory Oberländer ist seit August 2014 Teilnehmer in der Betrieblichen Berufs-

bildung bei der Hamburger Arbeitsassistenten (HAA). Denn er will auf einen festen, sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz. Zurzeit erprobt er sich in verschiedenen Kurzzeitpraktika: Sie sollen zutage fördern, wo seine Fähigkeiten liegen. Von Anfang an wollte er in die Küche und am liebsten an die Spülmaschine. Ob das so bleibt, wird sich im Lauf der nächsten zwei Jahre zeigen, wenn er weitere, auch längere Praktika durchlaufen hat und Vergleiche ziehen kann. Dabei begleiten ihn zwei Arbeitsassistenten, abwechselnd und am Anfang täglich.

Seit 1992 hat die HAA über 1.000 Menschen mit geistiger Behinderung/Lernschwierigkeiten in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt und zwar ausschließlich in Festanstellung und mit tariflicher Entlohnung. Das ist einzigartig in Deutschland: Die Vermittlungsleistung der Werkstätten liegt bei unter einem Prozent. Welches Konzept liegt diesem sensationellen Vermittlungs-

erfolg der HAA zugrunde?

Die Methode: Supported Employment

Die Arbeitsassistenten adaptieren den aus den USA kommenden Ansatz des „supported employment“, die Methode der unterstützten Beschäftigung: Für jeden Teilnehmer suchen Arbeitsassistenten eine geeignete betriebliche Tätigkeit, passen die Arbeiten an und entwickeln Nischenarbeitsplätze. Sie begleiten die Teilnehmer so lange vor Ort, wie es notwendig ist. „Jeder Mensch hat Entwicklungspotenzial, deshalb nehmen wir jeden auf, der motiviert ist und auf den ersten Arbeitsmarkt will“, sagt Achim Ciolek, Geschäftsführer der Hamburger Arbeitsassistenten.

Kooperation mit der Werkstatt

In der Betrieblichen Berufsbildung kooperierte die HAA seit 1996 mit den Ham-



Cory Oberländer an seinem Arbeitsplatz

Foto: HAA

burger Werkstätten: Sie übernahm als ihr Dienstleister die Begleitung von anfänglich 12, später 28 Teilnehmern im Berufsbildungsbereich auf betrieblichen Praktikumsplätzen. Nachdem die Werkstätten eigene Angebote entwickelten und die Kooperation 2005 kündigten, nutzten die Teilnehmer das Persönliche Budget für den betrieblichen BBB bei der HAA. „Die Umsetzung des Persönlichen Budgets hat bei uns sehr gut funktioniert, die Agentur für Arbeit hat den Zugang aktiv unterstützt: Es schafft eine Alternative zur Berufsbildung in der Werkstatt“, meint Achim Ciolek.

Inzwischen gibt es kaum noch Anträge auf ein Persönliches Budget im BBB, denn: „Seit 2008 kooperieren wir wieder mit einer Werkstatt im Betrieblichen BBB, dieser Weg erweist sich weniger aufwendig und schafft eine unbürokratische Durchlässigkeit zwischen den Angeboten von Werkstatt und HAA.“ Das Kontingent ist variabel, durchschnittlich durchlaufen 40 Teilnehmer den BBB bei der HAA. Für den

Verwaltungsaufwand behält die Werkstatt einen geringen Betrag des Kostensatzes pro Teilnehmer ein, der Rest geht an die HAA – ein Vorteil für beide. Die Teilnehmer sind in der Werkstatt angemeldet und damit sozialversichert, erhalten ebenso wie ihre Kollegen in der Werkstatt Ausbildungs- oder Übergangsgeld, ihre berufliche Bildung aber organisiert ausschließlich die HAA.

Der Einstieg in den Betrieblichen BBB

Teilnehmer kommen meist auf Empfehlung der Schule oder ihres Reha-Beraters in der Agentur für Arbeit zur HAA. Die Nachfrage nach Plätzen in der Betrieblichen Berufsbildung ist hoch. Nach einer zweiwöchigen Informationsphase zu Beginn des betrieblichen BBB begleiten die Jobcoachs ihren Teilnehmer in Kurzpraktika, die der ersten Orientierung dienen und klären, wie das betriebliche Setting für ihn aussehen soll-

te und wie viel Unterstützung er braucht. Nach der ersten Orientierungsphase folgen drei- bis viermonatige Praktika und der Teilnehmer lernt möglichst viele Arbeitsbereiche kennen. „Je sicherer wir werden, dass der Bereich als solches richtig ist, rückt statt der Orientierung die vertiefte fachliche Qualifizierung in den Vordergrund und die Praktika werden länger“, erklärt Achim Ciolek.

Individuell in der betrieblichen Praxis lernen

Tests wie Melba oder Hamet, wie sie im Eingangsverfahren einiger Werkstätten verwendet werden, setzt die HAA nicht ein: „Wir sind keine grundsätzlichen Kritiker diagnostischer Verfahren. Aber wir begreifen das Thema ‚Fähigkeitsprofil erstellen‘ als einen längeren Prozess und nicht statisch. Fähigkeiten und Kenntnisse der Teilnehmer verändern sich in jedem Praktikum. Statt mit festen Lerneinheiten unterstützen wir die Praxis in den Betrieben

mit individuellen Lernstrukturen“, meint der Geschäftsführer. An die Stelle der Fachcurricula in Werkstätten setzt die HAA inhaltliche Flexibilität und orientiert sich am konkreten Bedarf des Teilnehmers an seinem Arbeitsplatz. Als Methode nutzen die Jobcoachs das „Training on the Job“ und die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen. Dafür entwickelte die HAA eigene Qualifizierungsmaterialien wie bEO oder kukuk und auch ein spezielles Angebot für Frauen mit Behinderung unter dem Namen Talente.

„Längst überfällig, dass die Politik den dauerhaften Vermittlungserfolg zur Kenntnis nimmt und die Diskussion um die Reform der Eingliederungshilfe in andere Bahnen lenkt.“

Ziel ist immer die Vermittlung. Am Ende des betrieblichen BBB steht sehr häufig die Übernahme des Teilnehmers aus dem Praktikum in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Achim Ciolek: „Die Arbeitsassistenten haben den Auftrag, sofort zu reagieren, wenn in einem Betrieb zwar alle mit dem Praktikanten zufrieden sind, aber schnell klar ist, einen festen Arbeitsvertrag wird es hier nicht geben: Dann akquirieren wir sofort einen neuen Platz für den Teilnehmer und ziehen ihn am alten ab. Ziel ist immer die Vermittlung auf einen festen Arbeitsplatz, niemals ein ‚dann schauen wir mal‘.“ Orientierung, Qualifizierung, Stabilisierung, Festanstellung und nachfolgende Begleitung: Das ist, kurz gesagt, das Rezept, mit dem die HAA ihre Teilnehmer mit Werkstattstatus zu Arbeitnehmern mit Tariflohn entwickelt.

Verlängerung mit dem Integrationspraktikum

„Wir machen bei den Teilnehmern in der Betrieblichen Berufsbildung immer wieder die Erfahrung, dass 24 Monate zu kurz sind, um Fähigkeiten voll zu entfalten und einen passenden Arbeitsplatz zu finden“, sagt Achim Ciolek. Deshalb nutzen viele anschließend ein Integrationspraktikum, um mit einer längerfristigen Erprobung die Vermittlungschancen zu erhöhen und doch erfolgreich zu sein: „Unsere Zielsetzung ist, den Teilnehmer nach drei Jahren vermit-

telt zu haben.“ Das Integrationspraktikum finanziert sich, wie der Arbeitsbereich der Werkstatt, aus Mitteln der Eingliederungshilfe und ist - mit einer guten Begründung - de facto unbefristet. Klienten, die ihren BBB bereits in einer Werkstatt durchlaufen haben, sich dann aber im ersten Arbeitsmarkt erproben wollen, nimmt die HAA auch im Integrationspraktikum auf.

Rund 40 Teilnehmer durchlaufen die Betriebliche Berufsbildung pro Jahr und 40 ein Integrationspraktikum. Rund 30 Prozent der Teilnehmer verlassen am Ende oder kurz vorher die Betriebliche Berufsbildung mit einem festen Arbeitsvertrag. Nach fünf Jahren, also nach zwei Jahren BBB und drei weiteren Jahren Integrationspraktikum, liegt die Vermittlungsquote bei 70 Prozent. Achim Ciolek: „Die anderen Teilnehmer brechen entweder krankheits-

bedingt ab oder sie gehen in die Werkstatt.“ Nach einer erfolgreichen Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt finanziert das Integrationsamt für zwei Jahre die weitere Begleitung.

Die Arbeitsassistenten

60 Arbeitsassistenten – Sozialpädagogen, Erzieher, Arbeitstherapeuten, Ergotherapeuten und Lehrer – begleiten die Teilnehmer im Tandem während des gesamten Berufsbildungsprozesses. Koordinatoren unterstützen die Jobcoachs in kollegialen Fallberatungen alle drei, vier Monate und arbeiten selbst in der Begleitung. Arbeitsassistent Norbert Ganter über seine Arbeit: „Mir macht es Spaß, Kompetenzen und Fähigkeiten, die wir durch individuelle Trainings- und Unterstützungseinheiten fördern, wachsen zu sehen. Den Menschen tatsächlich eine Chance zu geben, Alternativen zu entdecken und Dinge für sich zu bewegen.“

Die Jobcoachs der HAA arbeiten mit einem Betreuungsschlüssel von 1 : ca. 3,5. Das sieht nur scheinbar nach einer besseren Finanzierung aus als in Werkstätten mit ihrem BBB-Schlüssel von 1:6. Die Erklärung liegt vor allem in deutlich geringeren Overheadkosten bei der HAA: Über 90 Prozent des Personals sind Arbeitsbegleiter und sie hat geringe Raum- und Investitionskosten.

An jedem Arbeitstag beginnt ein Praktikum

Die Akquise von Arbeits- oder Praktikumsplätzen ist Aufgabe von vier spezialisierten Mitarbeitern der HAA. „Die Arbeitsassistenten informieren uns darüber, welche speziellen Praktika sie für welchen Teilnehmer suchen. Inzwischen haben wir aber auch eine umfangreiche Datenbank mit einem großen Pool an Praktikumsplätzen aufgebaut, in der die Arbeitsassistenten auch selbst suchen können.“ Betriebe, in denen die HAA immer wieder Kurzzeitpraktika

besetzen kann, „lernen, wie wir ticken: Das ist ein großer Vorteil. Ich habe ursprünglich gedacht, nach ein paar Jahren kennen uns alle Hamburger Arbeitgeber und dann wird es schwierig, Praktikumsstellen zu finden. Falsch. Je länger man drin ist, desto mehr Ressourcen entdeckt man.“ Stefan

Schuh, der Chef der Betriebskantine des IT-Dienstleisters, bestätigt das: „Ich arbeite seit zehn Jahren mit der HAA zusammen. Die Arbeitsassistenten gehen hier ein und aus, arbeiten mit den Praktikanten, wissen, wie mein Betrieb funktioniert und agieren selbstständig. Unser Verhältnis ist ent-

spannt, vieles sprechen wir zwischen Tür und Angel ab.“ Für neue Praktikanten ist er immer offen, sein Betrieb ein guter Einsatzort für Teilnehmer in der Erprobungsphase. Fünf seiner insgesamt 24 Mitarbeiter sind ehemalige HAA-Praktikanten, die er auf einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz übernommen hat.

An jedem Arbeitstag beginnt die HAA rein rechnerisch mindestens einen Praktikumsplatz, entweder einen neu akquirierten oder einen aus dem der Bestandskunden. Vor allem kleinere und mittlere Betriebe sind den Praktika gegenüber aufgeschlossen. „Mit unseren zwangsläufig unorthodoxen Bewerbungsverfahren haben wir bei großen Unternehmen keine Chance. Personaler in Großbetrieben haben feste Kriterien, nach denen sie Bewerber auswählen, da fallen unsere Lebensläufe einfach durch.“

Attraktiv für Arbeitgeber

Als taugliches Instrument bei der Vermittlung aus dem Betrieblichen BBB erweist sich das Hamburger Budget für Arbeit. „Seit 2012 haben wir 54 Teilnehmer über das Budget in sozialversicherungspflichtige Festanstellung vermittelt. Die Betriebe erhalten dauerhaft bis zu 70 Prozent Lohnkostenzuschuss, die Teilnehmer können, sollte der Arbeitsvertrag beendet werden, entweder in die Werkstatt oder in ein neues Praktikum gehen. Die Arbeitgeber sind jetzt schneller bereit, einen festen Arbeitsvertrag abzuschließen“, meint Achim Ciolk. Das Budget ist genau da erfolgreich, wo die bisherige Förderungsstruktur – zwei Jahre Eingliederungszuschuss der Agentur für Arbeit – scheiterte. Was allerdings nicht darüber hinwegtäuschen sollte, dass die HAA 20 Jahre lang auch ohne Budget erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt vermittelte.

Auch der Arbeitsplatz von Hendrik Heinsohn läuft über das Hamburger Budget für Arbeit. Jürgen Johannsen, der Logistiklei-

HENDRIK HEINSOHN

Langen Atem haben

„Zur Arbeitsassistenz kam ich im Oktober 2011 durch die Agentur für Arbeit. Zuerst war ich in der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung, aber der Druck war zu groß. Also habe ich in die Betriebliche Berufsbildung gewechselt. Das war genau richtig“, erzählt Hendrik Heinsohn. Begleitet von Norbert Ganter, schnupperte er in viele Branchen, machte Praktika bei Globetrotter, der IKK, der Harburger Handwerkskammer, arbeitete in Poststellen, am Empfang und mit SAP. Bei der Suche nach Praktikumsplätzen erwies sich die fehlende Barrierefreiheit als größtes Handicap: Oft erreichte er Firmen wegen fehlender Zugwege mit seinem Rollstuhl erst gar nicht. Im April 2013 begann er schließlich ein Praktikum im Amalie Sieveking-Krankenhaus in Hamburg-Volksdorf. Das hatte Erfolg: Im Oktober erhielt er einen Zwei-Jahres-Vertrag. „Ich habe mich von Anfang an wohlgefühlt und wollte gern hier bleiben, mein Chef konnte sich das auch gut vorstellen.“ Die

Chancen stehen gut, dass sein Vertrag entfristet wird. Vor allem mache er PC-Arbeit, beschreibt er seine Aufgaben. „Ich gebe die Befunde aus dem Herzkatheter-Labor in den PC ein, unterstütze bei den Leistungsabrechnungen mit den Krankenkassen, bringe Blutproben ins Labor und betreue die Poststelle.“ Längst hat er sich von seinen Arbeitsassistenten abgenabelt und boxt sich allein durch oder fragt Kollegen. Sein großes Ziel, im ersten Arbeitsmarkt anzukommen, hat er erreicht, das erfüllt ihn mit Stolz. „Es waren auch harte Monate für Hendrik, immer wieder die Frage, vier, sechs Monate Praktikum und dann? Wir haben ihm immer gesagt, beiß die Zähne zusammen, wir kriegen das hin“, sagt Norbert Ganter, und zu Hendrik: „Mit deiner lebendigen Art und deiner Freundlichkeit steckst du alle an. Wenn du durch die Flure heizt, stehen bleibst und mit allen sprichst, sieht man, du bist hier angekommen.“ – „Das geht runter wie Butter“, gibt Hendrik Heinsohn zurück.



Hendrik Heinsohn an seinem Arbeitsplatz

Foto: HAA

ter des Krankenhauses, sieht es so: „Ich kam auf die Zusammenarbeit mit der Arbeitsassistentin, weil ich ausprobieren wollte, ob wir so Abteilungen entlasten können. Das klappt mit Hendrik super. Das Hamburger Budget ist dabei eine große Hilfe, denn Krankenhäuser stehen betriebswirtschaftlich ja immer schlecht da. So haben alle einen Gewinn davon, Hendrik sowieso, die Arbeitsassistentin und wir auch. Hendrik ist ein Glücksgriff für uns.“

Warum funktioniert die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt bei der HAA trotz niedrigerer Kostensätze pro Teilnehmer dennoch erfolgreicher als bei den Werkstätten? Gründe sieht Achim Ciolek vor allem in der höheren Betreuungsintensität, der stärkeren Zugriffsmöglichkeit auf Betriebe des ersten Arbeitsmarkts und in der Qualifikation, Erfahrung und Haltung der Kollegen: „Arbeitsassistenten sind stark auf die Übernahme des Teilnehmers in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis fokussiert. Statt von Werkstätten zu

verlangen, Parallelstrukturen aufzubauen, vernetzen wir uns sinnvoll mit ihnen: Und das verlangt vielleicht auch, den einen oder anderen Beschäftigten zu ermutigen, eine berufliche Perspektive auf dem Arbeitsmarkt zu erproben.“

Fazit

70 Prozent ihrer Teilnehmer – alle werkstattberechtigt – vermittelt die HAA in Festanstellungen auf den ersten Arbeitsmarkt. Das widerspricht allen „gesicherten Erkenntnissen“ über die „(Un)vermittelbarkeit von Werkstattbeschäftigten“ und lässt die Unterscheidung „werkstattfähig“ versus „arbeitsmarktfähig“ obsolet erscheinen. Arbeiten, wo andere auch arbeiten, ist keine Frage des Ob und auch keine des Wie mehr: Wie es funktioniert, Menschen mit geistiger Behinderung/Lernschwierigkeiten in sozialversicherungspflichtige Arbeit zu vermitteln, zeigt die HAA seit 23 Jahren jeden Tag aufs Neue: Arbeit inklusive. Längst überfällig, dass die Politik den dauerhaften

Vermittlungserfolg zur Kenntnis nimmt und die Diskussion um die Reform der Eingliederungshilfe in andere Bahnen lenkt.

Grid Grottemeyer ist Chefredakteurin der Zeitschrift KLARER KURS. Das Magazin für berufliche Teilhabe erscheint im Verlag 53° Nord, einem Geschäftsbereich der GDW Hessen Thüringen eG.



Kontakt und nähere Informationen
53° Nord Agentur und Verlag
Frankfurter Straße 227b, 34134 Kassel
0561 / 47 59 66 53
Mail: grottemeyer@53grad-nord.com
Internet: www.53grad-nord.com

Der Artikel erschien bereits 2015 im Klaren Kurs. Wir danken für die Überlassung!

Collectif France Emploi Accompagné

Französischer Verband für Unterstützte Beschäftigung gegründet

Von Nicolas Pätzold

In Juni 2014 wurde das Collectif France pour la recherche et la promotion de l'emploi accompagné (Kollektiv für die Forschung und Förderung der Unterstützten Beschäftigung) gegründet. Das Collectif besteht zurzeit aus 49 Mitgliedern. Unter den Mitgliedern sind nationale Verbände und Vereine, lokale Organisationen und Fachdienste sowie Einzelpersonen.

Um die Arbeit und Ziele des Collectif im Zusammenhang der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung in Frankreich besser verstehen zu können, geben wir zunächst einen Überblick über die Entwicklung und die Ziele der französischen Arbeitsmarktpolitik für Menschen mit Behinderung.

Teilhabe für Menschen mit Behinderung in Frankreich

Die erste gesetzliche Maßnahme zur Anerkennung von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt wurde mit dem Gesetz vom 9. April 1898 über die Verantwortlichkeit

des Arbeitgebers bei Arbeitsunfällen verankert. Eine erste wichtige Weiterentwicklung erfolgte nach dem Ersten Weltkrieg. Die Rückkehr der „Gueulescassées“ ins Zivilleben verlangte von den damaligen Politikern, die Eingliederung von Kriegsverletzten in die Arbeitswelt zu ermöglichen, um sie an der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes teilnehmen zu lassen. Einige wichtige heute noch bestehende Vereinigungen für Menschen mit Behinderung wurden in dieser Zeit gegründet.

Die staatliche und gesellschaftliche Anerkennung von Menschen mit Behinderung war lange Zeit den Kriegsverletzten und Opfern von Arbeitsunfällen vorbehalten. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden neue Maßnahmen auf andere Behinderungsgruppen (z.B. Menschen mit geistiger oder Sinnesbehinderung) erweitert. Mit der Verabschiedung des Gesetzes zur Rehabilitation behinderter Arbeitnehmer konnten 1957 die ersten Werkstätten für behinderte Menschen gegründet werden. Dieses Gesetz

beinhaltete auch ein System der Anerkennung der Behinderung durch die staatliche Verwaltung, die bis heute gültig ist. Diese Anerkennung behinderter Arbeitnehmer nennt sich „Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)“. Sie soll Menschen mit Behinderung in Frankreich einen Vorzug für eine Anstellung geben.

1987 wurde eine Mindestquote für behinderte Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeitern auf 6% angesetzt. Betriebe, die diese Quote nicht einhalten, müssen eine Abgabe an die AGEFIPH (das französische Pendant zu den deutschen Integrationsämtern) bezahlen. Die AGEFIPH ist eine nicht gewinnorientierte Institution, die mit den Mitteln aus dieser Abgabe Bildungsprojekte und die entsprechende Gestaltung der Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung finanziert. Diese Maßnahme hat aber zu keiner bedeutenden Steigerung der Einstellung behinderter Menschen geführt. So waren 1991 in 88.000 Betrieben insgesamt 296.900 behinderte



„Sie nehmen meine Platz? Nehmen Sie meine Behinderung!“

Foto: bestrossi_pixelio.de

Menschen beschäftigt. 2010, zwanzig Jahre später, waren es lediglich 336.900 Personen in 97.200 Betrieben¹. 2011 waren im privaten Sektor im Durchschnitt nur 3,1% der Beschäftigten Menschen mit Behinderung². Bei einer allgemeinen Beschäftigungsquote für Frankreich von insgesamt 64% liegt der Prozentsatz für Menschen mit Behinderung bei 35% und sogar nur 31% für Frauen mit Behinderung³.

2005 wurde ein neues Gesetz erlassen, das gleiche Rechte und Chancen für Menschen mit Behinderung und somit deren Teilhabe in der Gesellschaft unterstützen soll⁴. Neue Fachdienste für behinderte Menschen wurden im Bereich von Schule, Bildung und der Begleitung bei der sozialen Eingliederung eingerichtet. Leider fehlte hier eine Maßnahme zur Begleitung behinderten Arbeitnehmer, die sich in einem

sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis befinden.

2010 wurde von Frankreich die UN-Behindertenrechtskonvention ratifiziert.

Französische Besonderheiten im Bereich Arbeit und Menschen mit Behinderung

- Behinderte Menschen werden in Frankreich von einem besonderen Arbeitsamt betreut, dem Cap Emploi, das von dem „normalen“ französischen Arbeitsamt Pôle Emploi getrennt ist. Cap Emploi wird von der AGEFIPH und Pôle Emploi finanziert. Die Aufgaben von Cap Emploi sind die Suche nach Arbeitsplätzen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen, deren Begleitung bis zu 6 Monate nach Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags

und wenn notwendig die Bereitstellung einer Arbeitsplatzausstattung.

- Menschen mit geistiger Behinderung arbeiten hauptsächlich in entsprechenden Werkstätten (2013 waren es 119.211 Arbeitsplätze). Mit einem Durchschnitt von 86 Arbeitsplätzen pro Werkstatt sind diese wesentlich kleiner als in Deutschland. Ein Wechsel von der Werkstatt auf einen Arbeitsplatz auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist sehr selten. Nach einer Studie der nationalen Behörde für Soziales fanden 2013 nur 590 behinderte Menschen, die zuvor in einer Werkstatt gearbeitet hatten einen Platz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.
- In Frankreich gibt es zahlreiche Organisationen die Bildungsstätten, Werkstätten oder Wohneinrichtungen für

Menschen mit Behinderung verwalten. Manche haben tausende Angestellte, andere weniger als 10. Viele nationale Verbände oder Vereine sind häufig auf eine bestimmte Behinderungsart spezialisiert. Aus diesem Grunde ist eine allgemeine Annäherung an das Thema Unterstützte Beschäftigung schwierig.

- Die Unterstützte Beschäftigung im Sinne der BAG UB ist in Frankreich vom Staat noch nicht anerkannt und wird somit nicht direkt finanziert. Die wenigen Dienste die Unterstützte Beschäftigung in Frankreich anbieten, werden privat oder im Rahmen von Modellprojekten vom Staat finanziert. Die zuständigen Ministerien sind allerdings am Konzept der Unterstützten Beschäftigung interessiert, insbesondere für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und für jugendliche Behinderte, die an einem allgemeinen Studiengang teilgenommen haben und nicht in den Werkstätten arbeiten wollen.

Vor diesem Hintergrund haben einige Verbände und Vereine beschlossen, eine französische Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung zu gründen.

Das Collectif France Emploi Accompagné

Die Arbeit des CFEA konzentriert sich auf 5 Schwerpunkte:

- Verbreitung des Konzepts „Unterstützte Beschäftigung“
- Unterstützung der Forschung im Bereich Unterstützte Beschäftigung
- Information über lokale Initiativen in Bereich Unterstützte Beschäftigung
- Vertretung der Mitglieder des CFEA in politischen und öffentlichen Auseinandersetzungen zum Thema Unterstützte Beschäftigung

- Kooperation mit internationalen und ausländischen Organisationen

Um diese Ziele zu erreichen, hat das Collectif vier Arbeitsgruppen gebildet:

- **1) Rahmenbedingungen und Qualität der Unterstützten Beschäftigung**
In dieser Arbeitsgruppe werden Fragen besprochen wie: Für wen ist Unterstützte Beschäftigung gedacht? Wie lange soll die Begleitung des Arbeitnehmers dauern? Soll ein Fachdienstleister Unterstützte Beschäftigung anbieten? Welche Unterstützung können UB-Anbieter Betrieben geben? Welche Kompetenzen soll ein Jobcoach haben?
- **2) Finanzierung der Fachdienste und des Angebots Unterstützter Beschäftigung**
In dieser Arbeitsgruppe werden Fragen besprochen wie: Sollen Betriebe zur Finanzierung beitragen? Welche öffentlichen Leistungsträger sollen ein UB-Angebot finanzieren?
- **3) Lobby und Kommunikation**
In dieser Arbeitsgruppe werden Themen besprochen wie: Öffentlichkeitsarbeit des CFEA und Interessenvertretung auf parlamentarischer und ministerieller Ebene.
- **4) Good Practices**
In dieser Arbeitsgruppe sprechen die Mitglieder über empfohlene Praxen für die Begleitung von Menschen mit Behinderung im allgemeinen Arbeitsmarkt

Seit Oktober 2015 ist das CFEA auch offizielles Mitglied der EUSE. Eine erste Tagung des CFEA hat im März 2015 stattgefunden, eine zweite im März 2016. Wir haben seit Juni 2015 eine Webseite wo alle Informationen über unsere Tätigkeiten zu finden sind: www.emploi-accompagne.fr

Ausblick

Das Konzept Unterstützte Beschäftigung wird zweifellos in Frankreich anerkannt werden. Es ist für unser junges Collectif hilfreich, dass wir im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben nicht alles neu erfinden müssen, sondern dass wir von den Erfahrungen und Fortschritten unserer Kollegen aus den Nachbarländern profitieren können. Wir möchten auch gerne grenzüberschreitende Projekte zwischen Frankreich und Deutschland fördern. Das CFEA wünscht sich dafür ein Partner zu sein.

Nicolas Pätzold

ist Mitglied des Verwaltungsrats des CFEA und dort verantwortlich für Koordination und Verwaltung

Kontakt und nähere Informationen

E-Mail: collectif@emploi-accompagne.fr

FUSSNOTEN

- 1 DARES, 2012 : l'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé, DARES Analyse 79, novembre 2012
- 2 DARES Analyse 070-2013
- 3 DARES Analyse 066-2013
- 4 Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Lernmaterialien zur beruflichen Grundbildung in Einfacher Sprache

Von Peter Piasecki

Das CJD Dortmund hat in Verbindung mit der TU Dortmund das Forschungs- und Entwicklungsprojekt DoQ (Dortmunder Grundbildungsqualifizierung) abgeschlossen. Von Seiten des Christlichen Jugenddorfwerks Deutschland e.V. wurden dabei 4 Bände mit Lernmaterialien in einfacher Sprache von Peter Piasecki herausgegeben.

Das Projekt DoQ – Dortmunder Grundbildungsqualifizierung mit einer Laufzeit vom 1. November 2012 bis zum 30. September 2015 fußt auf der Ausschreibung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zum Forschungs- und Entwicklungsvorhaben „Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“. Es trägt als Verbundvorhaben den Titel: „Entwicklung und Umsetzung einer individuell ausgerichteten und wirtschaftssektorspezifischen Qualifizierung in Unternehmen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Grundbildungsbedarf und/oder Migrationshintergrund“. Das CJD NRW Nord ist dabei verantwortlich für das Teilprojekt „Praxisorientierte Kompetenzentwicklung und Umsetzung“. Projektpartner im Verbund ist die Technische Universität Dortmund, die das Teilprojekt „Wissenschaftliche Konzeptentwicklung und Koordination“ übernommen hat. Die hier vorgelegten vier Bände zur „Dortmunder Grundbildungsqualifizierung - Lernmaterialien zur beruflichen Grundbildung“ sind im CJD NRW Nord entstanden, vormals CJD Dortmund.

Im Kontext neuester Studien weisen in Deutschland mehr als 14 Prozent erwerbstätige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Defizite im Bereich der Grundbildung auf. In den Unternehmen steigen jedoch in Anbetracht des wirtschaftlichen Wandels und der demographischen Entwicklung die Anforderungen auch an geringqualifizierte Erwerbstätige: Bedienungsanleitungen müssen verstanden und umgesetzt werden, schriftliche Arbeitsanweisungen befolgt und branchenspezifische Formulare ausgefüllt und weiterverarbeitet werden. Arbeitsplatzorientierte Grundbildung stellt somit eine

wesentliche Voraussetzung für die Sicherung des Arbeitsplatzes sowie die damit verbundene gesellschaftliche Teilhabe dar. Auch Anglizismen gewinnen zunehmend an Bedeutung; sie müssen richtig übersetzt und angewendet werden.

Besonders im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe (u. a. Industrie und Handwerk), ist der Anteil funktionaler Analphabeten unverhältnismäßig hoch. So sind zum Beispiel im Bereich der Baumeister/Metallbaumonteur insgesamt 22,7 Prozent aller Beschäftigten als funktionale Analphabeten zu bezeichnen, in Hilfsarbeitspositionen sind es sogar 56 Prozent aller Beschäftigten dieser Berufsgruppe.

Das BMBF-Projekt DoQ (Dortmunder Grundbildungsqualifizierung) setzt hier an (www.ALPHABUND.de). Es zielt auf einen individuell ausgerichteten und wirtschaftssektorspezifischen Förderansatz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Grundbildungsbedarf und/oder Migrationshintergrund. Dabei ist die intensive Zusammenarbeit mit Unternehmen obligatorisch. Entwickelt werden in dem Projekt Lernangebote, die durch gezielte Arbeitsplatzanalysen bezogen auf Wirtschaftssektor und Betrieb den realen Bezug zur Arbeitswelt der Mitarbeitenden widerspiegeln. So kann eine verbesserte und nachhaltige Integration in neue betriebliche und sektortypische Handlungssysteme erreicht, der berufliche sowie persönliche Erfolg gesteigert und der Arbeitsplatz nachhaltig gesichert werden.

Neben der Steigerung einer betriebs- und branchenspezifischen Handlungskompetenz für erwerbstätige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Bereitstellung

sektorspezifischer und betriebsindividueller Lernangebote kann die Förderung beruflicher Handlungskompetenz auch zur Verbesserung der Integrationsmöglichkeiten in den Ersten Arbeitsmarkt als ein weiteres Ziel angesehen werden. Die Förderung beruflicher Kommunikationskompetenz ist notwendige Voraussetzung für erfolgreiche nachhaltige Vermittlung sowie ein Erfordernis im Hinblick auf Berufsbewährung, Beschäftigungschancen und Weiterbildung.

Der gewählte Ansatz umfasst die Elemente:

- Handlungsorientierung
- Arbeitsprozessanalyse
- Lernergebnisorientierung

Im Projekt DoQ handelt es sich partiell um die Entwicklung von Selbstlernmaterialien in spezifischen, betriebsorientierten Kontexten. Die didaktische Konzeption des Lernmaterials und die Entwicklung von Grundbildungsszenarien respektive betrieblichen Lernarrangements orientieren sich dabei an den betrieblichen Bedarfen.

Die Lernmaterialien sind als Selbstlernmaterialien jedoch gut in strukturierten Weiterbildungskursen zu nutzen. Somit sind Wege der Nutzung vorgezeichnet, indem etwa die erstellten Materialien durch die Mitarbeitenden frei ausgewählt werden können. Um die eben genannte Hemmschwelle zu senken, ist es von Vorteil, dass es sich eben nicht um die reine Vermittlung von Lese- und Schreibfertigkeiten handelt, sondern dass vor allem auch Fachkompetenzen vermittelt werden. Damit wächst das Bewusstsein, dass Weiterbildung im betrieblichen Kontext der eigenen Arbeitsplatzsicherung dient.

Dortmunder Grundbildungsqualifizierung

herausgegeben Dr. Peter Piasecki im Verlag Dr. Dieter Winkler, Bochum

Band 1: Piasecki, Peter/Brinkmann, Ulrike/Sundermeier, Kai (2015): Curriculum und Handreichungen zum Projekt DoQ und zur Verwendung der Lernmaterialien, ISBN 978-3-89911-242-9

Band 2: Brinkmann, Ulrike (2015): Demontagearbeiten in der Recyclingwirtschaft, ISBN 978-3-89911-243-6

Band 3: Sundermeier, Kai (2015): Umgang mit Waren in der Logistikbranche, ISBN 978-3-89911-246-7

Band 4: Sundermeier, Kai (2015): Arbeitsabläufe in der Metalltechnik - Metallbearbeitung und Lager, ISBN 978-3-89911-246-7

Auf dem Weg in den Sozialraum

BETRIEBLICHE TEILHABE FÜR
MENSCHEN MIT KOMPLEXEM
UNTERSTÜTZUNGSBEDARF

Fachtag am 12.12.2016 in Mainz

In vielen Tages(förder)stätten bundesweit gibt es inzwischen arbeitsweltbezogene Angebote für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf. Das ist ein wichtiger Schritt im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention, denn: Jeder Mensch hat das Recht, am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft teilzunehmen.

Diese Teilhabeangebote sollten jedoch nicht nur in Sondereinrichtungen stattfinden, sondern zunehmend auch im Sozialraum und in Betrieben, die entsprechende Werk- oder Erfahrungsräume zur Verfügung stellen. Das ist auch und gerade für Menschen mit schwerer und Mehrfachbehinderung möglich und wichtig, die nicht durch Arbeit ihren eigenen Lebensunterhalt verdienen können: Auch sie können Erfahrungen mit dem „ganz normalen“ Arbeitsleben in Betrieben und im Sozialraum machen und „einen Beitrag leisten“. Dieser Beitrag mag nicht immer ein gegenständliches Ergebnis haben oder betriebswirtschaftlich relevant sein – für die Beteiligten sind die so entstehenden Arbeitswege, Tätigkeitsfelder, Begegnungen und sichtbaren Ergebnisse ihres Tätigseins im Sozialraum dennoch von erheblicher Bedeutung.

Im Projekt „Zeit für Arbeit!“ gehen deshalb die fünf Projektpartner (Leben mit Behinderung Hamburg, Arbeiter-Samariter-Bund Bremen, Spastikerhilfe Berlin, Lebenshilfe Gießen und Lebenshilfe Worms) einen nächsten Schritt und ermöglichen den Beschäftigten ihrer Tagesstätten arbeitsweltbezogene Teilhabe im Sozialraum und in Betrieben.

Mit diesem Fachtag möchte das Projekt „Zeit für Arbeit!“ der BAG UB Zwischenergebnisse präsentieren und zur Diskussion stellen sowie Gelegenheit zum bundesweiten fachlichen Austausch geben. Die Teilnehmenden werden in Kurzvorträgen über Praxiserfahrungen der Projektpartner, über verschiedene Aspekte und Fragestellungen beim Aufbau arbeitsweltbezogener Teilhabeangebote in Betrieben und im Sozialraum

informiert. In parallelen Workshops bietet sich Gelegenheit zum weiteren Austausch.

Folgende Themen werden in Vorträgen, Workshops oder Forumdiskussionen berücksichtigt werden:

- Wie akquiriere ich passende Betriebe und Kooperationspartner im Sozialraum?
- Wie können passende Arbeitsangebote für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf aussehen? Welche Erfolgskriterien für Arbeitsangebote außerhalb von Einrichtungen gibt es?
- Wie verändern sich die Assistenz- und Unterstützungsleistungen, wenn sie in Betrieben bzw. im Sozialraum stattfinden?
- Was bedeutet die zunehmende Ausrichtung von Teilhabeangeboten Richtung Sozialraum für die Team- und Mitarbeiter_innenentwicklung?
- Welche Bedeutung haben arbeitsweltbezogene Teilhabeangebote für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf für die Betriebe/Auftraggeber? Wann und warum sind sie aus ihrer Perspektive erfolgreich?
- Wie können Angebote für Personen mit herausforderndem Verhalten außerhalb der Einrichtung gestaltet werden?
- Welche Konsequenzen haben arbeitsweltbezogene, sozialräumlich ausgerichtete Teilhabeangebote für die zeitliche Struktur teilstationärer Teilhabeangebote, für begleitende Wohnangebote und für die Angehörigen?
- Wie lässt sich Persönliche Zukunftsplanung als Vorbereitung für Teilhabeangebote in Betrieben und im Sozialraum nutzen? Wie kann sie zu einem festen Bestandteil des Leistungsangebots für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf werden?

Sie können sich bereits ab jetzt formlos unter berit.blesinger@bag-ub.de anmelden. Das offizielle Anmeldeformular erhalten Sie anschließend mit der allgemeinen Rundmail. Der Fachtag hat eine begrenzte Teilnehmer_innenzahl von max. 100 Personen. Die Teilnahme ist kostenlos.

Die Fachveranstaltung im Rahmen des Aktion-Mensch-Projekts „Zeit für Arbeit!“ der BAG UB findet statt am Montag den 12.12.2016, 9:00 bis 16:00 Uhr im Erbacher Hof, Tagungszentrum des Bistums Mainz, Grebenstr. 24-26, 55116 Mainz

Impressum impulse

Nr. 76, 01.2016
ISSN 1434-2715

Herausgeber: BAG UB

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 / 43253-123, Fax: 040 / 43253-125
Mail allgemein: info@bag-ub.de,
Mail Redaktion: impulse@bag-ub.de
Internet: www.bag-ub.de

Vorsitzende: Angelika Thielicke

Geschäftsführer: Jörg Bungart

Die BAG UB ist Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband und in der European Union of Supported Employment (EUSE).

Redaktion: Doris Haake,
Claus Sasse (V.i.S.d.P.); Jörg Schulz,
Angelika Thielicke

Layout: Claus Sasse

Druck: www.diedruckerei.de

Auflage: 1000

Das Fachmagazin impulse erscheint 4x jährlich und ist im Mitgliedsbeitrag der BAG UB enthalten. Bezugspreis für Nichtmitglieder: Inland 30,- € / Jahr, Ausland 40,- € / Jahr
Anzeigenpreise erfragen Sie bei der Redaktion.

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung der AutorInnen wieder und müssen nicht mit der Auffassung der Redaktion übereinstimmen.

Die impulse finden Sie im Internet unter www.bag-ub.de/impulse zum Download.

Bilder Leichte Sprache:

© Lebenshilfe Bremen,
Illustrator Stefan Albers

Herzlichen Dank an die Glücksspirale, die den Druck aus ihren Fördermitteln finanziell unterstützt.



