

Theo Klauß: Teilhabe oder Ausschluss? Die Bedeutung sinnvoller Tätigkeit für Menschen mit hohem Hilfebedarf

Zum Recht auf un-behinderte selbstbestimmte Teilhabe gehört auch die Möglichkeit sinnvoller Tätigkeiten und Erfahrungsfelder für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Um dies zu sichern, bedarf es einer fundierten Auseinandersetzung mit der Frage, welche Bedeutung Arbeit und produktive Beschäftigung für alle Menschen haben können und wie dies praktisch zu verwirklichen ist. Dazu werden u. a. erste Ergebnisse einer bundesweiten Untersuchung vorgestellt.

Die Herausforderung der UN-Konvention

Wenn die Bundesrepublik Deutschland voraussichtlich im Januar des kommenden Jahres die neue UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ratifiziert, wird sie sich in Artikel 27 („Arbeit und Beschäftigung“) auch verpflichten, das „gleichberechtigte Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit“ anzuerkennen und die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um dessen Verwirklichung „sichern und fördern“ zu können (Abs. 1)¹. Wird sie, so ist zu fragen, dieser Verpflichtung tatsächlich nachkommen können? Welche Bedeutung hat dieses Recht für die Menschen, die wir als schwer(st) und mehrfachbehindert bezeichnen, und für die es bisher kein Recht auf Arbeit, nicht einmal ein Anrecht auf eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) gibt? Anders gefragt: Welche Verpflichtung ergibt sich aus diesem neuen internationalen Vertrag für unsere Gesellschaft und Politik, sowie für unsere Einrichtungen und Verbände, die schon lange – erfolglos – zumindest ein Recht auf Teilhabe in der WfbM für alle Menschen fordern (vgl. Schwager 1988)? Und inwieweit kommen wir dieser Verpflichtung nach? Die UN-Konvention veranlasst dazu, einige eigentlich schon lange diskutierten Fragen (vgl. Schwager 1988, 30) neu zu bedenken, beispielsweise die nach der Notwendigkeit und Bedeutung entsprechender Angebote für Menschen mit hohem Hilfebedarf. Bei der Diskussion darüber zeigt sich allerdings, wie wenig wir bisher tatsächlich darüber wissen, welche Möglichkeiten diese Menschen in unserer Gesellschaft tatsächlich haben, als Erwachsene ihre Tag sinnvoll zu gestalten, und wie die dafür vorhandenen Angebote organisiert sind und realisiert werden. Einige erste Ergebnisse aus dem ersten bundesweiten Forschungsprojekt in diesem Bereich lassen hoffen, dass diese Lücken zunehmend geschlossen und für die Planung und Gestaltung von Angeboten bessere Grundlagen bereitgestellt werden können.

Sinnvolle Tätigkeit als Teil selbstbestimmter Teilhabe

Es geht bei diesem Thema um einen Teilaspekt der ‚selbstbestimmten Teilhabe‘, die zum obersten Ziel und Prinzip der deutschen Sozialgesetzgebung geworden ist (SGB IX). Im Prinzip scheint Einigkeit darüber zu bestehen, dass Menschen mit Beeinträchtigungen die Unterstützung erhalten sollen, die sie benötigen, um in den unterschiedlichen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens dazu zu gehören, beispielsweise bei Bildung, Wohnen, Freizeit und Arbeit. Doch was meint diese Teilhabe? Hat sie nicht auch Grenzen?

Die folgende kleine Geschichte ist ein – historischer – Beleg dafür, dass man sich durchaus darüber streiten kann, wie weit es mit der Teilhabe gehen sollte und was eigentlich dazu gehört. Sie stammt aus dem Grimm’schen Märchenbuch.

Es war einmal ein steinalter Mann, dem waren die Augen trüb geworden, die Ohren taub, und die Knie zitterten ihm. Wenn er nun bei Tische saß und den Löffel kaum halten konnte, schüttete er Suppe auf das Tischtuch, und es floß ihm auch etwas wieder aus dem Mund. Sein Sohn und dessen Frau ekelten sich davor, und deswegen mußte sich der alte Großvater endlich hinter den Ofen in die Ecke setzen, und sie gaben ihm sein Essen in ein irdenes Schüsselchen [...] da sah er betrübt nach dem Tisch, und die Augen wurden ihm naß. Einmal auch konnten seine zitterigen Hände das

Schüsselchen nicht festhalten, es fiel zur Erde und zerbrach. Die junge Frau schalt, er sagte nichts [...] Da kaufte sie ihm ein hölzernes Schüsselchen [...] daraus mußte er nun essen.²

Diese Geschichte beschreibt nichts Märchenhaftes, sondern Realität. Doch ist das Geschilderte denn so schlimm? Ein gebrechlich gewordener Mann bleibt in der Familie, ambulant vor stationär! Er erhält Nahrung und angepasstes Geschirr und kann so im Raum dabeibleiben. Er kann essen, wie er will, auch kleckern. Er hat doch, was er braucht. Oder? Die Volksweisheit findet es unmenschlich, ist dabei aber optimistisch:

Wie sie da so sitzen, so trägt der kleine Enkel von vier Jahren auf der Erde kleine Brettlein zusammen. „Was machst du da?“ fragte der Vater. „Ich mache ein Tröglein“, antwortete das Kind, „daraus sollen Vater und Mutter essen, wenn ich groß bin.“ Da sahen sich Mann und Frau eine Weile an, fingen endlich beide an zu weinen, holten alsofort den alten Großvater an den Tisch und ließen ihn von nun an immer mit essen, sagten auch nichts, wenn er ein wenig verschüttete.

Teilhaben – oder nur dabeisein?

Das Kind, das einfach seine Eltern nachahmt, vermittelt die Einsicht vom richtigen Handeln, einer Variante von Kants Kategorischem Imperativ: Handle so, dass die Maxime deines Handelns zum Allgemeinen Gesetz werde könnte. Oder einfacher: Liebe deinen Nächsten - so wie dich selbst. Es geht um Teilhabe, um nicht-Aussonderung von Menschen mit Beeinträchtigungen – ob alters-, behinderungs- oder anders bedingt.

Sie zeigt, dass es einen Unterschied macht, ob Menschen nur dabei sind oder tatsächlich teilhaben. Man kann mit Menschen in einem Raum zusammen sein und sie doch aussondern, ausschließen, entwürdigen, ihnen ihr Menschenrecht nehmen. Dabei gibt es doch viele Argumente dafür, dass das Handeln des jungen Ehepaars vertretbar erscheint und es begründen. Die junge Frau muss den Haushalt bewältigen. Das ist schwierig, wenn ständig Suppe auf Tisch und Boden klebt. Sie und ihr Mann möchten mit Genuss essen. Neues Geschirr belastet den knappen Etat. Sie wollen ihn ja nicht abschieben, behalten ihn bei sich, aber so, wie sie es ertragen können. Nur den Enkel müssen Finanzen und Haushalt nicht kümmern, er hat es leichter, sich den Opa in der Nähe zu wünschen.

Die Grimm'sche Geschichte spricht Fragen an, die uns im Zusammenhang mit den Zielen der Integration und Inklusion in der Schule, im Kindergarten und bis zum Arbeiten und Wohnen seit langem beschäftigen. Integration bedeutet, dass niemand wegen seiner Besonderheit – ob Behinderung, Migrationshintergrund oder soziale Benachteiligung – ausgesondert wird. Alle sollen ‚un-behindert‘ mit anderen Gleichaltrigen, mit Nachbarn etc. zusammen leben, lernen, arbeiten, spielen und Freizeit verbringen können. Doch wie geht das? Es gelingt in unserem Land bisher mehr schlecht als recht, und Menschen mit hohem Hilfebedarf besuchen nur in Einzelfällen allgemeine Schulen; normale Arbeitsplätze erscheinen für sie unerreichbar. Ist deshalb Teilhabe kein Thema für sie? Sie werden – im Prinzip – akzeptiert in unserer Gesellschaft, aber gehören sie wirklich dazu, haben sie wirklich Teil – beispielsweise in dem Lebensbereich, der mit den Begriffen Arbeit, Beschäftigung und Tagesstrukturierung im Erwachsenenalter gekennzeichnet ist?

Zu unserem breit gefächerten Netz von Sondereinrichtungen gehören auch die Förderbereiche für Menschen mit hohem Hilfebedarf und die Werkstätten, die diese – wie beispielsweise in Nordrhein-Westfalen – in ihre Produktionsbereiche integrieren. Sie sollen dort, wo eine Teilhabe am ganz normalen Leben in unserer Gesellschaft (noch) nicht möglich erscheint, einen Ersatz bieten, sie sollen wenigstens in diesem Sonderbereich teilhaben können. Es ist längst keine Selbstverständlichkeit, dass besonders beeinträchtigte Menschen hier dazu gehören können. Schulen und Werkstätten haben sie vor drei Jahrzehnten noch generell vor der Tür gelassen, das Recht auf den Besuch einer Schule haben sie inzwischen, in den Werkstätten und auch in den Förder- und Betreuungsbereichen (FuB) sind sie noch davon abhängig, ob Plätze vorhanden sind, und ob sie nicht in einem Bundesland leben, das Menschen mit hohem

Hilfebedarf in Heimen den Zugang zu einem gesonderten tagesstrukturierenden Angebot - entgegen der Rechtslage (§ 136 Abs. 3 SGB IX) – vorenthält (vgl. Klauß 2006).

Betrachtet man die Diskussion um das Recht auf die Nutzung einer solchen tagesstrukturierenden Maßnahme, so zeigt sich, dass es keineswegs geklärt ist, ob und mit welchen Inhalten solche Angebote tatsächlich erforderlich und sinnvoll sind – und ob die vorhandenen Angebotsstrukturen auch dem entsprechen, was diese Menschen zur selbstbestimmten Teilhabe in diesem Bereich brauchen (Lamers 2008). Die äußerliche Zugehörigkeit ist – auch im FuB – nur eine Voraussetzung für wirkliche Teilhabe, bedeutet aber längst noch nicht das Erreichen des Ziels. Das gilt auch in besonderen Einrichtungen wie den FuB. Es ist gut, dass es sie gibt, weil sie ein Stück Normalität ermöglichen. Aber die Integration der Menschen endet nicht mit ihrer Aufnahme in eine Fördergruppe, nein, sie fängt dann erst an, wenn man fragt, wie Teilhabe konkret ermöglicht werden kann.

Schauen wir uns die Geschichte noch einmal: Was erkennt der Enkel, dass Menschen es brauchen, auch wenn sie nicht oder nicht mehr so optimal funktionieren? Wovon wird der Großvater ausgeschlossen, obwohl er anwesend ist? Ihm ist die Teilhabe verwehrt, und zwar

- an der Kommunikation und dem menschlichen Kontakt: Abseits wird er kaum gesehen und gehört. Man übersieht leicht, was er ausdrückt. Er ist darauf angewiesen, dass jemand ihn wahrnimmt und das verspricht, was er nur durch sein Verhalten zeigt, was in der Geschichte nur dem Enkel gelingt.
- an der Kultur: Normales Geschirr ist ein Kulturgut, dessen Verweigerung steht symbolisch dafür, dass auch andere Kulturgüter zum würdigen Leben gehören: Etwas lesen, gute Musik hören, gut zubereitete Mahlzeiten genießen, ästhetische und passende individuelle Kleidung tragen, etwas von der Welt sehen – und sich zu bilden.
- in Form der Einflussnahme, Selbstwirksamkeit und Selbstbestimmung, also Teilhabe an einem selbstständigen und selbstbestimmten Leben: Selbstständigkeit und damit ein Stück Autonomie zu erhalten, ist aufwändiger als eine pure Versorgung. Selbstbestimmung erfordert bei Menschen mit hohem Hilfebedarf ein noch genaueres Hinhören und Hinschauen auf minimale Äußerungen und Signale, auf mögliche oder geäußerte Wünsche.
- an Eigenaktivität und dafür adäquater Unterstützung. Er brauchte Hilfe, es selbst zu tun, z.B. wenn er kleckert, also adäquate persönliche und sachliche Hilfen, die ihm ein menschenwürdiges Leben ermöglichen würden. Diese müssten sich an den vorhandenen Kompetenzen orientieren und genau darauf abgestimmt sein.
- an der Möglichkeit individueller Entwicklung: Wer abseits sitzt, kann sich nicht mehr weiter entwickeln und nichts Neues mehr lernen, was andere ihm vermitteln müssten.

Im Anschluss an die Grimm'sche Geschichte kann man fragen: Reicht es bei manchen Menschen nicht aus, sie gut zu pflegen? Oft beschränken sich ihre Interessen doch vor allem auf das Essen und körperliches Wohlbefinden. Ein baden-württembergischer Landrat hat sich 2006 an seinen Ministerpräsidenten mit dem Vorschlag gewandt, „ältere behinderte Menschen ab einer bestimmten Altersgrenze (Vorschlag: Vollendung des 65. Lebensjahres) genauso zu behandeln, wie gleichaltrige pflegebedürftige ohne Behinderung“. Hierin läge „ein ganz erhebliches Einsparpotenzial“ (Vater 2007). Aus der Heidelberger Untersuchung zu schulischen Situation von Menschen mit hohem Hilfebedarf wissen wir, dass auch einige PädagogInnen der Meinung voll zustimmen, gute Pflege umfasse „eigentlich alles was Schüler mit schwer(st)en Behinderungen brauchen“ (FachlehrerInnen 10%, SonderschullehrerInnen 9%). Pflegekräfte sagen das sogar zu 16%. Vermutlich wird ihnen die Begleitung und Betreuung schwerstbehinderter Menschen oft ganz überlassen (Klauß u.a. 2006).

Tatsächlich ist Teilhabe ohne gute Pflege nicht möglich. Wer sich körperlich nicht wohl fühlt, fühlt sich abseits. Gute Pflege ist eine wichtige Voraussetzung für Teilhabe, aber sie ersetzt sie nicht. Teilhabe ist mehr. FuB tun sehr gut daran, wenn sie das körperliche Wohlbefinden ihrer KundInnen sehr Ernst nehmen. Gesunde Ernährung, gute Hygiene, angepasste Kleidung, passende Sitz- und Lagerungsmöglichkeiten, Sauerstoff und Sonne in den Räumen, die Ein-

beziehung von PhysiotherapeutInnen wegen des Erhaltes und der Verbesserung der Bewegungsmöglichkeiten, all das sind Qualitätsaspekte, aber noch keine volle Teilhabe.

Die Bedeutung von Arbeit und sinnvoller Beschäftigung

Doch sind Arbeit und sinnvolle Beschäftigung überhaupt sinnvolle und erreichbare Zielsetzungen bei den Menschen, über die wir hier sprechen? Der Heilpädagoge Kobi hat einmal (1999) geschrieben, für Menschen mit schwerer Behinderung könne es ausreichen, wenn jemand für ihr Wohlergehen Sorge. Ein gutes Hotel etwa biete neben der Sorge für das körperliche Wohl auch "Aktivitäten, die der Anregung und Unterhaltung, der erlebnismäßigen Bereicherung und Freude dienen, die als solche jedoch nicht produkt- und zweckgerichtet sein müssen" (28). Dieses Angebot könnten ehrenamtliche, nicht entlohnte Personen machen. Kobi hat uns mit einer Frage konfrontiert, die die Pädagogik beschäftigt, seit sie sich auch für Menschen interessiert, die wir schwer(st)- und mehrfachbehindert nennen: Reicht es für sie nicht aus, gut gepflegt, versorgt und unterhalten zu werden? Brauchen sie denn mehr?

Bei einem Hochschulseminar mit Studierenden, Werkstatt-Beschäftigten und SchülerInnen der Schule für Geistigbehinderte zum Thema „Arbeit – Teil des Lebens“ erhielt eine Gruppe bei einer Umfrage, wer die Arbeit erfunden habe, zur Antwort: Der liebe Gott (vgl. Klauß/Markowetz 2000). Vermutlich war jemandem die Geschichte von der Vertreibung aus dem Paradies eingefallen: Dort konnte man leben, ohne durch Arbeit die Grundlagen der eigenen Existenz zu sichern, weil es Lebensmittel im Überfluss gab, und da Adam und Eva gerne nackt umherliefen, brauchten sie nicht einmal jemanden zum Kleidung Nähen. Erst nach der Verführung durch die Schlange war die Idylle vorbei. Ist Arbeit also eine Strafe Gottes als Folge des Sündenfalls? Geht es bei der Arbeit nur darum, für seinen Lebensunterhalt zu sorgen? Ist Arbeit nur ein notwendiges Übel und ein Leben ohne Arbeit ein Idealzustand?

Natürlich ist es der Hauptsinn der Arbeit, für seinen Lebensunterhalt zu sorgen. Die Herstellung von Nahrung, Kleidung, die Sicherung des Wohnraums und der Gesundheit machen Arbeitsleistungen erforderlich. Aber in der Kulturgeschichte des Menschen hat das Arbeiten eine ganze Menge weiterer Bedeutungsaspekte hinzugewonnen. Das wird beispielsweise deutlich, wenn wir Menschen fragen, die keine Arbeit haben. Auch wenn – etwa durch Arbeitslosengeld – für ihren Lebensunterhalt und –erhalt gesorgt ist, fehlt ihnen sehr viel. Arbeitslose Menschen erleben einen elementaren Verlust, den Ausschluss von der Teilhabe an einem wichtigen Aspekt der Gemeinschaft und ein Gefühl von Nutzlosigkeit. Arbeit ist aus vielen Gründen wichtig:

- Etwas, was zunächst in der Vorstellung da ist, wird Realität. Das ist eine wertvolle, wichtige Erfahrung: Nach dem Plan hat man ein Produkt in der Hand.
- Es kommt etwas für uns selbst Bedeutsames zustande: Wir erleben uns als produktiv und können stolz darauf sein. Dabei bilden wir Interessen und entwickeln Stärken.
- Es entsteht etwas für andere Menschen so Wichtiges, dass sie Geld dafür bezahlen.
- Wer sich selbst ernähren kann, ist nicht von Unterstützung ohne eigene Gegenleistung abhängig. Das ist wichtig für das Selbstbewusstsein und das Selbstwertgefühl.
- Dem produktiv Tätigen wird etwas abverlangt, an dem er sich beweisen und verausgaben kann: Anstrengung, Anpassung an Material, Werkzeug und fachliches Wissen.
- Messen und berechnen, Pläne zeichnen und Kenntnisse austauschen fordert und fördert Bildung in den Kulturtechniken, aber auch handwerkliche und ästhetische Kompetenzen.
- Arbeit strukturiert den Tag, Woche, Jahr und das ganze Leben. Erst durch die Arbeits-Zeit entsteht ein Gefühl für Frei-Zeit, die man zur Entspannung oder Bildung nutzt.
- Arbeit geschieht meist in Kooperation und Abstimmung mit anderen. Soziale Regeln, „Arbeitstugenden“ wie Zuverlässigkeit, Fleiß, Verantwortlichkeit, Pünktlichkeit werden beim Arbeiten als wichtig erlebt und angeeignet.

- Arbeit erfordert Kommunikation: Absprachen, Koordination und Erfahrungsaustausch bringen ins Gespräch, und auch kommunikative Pausen gäbe es nicht ohne Arbeit.
- Arbeit setzt also Lernen voraus, sie ermöglicht Lernen, und sie besteht darin, dass wir Erlerntes anwenden, Kenntnisse und Kompetenzen nutzen und weiter entwickeln (Klauß 2005).
- Außerdem erfordert Arbeit in der Regel den Wechsel zwischen verschiedenen Lebenswelten, es bereichert das Leben durch Erfahrungen in mehreren Milieus und verhindert ein nur auf eine Lebenswelt und auf eine soziale Rolle reduziertes Leben (vgl. Goffman 1973; Klauß 1995).

Das Recht auf Arbeit begründet auch ein Bildungsrecht

Aus dem Recht auf Arbeit leitet sich somit unter anderem ein Anspruch auf Bildung ab, zumindest auf berufliche Bildung. So fordert beispielsweise die UN-Konvention in Artikel 25, Abs. 1 d) unter anderem, „Menschen mit Behinderungen wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen“. Berufliche Bildung gehört zur speziellen Bildung, durch die für bestimmte Aufgaben qualifiziert wird. Sie begründet sich darin, dass die Arbeit bestimmte Kenntnisse und Fertigkeiten erfordert. Da sich die Anforderungen des Arbeitens entwickeln und immer wieder verändern, reichen einmal angeeignete Kompetenzen nicht aus, deshalb wird Erwachsenenbildung zunehmend bedeutsamer. Der europäische Rat beispielsweise hat diese im März 2000 als mitentscheidend dafür erklärt, dass die Europäische Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wirtschaftsraum der Welt wird (Bücheler 2004, 4). Allerdings folgt er dabei einem engen Verständnis von spezieller Bildung, bei der es um „die Anpassung an die Entwicklungen der Wirtschaft“ geht. Deshalb werden „die Lerninhalte und -ziele zentral formuliert und vorgegeben“ (Reinecke 2004, 13). Dem ist entgegenzuhalten, dass eine solche spezielle Bildung zu kurz greift. Selbst viele Verantwortliche in Wirtschaftsunternehmen haben inzwischen erkannt, dass ein enges Spezialistentum weniger effektiv ist als MitarbeiterInnen, die auch die Chance haben und nutzen, ihre Persönlichkeit insgesamt zu bilden, etwa im Bereich sozialer Kompetenzen, kultureller Bildung u.a.m. Arbeit ist somit weit mehr als ein Mittel zur Existenzsicherung. Sie ist ein Kulturgut, das eng verknüpft ist mit vielfältigen Aspekten der menschlichen Bildung. Die Teilhabe daran soll keinem Menschen vorenthalten werden.

Die Angebote des FuB als ‚Annäherung‘ an das, was Arbeit in unserer Kultur bedeutet

Nach meinem Verständnis begründet sich das Modell der FuB in der Idee, dass alle Menschen – auch bei hohem Hilfebedarf – durch die Ermöglichung von Arbeit, sinnvoller Beschäftigung und ihren Möglichkeiten entsprechenden Tätigkeitsangeboten sowie entsprechender Bildungsangebote solche ‚typisch menschlichen‘ Erfahrungen machen können. Vielen Menschen mit hohem Hilfebedarf ist das Arbeiten im eigentlichen Sinne vermutlich nicht möglich. Arbeiten ist ein an einem Ziel und an einem Plan orientiertes Handeln. Die Vorstellung eines Ergebnisses, eines Produktes beispielsweise, besteht schon vorher mehr oder weniger konkret. Arbeit in diesem Sinne ist nicht voraussetzungslos, sondern erfordert planmäßiges, mit anderen koordiniertes und zielorientiertes Verhalten, das sich an Vorhaben und Vorgaben orientiert. Auch wenn wir anerkennen, dass nicht jeder Mensch mit einer kognitiven, körperlichen und/oder seelischen Beeinträchtigung in diesem Sinne zur Arbeit fähig ist, schließt ihn das keineswegs von dem Recht auf Teilhabe in diesem Bereich aus. Die Herausforderung liegt hier darin, eine Teilhabe an dem zu ermöglichen, was zum Lebensbereich der Arbeit gehört. Welche Erfahrungen macht man hier, was kann man hier lernen, wie sich bilden? Ich möchte dazu nur einige Stichpunkte nennen. Arbeiten bedeutet u.a.,

- Materialien zu bearbeiten und sinnlich zu erfahren, wie sich diese durch die eigene Einwirkung verändern: Das gelingt fast jedem Menschen, wenn man es ihm ermöglicht;
- sich anzustrengen und Mühe zu geben, um etwas zu erreichen, und Eigenwirksamkeit zu erleben;
- die eigene Produktivität zu erfahren und zu entwickeln: Schon das Hervorbringen von Lauten oder Tönen, das Gestalten mit Farben, das Sammeln von Obst für Saft, das Transportieren von Dingen, aber auch einfache Montagearbeiten etc. können dies ermöglichen;
- eigene Fähigkeiten zu nutzen, sich herausfordern zu lassen, sich zu bilden und weiterzuentwickeln und dabei auch Interessen an unterschiedlichen Tätigkeiten auszubilden;
- mit anderen gemeinsam etwas zu er- und bearbeiten und die Ergebnisse zu würdigen;
- Soziale Anerkennung („Vergütung“) für eigene Aktivitäten und Leistungen zu erhalten,
- die strukturierende Wirkung von individuellen und gemeinsamen Aktivitäten zu erleben,
- Verständigung mit anderen über das, was man tut und vorhat, also die Kommunikation.

Die Angebote, die in den FuB gemacht werden, können das Recht auf Arbeit, wie es in der UN-Konvention verbindlich anerkannt wird, also nicht umfänglich einlösen. Wir sind jedoch gefordert, uns insofern an diesem Recht zu orientieren, als wir fragen, ob und wie wir möglichst viel von dem auch in den FuB realisieren können, was zur Bedeutung der Arbeit in unserer Kultur gehört. Und das ist eine ganze Menge. Die Qualität der FuB hängt nach meinem Verständnis wesentlich daran, inwieweit dies gelingt – und ob es überhaupt angestrebt wird. Dies ist eine von mehreren Fragestellungen, die im Forschungsprojekt „Sinn-volle produktive Tätigkeit für Menschen mit schwerer Behinderung zur Partizipation am sozialen und kulturellen Leben“ (SITAS; Lamers 2008; Lamers/Terflath 2007, Lamers u.a. 2008) bearbeitet werden. Bei den im Folgenden vorgestellten ersten Ergebnissen geht es u.a. um die Frage, wie sich diese Zielsetzungen in den Realitäten der bundesdeutschen FuB widerspiegeln.

Das Forschungsprojekt SITAS

Während die schulische Förderung dieser Menschen bundesweit relativ einheitlich rechtlich und organisatorisch geregelt ist und sich auch die WfbM bundesweit hinsichtlich ihrer Organisationsformen, Strukturen, Arbeitsinhalte und -schwerpunkte sowie Qualitätsstandards überwiegend Gemeinsamkeiten aufweisen, wurden und werden nachschulische Angebote für Menschen mit einer schweren und mehrfachen Behinderung in unterschiedlichen Institutionen und Organisationsformen (z. B. Förder- und Betreuungsbereiche und Fördergruppen als Teilbereiche der Werkstätten, eigenständige Tagesstätten oder Tagesförderstätten, tagesstrukturierende Angebote in Wohneinrichtungen – im Folgenden mit dem Sammelbegriff FuB bezeichnet) vermutlich sehr heterogen realisiert (Lamers 2008). Es ist anzunehmen, dass die daraus resultierenden Freiheiten der FuB zu einer Uneinheitlichkeit und gewissen Beliebigkeit der Angebote geführt hat, und dass auch sehr unterschiedliche Vorstellungen darüber bestehen, ob der eigentliche Auftrag eher im Fördern, im Beschäftigen, beim Gestalten, Erholen, Entspannen u.a.m. liegt. An der inhaltlichen Offenheit, die je nach Bundesland und Träger verschieden gegeben ist (vgl. Becker 1993, 341f.), ändert auch die inzwischen für die Förderung und Betreuung von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung verlangte Qualitätssicherung nichts Wesentliches, da hier keine verbindlichen inhaltlichen Festlegungen vorgenommen wurden. Positiv und kritisch zugleich kann die Situation für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung nach der Schule so charakterisiert werden: Alles ist möglich!!! (Lamers 2008).

Seit dem Jahr 2007 wird im Forschungsprojekt SITAS an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg untersucht, in welchen Variationen sich das nachschulische Angebot für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung ausgestaltet hat. Welche Angebote können Erwachsene mit hohem Hilfebedarf nutzen, wie sind diese organisiert, welche Konzepte liegen ihnen zu Grunde, auf welche Qualifikationen d können sie begleitenden und unterstüt-

zenden Menschen zurückgreifen u.a.m.? Dies soll eine Diskussion darüber ermöglichen, worin der eigentliche Auftrag in der Arbeit mit Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung bestehen soll. Im Einzelnen soll erhoben werden,

- in welchen Strukturen und Organisationsformen diese Menschen in der Bundesrepublik Deutschland entsprechende Angebote erhalten,
- welche Zielsetzungen die Verantwortlichen in den Förder- und Betreuungsbereichen für sich bzw. die darin betreuten Menschen definiert haben (Fördern, Arbeiten, Beschäftigen, Gestalten, Erholen, Entspannen ...),
- wie die konkrete inhaltliche Umsetzung durch pädagogische, therapeutische und pflegerische Konzepte gestaltet ist,
- ob die Angebote altersadäquat und bedarfsgerecht für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung gestaltet sind,
- welche Qualifikationen des Personals erforderlich sind.

Auch die Auseinandersetzung mit den in der Praxis verwendeten Begrifflichkeiten ist ein wichtiger Bestandteil unserer Erhebung. So werden wir herauszufinden versuchen,

- welches Verständnis von ‚schwerer und mehrfacher Behinderung‘ der Arbeit in den FuB zu Grunde liegt oder auch
- was gemeint ist, wenn in der Praxis von ‚Arbeit‘, ‚Tätigkeit‘, ‚Beschäftigung‘, ‚Förderung‘, ‚Betreuung‘, ‚Therapie‘ usw. gesprochen wird.

Es handelt sich um eine umfassende explorative Studie, in der denen Daten zur Konzeptqualität, Strukturqualität und Prozessqualität erhoben werden und die mehrere Teile umfasst:

1. Bundesweite Analyse von Konzeptionen (seit Mai 2007)

Zur Analyse der Konzeptqualität wurden bundesweit die FuB eingeladen, ihre Konzeptionen für die Arbeit mit schwer- und mehrfachbehinderten Menschen zur Verfügung zu stellen. Diese Konzeptionen und Praxismodelle werden gerade daraufhin untersucht, welche Aussagen sie zu den zuvor genannten Fragekomplexen beinhalten, also z.B.: Finden sich Hinweise zu den angewendeten Förderkonzepten? Wie wird der Personenkreis der Menschen definiert, die einen FuB besuchen. Werden Ausschlusskriterien für die Teilnahme am FuB formuliert? usw.

2. Bundesweite Erhebung von Strukturdaten der Einrichtungen (seit Februar 2008)

Die Analyse der strukturellen Daten in den FuB erfolgt über eine zweiteilige schriftliche Befragung. Der erste, umfängliche Fragebogen, der im Februar 2008 verschickt wurde, richtet sich an die Leiterinnen und Leiter der FuB in den jeweiligen Institutionen. Ein zweiter, nachfolgender Fragebogen wendet sich an die Teams in den FuB, die im Alltag mit Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung arbeiten.

3. Einzelfallstudien zum Arbeits- und Betreuungsalltag in ausgewählten Einrichtungen (ab Herbst 2008)

Das, was mit Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung tatsächlich Tag für Tag in den Einrichtungen geschieht, welche Prozesse auf verschiedenen Ebenen dort ablaufen, ist durch einen Fragebogen oder durch ein Interview kaum zu erfassen. Deshalb wird Ende 2008 mit einer Erhebung zur Prozessqualität im Rahmen von Einzelfallstudien durch Tagebuchaufzeichnungen in ausgewählten FuB begonnen. Nach zuvor festgelegten, begründeten Kriterien werden Einrichtungen eingeladen, sich an qualitativen Analysen zur konkreten Situationsbeschreibung von Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen im FuB-Alltag zu beteiligen. Über zwei Wochen hinweg werden MitarbeiterInnen der FuB-Gruppen ein ‚Tagebuch‘ führen, in dem möglichst detailliert die Ereignisse und Aktivitäten festgehalten und reflektiert werden, die ein von ihnen betreuter Mensch mit schwerer und mehrfacher Behinderung in einem bestimmten Zeitraum erfahren konnte. Zum einen sollen die Tagebuchführenden sich darum bemühen, möglichst die Perspektive des betreuten Menschen einzunehmen, zum anderen sind sie angehalten, jede Aufzeichnung um ihre eigene subjektive Bewertung

und Einschätzung, welche Bedeutung die Ereignisse an diesem Tag für den betreffenden Menschen hatten, zu ergänzen.

Ergebnisse aus der Befragung der FuB-LeiterInnen

Im Projekt SITAS werden LeiterInnen und MitarbeiterInnen von FUB-Gruppen befragt. Die im Folgenden vorgestellten Ergebnisse basieren auf den Antworten von 132 LeiterInnen von FUB-Gruppen. Die Beteiligung an dieser Fragebogenerhebung lag bei 79,5%: Von 166 per Email verschickten Bögen wurden 132 beantwortet.

In den deskriptiven Analysen werden Aspekte angesprochen, die für die Frage, ob und inwiefern die Angebote der FUB dem entsprechen, was die Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung im Bereich der sinnvollen Beschäftigung und Tagesstrukturierung benötigen, von grundlegender Bedeutung sind. Die LeiterInnen geben u.a. Auskunft über

- den NutzerInnen von FuB,
- die Organisationsformen der FuB,
- das eingesetzte Personal und deren Qualifikationen
- die fachlichen Angebote und Ziele in den FuB, und
- die Konzeptionen und Qualitätssicherung in den FuB.

Die NutzerInnen

Wer nutzt die Angebote der FUB? Sind es nur Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung? Und bieten die FUB tatsächlich allen Menschen, die von den Werkstätten nicht aufgenommen werden, eine Tagesstrukturierung und ein Beschäftigungsangebot, oder gibt es auch hier Kriterien und Anforderungen, an denen man scheitern kann?

Durchschnittlich besuchen im Schnitt 55 Personen die FuB, deren LeiterInnen befragt wurden. Die Größe variiert zwischen fünf und 412 NutzerInnen, die in durchschnittlich 7,5 Gruppen (zwischen 1 und 50) begleitet und beschäftigt werden. Im Schnitt sind die FuB-Beschäftigten 33,5 Stunden im FuB, die Anwesenheitszeiten variieren zwischen 6,5 und 42 Stunden wöchentlich.

Die große Mehrheit (89%) davon gilt als schwer und mehrfachbehindert, offenbar nehmen die FuB aber auch Menschen auf, die aus anderen Gründen nicht oder noch nicht in einer WfbM eine Beschäftigung finden.

NutzerInnen der FuB	N	Min	Max	Durchschnitt
Wie viele Menschen besuchen zurzeit insgesamt Ihren FuB?	132	5	412	54,6
Wie viele Gruppen existieren in Ihrem FUB	131	1	50	7,5
Wie viele Menschen bezeichnen Sie davon als schwer und mehrfach behindert?	126	1	412	48,5

Tab. 1 Wie viele Menschen besuchen insgesamt Ihren FuB? (FB LeiterInnen, F10)

Während also einerseits die FuB nicht nur Menschen aufnehmen, die wegen ihrer schweren bzw. mehrfachen Behinderung besonderen Unterstützungsbedarf zeigen, gibt es nach Auffassung von 42% der befragten FuB-LeiterInnen auch NutzerInnen, die ebenso einer Beschäftigung im Arbeitsbereich einer WfbM nachgehen könnten (FB LeiterInnen, F27. N=126).

Inwieweit werden die FuB dem Ziel gerecht, jedem Menschen eine sinnvolle Beschäftigung und Tagesstruktur zu bieten, dem dies weder auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt noch in der WfbM möglich ist? Diese Einrichtungen verfügen zwar über einen im Vergleich zu den WfbM wesentlich besseren Personalschlüssel, dieser ist in der Regel jedoch auch hier limitiert. Dies dürfte ein Grund dafür sein, dass nahezu die Hälfte (44%) der befragten LeiterInnen angibt, dass es in ihrer Einrichtung Kriterien gibt, nach denen Menschen von deren Nutzung ausgeschlossen werden können. Am häufigsten werden hier selbst- und fremdgefährdendes Verhalten genannt (von 61% der befragten LeiterInnen), ein gutes Drittel nennt einen

zu hohen medizinischen Hilfebedarf (36%) als möglichen Ausschlussgrund, ein Viertel die Notwendigkeit der Einzelbetreuung (27%), häufig werden auch Gesundheitsrisiken (18%) und zu intensiver Hilfe- und Pflegebedarf angegeben (19%), sowie der hohe Aufwand, der für einen Transport in den FuB erforderlich wäre (13%).

Ausschlussgründe	Anzahl	Prozent
Verhalten, das andere Personen oder sich selbst extrem gefährdet und belastet	81	61,4
Zu hoher medizinischer Hilfebedarf	48	36,4
Notwendige Einzelbetreuung	35	26,5
Zu hohes medizinisches Gesundheitsrisiko, den Wohnbereich zu verlassen	24	18,2
Zu intensiver allgemeiner Hilfe- und Pflegebedarf	25	18,9
Beförderung mit Fahrdiensten nur mit hohem Aufwand möglich	17	12,9
Andere Kriterien	20	15,2

Tab. 2 Welche Gründe führen in Ihrer Einrichtung zum Ausschluss aus dem FuB? (Mehrfachnennungen) (FB LeiterInnen, F26. N=129)

Organisationsform der FuB

Bereits bei der Frage nach der Bezeichnung des Arbeitsbereiches zeigt sich eine große Variabilität. Etwa ein Drittel der Nennungen kommt nur einmal vor! Am häufigsten (27%) wird die Bezeichnung Förder- und Betreuungsbereich verwendet, etwas seltener Tagesförderstätte (21%). Alle anderen Bezeichnungen kommen höchstens bei 5 Prozent der Antwortenden vor, beispielsweise Förderbereich (5%), Tagesstätte (3%), Förder- und Beschäftigungsgruppe (2%) oder Fördergruppen (2%).

Bezeichnungen	Anzahl	Prozent
Förder- und Betreuungsbereich	35	26,5
Tagesförderstätte	28	21,2
Förderbereich	7	5,3
Tagesstätte	4	3,0
Förder- und Beschäftigungsgruppe	3	2,3
Fördergruppe	3	2,3
Andere (Fördergruppen, Tagesstätte, Förder- und Beschäftigungsbereich, Förderbereich etc.)	61	46,2

Tab. 3 Wie nennt sich Ihre Einrichtung bzw. der Teilbereich Ihrer Einrichtung, den Sie leiten? (FB LeiterInnen, F8. N=131)

Zur Hälfte sind die FuB (50%) organisatorischer Teil einer WfbM und befinden sich auch im selben Gebäude bzw. am selben Standort wie diese, weitere 17% gehören ebenfalls zu einer WfbM, sind aber räumlich von dieser getrennt. Eigenständig sind immerhin 17%, und an eine Wohneinrichtung sind 4,5% angegliedert.

Organisationsform	Häufigkeit	Prozent
Der FuB ist Teil der WfbM und er befindet sich im selben Gebäude bzw. am selben Standort	66	50,0
Der FuB ist Teil der WfbM, er befindet sich aber in einem anderen Gebäude bzw. an einem anderen Standort	22	16,7
Der FuB gilt als eigenständige Einrichtung	23	17,4
Der FuB ist angegliedert an eine Wohneinrichtung	6	4,5
Anderes	15	11,4

Tab. 4 In welcher Form ist der FuB in Ihrer Einrichtung organisiert? (FB LeiterInnen, F9. N=133)

Personal und Qualifikationen

Die Qualität und die ‚Passung‘ der Angebote der FuB hängen in besonderem Maße von den Personen ab, die dort arbeiten. Hier ist zunächst nach der Personalausstattung zu fragen und

nach den eingesetzten Berufsgruppen: Welche Qualifikationen haben die LeiterInnen, welche die MitarbeiterInnen? Inwiefern ist in den ‚mitgebrachten‘ Ausbildungen eine Vorbereitung auf diese Arbeit überhaupt möglich?

Interessant ist zudem die Frage, nach welchen Kriterien Personal eingestellt wird, welche Bedeutung dabei einer adäquaten Ausbildung zugemessen wird und welche Rolle dabei beispielsweise persönliche Merkmale wie Engagement, Belastbarkeit und Erfahrung haben.

Die in diese Erhebung einbezogenen FuB beschäftigen durchschnittlich 14 Fachkräfte, deren Anhalt variiert zwischen einer und 90 Personen. Vergleicht man diese Zahl mit der durchschnittlichen Einrichtungsgröße von 54,6 Personen (s. Tabelle 1), so kommen auf jede Fachkraft 3,9 FuB-NutzerInnen.

Fachkräfte	N	Min	Max	Durchschnitt
Wie viele Fachkräfte arbeiten in Ihrem FuB mit Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung	132	1	90	14,2

Tab. 5 Wie viele Fachkräfte arbeiten in Ihrem FuB mit Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung (FB LeiterInnen, F11. N=132)

Sehr vielfältig sind die Professionen, die in den FuB beschäftigt sind. Dabei dominieren die Heilerziehungspfleger/Heilerzieher, die in fast allen (92%) der FuB beschäftigt werden und die Erzieher, die es in 2/3 der einbezogenen Einrichtungen gibt (64%). Dann folgen bereits Personen ohne spezifische Ausbildung: 62% der FuB beschäftigen Zivildienstleistende und junge Menschen im FSJ (im Schnitt jeweils 3,6), und ein Drittel (32%) ebenso viele Personen (3,7 im Schnitt) ohne spezifische Ausbildung, z.B. in 400€Jobs. Häufig arbeiten auch TherapeutInnen in FuB (42% mit durchschnittlich 2,5 TherapeutInnen-Stellen) und Krankenschwestern/pfleger (39% je 2 Stellen). Danach rangieren Heil- und SozialpädagogInnen sowie AltenpflegerInnen, die in weniger als einem Drittel der FuB zu finden sind.

Professionen	Zahl der FuB, die diese Professionen beschäftigen	Durchschnittliche Stellen dieser Profession
Heilerziehungspfleger/Heilerzieher	121	5,3
Erzieher	85	3,9
Zivildienstleistende/FSJ	82	3,6
Krankenschwester/-pfleger	56	2,5
Therapeuten	52	2,1
Sozialpädagogen/Sozialarbeiter mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss	46	1,6
Arbeitserzieher	45	1,9
Personen ohne spezifische Ausbildung (z.B. 400€Jobs)	45	3,7
Heilpädagogen mit Fachschulabschluss	42	1,7
Jahrespraktikanten im Anerkennungsjahr	36	1,5
Altenpfleger	36	2,1
Heilpädagogen mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss	19	1,1
Diplompädagogen mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss	18	1,1
Sozialpädagogen/Sozialarbeiter mit Fachschulabschluss	9	1,0
Andere	76	3,1

Tab. 6 Wie viele Mitarbeiter arbeiten zurzeit in diesem Bereich (vorhandene Stellen)? (FB LeiterInnen, F12. N=131)

Auf die Frage nach den drei wichtigsten Kriterien für die Auswahl von FuB-MitarbeiterInnen geben die LeiterInnen am häufigsten (zu 69,5%) die „Wertschätzung und Akzeptanz von Anderssein“ an. Etwa ein Drittel (32%) nennt dies als erstes, weitere 23% als zweites und 14,5% an dritter Stelle. Viele (23%) nennen als erstes die Empathie. Diese persönlichen Qualitäten

rangieren damit deutlich vor einer auf den Personenkreis bezogenen Ausbildung und Qualifikation, die insgesamt von 53% der LeiterInnen angegeben wird, davon nur von 21% als erstes Kriterium, an dritter Stelle aber deutlich häufiger (27%). Relativ geringe Bedeutung wird der Lernbereitschaft (z.B. durch Fortbildungen) beigemessen (10% Erstnennungen). Auffallend ist, dass die „Belastbarkeit“ oft als zweites Kriterium genannt wird (24%), und dass die Teamfähigkeit bei den Zweit- und Drittnennungen dominiert (29% bzw. 34%).

Diese Ergebnisse lassen die Interpretation zu, dass die Fähigkeit und Bereitschaft, die Menschen mit hohem Hilfebedarf wertzuschätzen, ihnen empathisch zu begegnen als vorrangige Voraussetzungen für die hier zu leistende Arbeit angesehen werden. Der Aus- und Weiterbildung wird dabei eine ebenfalls große, aber doch etwas geringere Bedeutung beigemessen als der Einstellung der Personen, aber auch ihrer Fähigkeit zur Kooperation im Team und ihrer Kompetenz, mit besonderen Belastungen umzugehen.

Einstellungskriterien für MitarbeiterInnen	Nennung I (%)	Nennung II (%)	Nennung III (%)	Summe (%)
Wertschätzung und Akzeptanz von Anderssein	32,1	22,9	14,5	69,5
Empathie	22,9	4,6	5,3	32,8
Auf den Personenkreis bezogene Ausbildung/Qualifikation	20,6	5,3	26,7	52,6
Lernbereitschaft (z.B. in Form von Fortbildungen)	9,9	3,8	3,8	17,5
Belastbarkeit	6,1	23,7	10,7	40,5
Teamfähigkeit	4,6	28,2	33,6	66,4
Echtheit	1,5	7,6	3,1	12,2
Kontaktfreudigkeit	0	3,8	0,8	4,6

Tab. 7 Welche Kriterien sind für die Einstellung von Mitarbeitern für den FuB leitend? (Wählen Sie die drei wichtigsten Kriterien aus!) (FB LeiterInnen, F14. N=131)

Diese Antworten führen zu der Frage, ob eine spezifische Qualifikation für diese Arbeit überhaupt möglich ist und genutzt wird. Die befragten FuB-LeiterInnen geben nur zu etwa einem Drittel an, dass sie einen entsprechenden Schwerpunkt in ihrer Ausbildung setzen konnten und dass sie sich dadurch gut auf ihren Berufsalltag vorbereitet sehen (36%). Bei fast einem Drittel von ihnen (29%) gab es keine entsprechende Schwerpunktsetzung in ihrer Ausbildung, und etliche (15%) sind der Auffassung, dass ihnen die Beschäftigung mit Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung in ihrer Ausbildung nicht ausreichend auf ihre Arbeit vorbereitet habe.

Schwerpunktsetzung in der Ausbildung	Anzahl	Prozent
Ja, das war ein Schwerpunkt in meiner Ausbildung und dies hat mich gut auf meinen Berufsalltag vorbereitet.	47	35,6
Nein, diesen Schwerpunkt gab es nicht.	38	28,8
Ja, das war ein Schwerpunkt in meiner Ausbildung. Dies hat mich jedoch nur unzureichend auf den Berufsalltag vorbereitet.	20	15,2
Es wurde angeboten, ich habe aber andere Schwerpunkte gesetzt.	17	12,9
Ich habe keinen besonderen Schwerpunkt in meiner Ausbildung gesetzt.	7	5,3

Tab. 8 Hatten Sie während Ihrer Ausbildung die Möglichkeit, sich schwerpunktmäßig mit Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung auseinander zu setzen? (Mehrfachnennungen) (FB LeiterInnen, F3. N=132)

Auf die Frage, was ihnen den Einstieg in die Leitung eines solchen Arbeitsbereiches erleichtert habe, geben die befragten LeiterInnen am häufigsten (78%) an, dass der vorangegangene persönliche Kontakt in der Arbeit mit Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung dafür wichtig war. Etwa zwei Drittel geben an, sich in der Fachliteratur informiert zu haben (68%), 58% konnten Kenntnisse aus der Ausbildung nutzen und ebenso viele (58%) haben

Fortbildungen genutzt, um sich für ihre Aufgabe zu qualifizieren. Auch Informationen von KollegInnen (42%) und von Angehörigen (21%) werden hier genutzt; nur eine Minderheit gibt an, einfach ‚unbefangen‘ in die Arbeit eingestiegen zu sein (17%) bzw. eine spezielle Vorbereitung nicht für nötig gehalten zu haben (2%).

Die FuB-LeiterInnen sind sich demnach weitestgehend darin einig, dass für die Aufgabe der Leitung dieses Arbeitsbereiches – neben der persönlichen Begegnung mit den Menschen – fachliche Kompetenz erforderlich ist. Dabei können sie nur teilweise auf Qualifikationen aus ihren Ausbildungen zurückgreifen; sie kompensieren dies offenbar in der Regel durch die Nutzung von Literatur und Fortbildungen, aber auch durch einen Kompetenztransfer durch KollegInnen und Angehörige der FuB-NutzerInnen.

Gute Voraussetzungen ...	Anzahl	Prozent
Ich habe vorher im persönlichen Kontakt mit Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung gearbeitet.	103	78,0
Ich habe mich mit Fachliteratur beschäftigt.	90	68,2
Ich konnte Kenntnisse aus meiner Ausbildung nutzen.	77	58,3
Ich habe Fortbildungen besucht.	76	57,6
Ich habe Kollegen befragt.	55	41,7
Ich habe Informationen von Angehörigen eingeholt.	28	21,2
Ich bin unbefangen eingestiegen und habe es einfach probiert.	22	16,7
Ich hatte private Erfahrungen (z.B. Behinderungen in der Verwandtschaft, Jugendarbeit).	19	14,4
Eine spezielle Vorbereitung auf die Arbeit als Leitung eines FuB für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung halte ich für nicht notwendig.	2	1,5

Tab. 9 Was hat Ihnen den Einstieg in die Arbeit als Leitung eines FuB für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung erleichtert? (Mehrfachnennungen) (FB LeiterInnen, F4. N=132)

Angebote und Ziele in den FuB

Was ‚bieten‘ die FUB ihren NutzerInnen? Werden dabei sonderpädagogische Ansätze genutzt? Wird beispielsweise das Ziel verfolgt, einen Weg in die WfbM zu eröffnen? Welche Bedeutung wird überhaupt der Nutzung der FuB zugemessen?

Ein breites Spektrum von Angeboten spielt in (fast) allen FuB eine Rolle. Die befragten LeiterInnen geben am häufigsten an, dass in ihrer Einrichtung Angebote zu Sport und Bewegung (96%), zur Förderung der Selbstständigkeit und Selbstversorgung (95%), zur Erholung und Entspannung (93%), zur Kommunikationsförderung (93%), zur Wahrnehmungsförderung (91%) und zu Kunst und kreativem Gestalten (91%) sowie zur Musik (87%) genutzt werden können. Auch Gemeinschaftsaktivitäten finden in der Regel statt (92%). Die FuB unterscheiden sich hingegen darin, ob sie auch Arbeitsangebote machen; das geben 75% der LeiterInnen an. Die Möglichkeit zur Nutzung von therapeutischen Hilfen gibt es in Form der Physiotherapie in 70%, der Ergotherapie in 60% und als Logopädie in 38% der FuB. Besondere Lernangebote, z.B. in den Kulturtechniken oder zu Sachthemen, gibt es in zwei Drittel der Einrichtungen (67%).

Angebote im FuB	Anzahl	Prozent
Sport und Bewegung	127	96,2
Förderangebote zur Selbstständigkeit und Selbstversorgung	125	94,7
Angebote zur Erholung und Entspannung	123	93,2
Kommunikationsförderung	123	93,2
Gemeinschaftsaktivitäten, wie z. B. Ausflüge	122	92,4
Wahrnehmungsförderung	120	90,9
Kunst/kreatives Gestalten	120	90,9
Musik	115	87,1
Arbeiten (Produktionsarbeit)	100	75,8
Physiotherapie	92	69,7

Lernangebote, z.B. in den Kulturtechniken oder Sachthemen	89	67,4
Förderpflege	85	64,4
Ergotherapie	79	59,8
Logopädie	50	37,9

Tab. 10 Welche Angebote gibt es in Ihrem FuB für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung? (Mehrfachnennungen) (FB LeiterInnen, F31. N=132)

Nach Einschätzung der an dieser Erhebung beteiligten FuB-LeiterInnen sind diese Angebote in unterschiedlichem Maße für die NutzerInnen wichtig und bedeutsam. Sie konnten hierzu bis zu fünf Prioritäten angeben. Dabei dominieren insgesamt Förderangebote zu Selbstständigkeit und Selbstversorgung (insgesamt von 77% genannt, davon 61% mit erster Priorität). Gleich dahinter rangiert die Kommunikationsförderung, die von 74% der Befragten genannt wird – allerdings nur sehr selten mit erster oder zweiter Priorität. Der Förderung der Wahrnehmung erscheint 66% sehr wichtig, und mehr als zwei Fünftel halten Arbeitsangebote (43%) sowie Angebote zur Bewegung (43%) für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung für besonders relevant. Mehr als ein Drittel legt eine Priorität bei Angeboten zur Erholung und Entspannung (38%), und fast ein Drittel bei Gemeinschaftsangeboten.

Auffallend ist, dass den Angeboten, die kreative Aktivitäten (19%) und Lernmöglichkeiten beinhalten, und die in den meisten Einrichtungen vorhanden sind (s. Tabelle 10), relativ selten eine besondere Bedeutung zugemessen wird (14%). Gleiches gilt auch für therapeutische Angebote, die nur zu 15% (Physiotherapie), 13% (Ergotherapie) und 3% (Logopädie) als besonders wichtig für diesen Personenkreis eingeschätzt werden.

Besonders wichtige Angebote	Priorität I (%)	Priorität II (%)	Priorität III (%)	Priorität IV (%)	Priorität V (%)	Summe (%)
Förderangebote zur Selbstständigkeit und Selbstversorgung	61,4	7,6	2,3	3,8	1,5	76,6
Kommunikationsförderung	3,0	11,4	22,0	25,8	11,4	73,6
Wahrnehmungsförderung	13,6	37,1	5,3	4,5	5,3	65,8
Arbeiten (Produktionsarbeit)	5,3	6,1	3,8	11,4	16,7	43,3
Sport und Bewegung	6,1	12,1	14,4	8,3	2,3	43,2
Angebote zur Erholung und Entspannung	0,8	9,1	16,7	4,5	7,6	38,7
Gemeinschaftsaktivitäten, wie z. B. Ausflüge	1,5		1,5	7,6	20,5	31,1
Förderpflege	1,5	,8	3,0	9,8	9,1	24,2
Musik		5,3	12,1	3,0	0,8	21,2
Kunst/kreatives Gestalten	2,3	3,0	4,5	6,1	3,0	18,9
Physiotherapie	0,8	2,3	3,8	3,0	5,3	15,2
Lernangebote, z.B. in den Kulturtechniken oder Sachthemen		2,3	5,3	4,5	1,5	13,6
Ergotherapie		0,8	3,0	3,8	5,3	12,9
Logopädie				1,5	1,5	3,0
Andere	2,3	0,8	0,8	0,8	5,3	10,0

Tab. 11 Wählen Sie, unabhängig von den Angeboten in Ihrem FuB, fünf Angebote aus, die Ihnen für diesen Personenkreis besonders wichtig erscheinen (FB LeiterInnen, F32. N=132)

Nach den Angaben der FuB-LeiterInnen kann bei den Angeboten auf Ansätze zurückgegriffen werden, die in der Sonderpädagogik für die Arbeit mit Menschen mit hohem Hilfebedarf entwickelt wurden bzw. Anwendung finden. Zur Förderung der Selbstständigkeit werden sehr häufig Konzepte zum ‚lebenspraktischen Training‘ angewandt (96%), zur Förderung der Wahrnehmung kann auf die Basale Stimulation (84%) und das Snoezelen (83%) zurückgegriffen werden, und zur Förderung der Kommunikation auf Methoden der Unterstützten

Kommunikation (74%) und der Basalen Kommunikation (61%). Auch psychomotorische und motopädagogische Ansätze sind häufig (53%) bekannt und werden eingesetzt.

Sonderpädagogische Ansätze	Nutzung im FuB	Prozent
Lebenspraktisches Training	127	96,2
Basale Stimulation	111	84,1
Snoezelen	110	83,3
Unterstützte Kommunikation	98	74,2
Basale Kommunikation	81	61,4
Psychomotorik/Motopädagogik	70	53,0
Andere	25	19,1

Tab. 12 Welche sonderpädagogischen Ansätze werden in Ihrem FuB genutzt?
(FB LeiterInnen, F34. N=131)

Die Bedeutung der Angebote der FuB steht in engem Zusammenhang mit den damit verbundenen Zielsetzungen und dem darauf bezogenen Selbstverständnis. Dazu gehört zunächst die Frage, ob angestrebt wird, Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung an eine Tätigkeit im Produktionsbereich der WfbM heranzuführen und ihnen den Wechsel dorthin zu ermöglichen. Nur wenige LeiterInnen geben an, dass in ihrer Einrichtung dieses Ziel nicht verfolgt werde (11%), etwas mehr als ein Drittel verfolgt dieses Ziel, hat es aber noch nie erreicht (37%), und etwa die Hälfte (52%) konnten NutzerInnen ihres FuB diesen Wechsel bereits ermöglichen. Insgesamt machen 62 FuB-LeiterInnen Angaben dazu, wie oft dies in den letzten 5 Jahren stattfand. In ihren Einrichtungen können jeweils im Schnitt 3 Personen in den Produktionsbereich der WfbM wechseln, im Einzelfall sind es zwischen 1 und 11 Personen.

Eingliederung in den Produktionsbereich als ein Ziel des FuB	Anzahl	Prozent
Ja, es wurde schon erreicht.	67	51,9
Ja, aber es wurde noch nicht erreicht	48	37,2
Nein	14	10,9

Tab. 13 Besteht das Ziel der Eingliederung von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung in den Produktionsbereich der WfbM? (FB LeiterInnen, F43. N=129)

Zu den konzeptionellen Fragen gehört u.a. die Zusammensetzung der Gruppen. Man kann die Auffassung vertreten, eine möglichst homogene Gruppenzusammensetzung erleichtere es, die Angebote so zu gestalten, dass diese den spezifischen Beeinträchtigungen der Gruppe am ehesten entsprechen; es gibt jedoch auch gute Argumente dafür, dass heterogen zusammengesetzte Gruppen die Vielfältigkeit des Lernens und Erlebens unterstützen sowie das gegenseitige Lernen und Unterstützen fördern. Einige LeiterInnen (17%) geben an, dass in ihrer Einrichtung keine Festlegungen zur Gruppenzusammensetzung existiere, etwa ein Viertel orientiert sich an dem Kriterium, die Gruppen möglichst homogen zusammenzustellen, während die Hälfte (50%) eine gemischte Gruppenbildung anstrebt.

Gruppenzusammensetzung	Häufigkeit	Prozent
Ja, möglichst heterogen	66	50,0
Ja, möglichst homogen	31	23,5
Nein	20	17,2

Tab. 14 Werden die Gruppen nach bestimmten Kriterien zusammengesetzt?
(FB LeiterInnen, F 19. N=116)

Auch wenn die FuB-LeiterInnen überwiegend das Ziel verfolgen, Menschen unterschiedlichen Stärken in ihren Gruppen aufzunehmen, ist doch die größte Gruppe von ihnen der Auffassung, dass Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung am besten gefördert werden können, wenn sie in einer eigenen Gruppe zusammengefasst werden (40%). Ein Drittel vertritt die Auffassung, dass sie zwar zeitweise in Arbeitsgruppen der WfbM integriert wer-

den können, aber doch überwiegend eine getrennte Förderung benötigen. Etwa ein Viertel von ihnen hält hingegen eine Integration in die WfbM für möglich, wenn die ‚Bedingungen stimmen‘, wenn also entsprechende Rahmenbedingungen bestehen (20%), oder wenn sie zeitweise in der WfbM eigene Angebote erhalten (7%).

Sozialform	Häufigkeit	Prozent
Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung können am besten gefördert werden, wenn sie in einer eigenen Gruppe zusammen sind.	51	39,5
Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung können zeitweise in die Arbeitsgruppen der WfbM integriert werden, benötigen aber hauptsächlich eine getrennte Förderung.	43	33,3
Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung könnten grundsätzlich in die Arbeitsgruppen der WfbM integriert werden, wenn die Rahmenbedingung entsprechend angepasst würden.	26	20,2
Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung können in die Arbeitsgruppen integriert werden, benötigen aber zusätzlich noch getrennte Angebote.	9	7,0

Tab. 15 Welcher der folgenden Aussagen können Sie Ihrer Erfahrung nach (also nicht, weil es vom Ideal her so sein sollte!) am ehesten zustimmen? (FB LeiterInnen, F44. N=129)

Auch wenn es überwiegend für sinnvoll angesehen wird, Menschen mit hohem Hilfebedarf einen eigenen Beschäftigungsbereich zu gestalten, wird von den meisten FuB eine Verknüpfung zwischen NutzerInnen der FuB und der WfbM angestrebt. Am häufigsten werden gemeinsame Feste und Veranstaltungen dafür genutzt (63%), und häufig bestehen bei gemeinsamen Mahlzeiten (40%) und gemeinsamen Freizeitangeboten (38%) Begegnungsmöglichkeiten. Außerdem bestehen unterschiedliche ‚Berührungspunkte‘ durch Arbeitsaufträge der WfbM, die vom FuB übernommen werden (58%), durch die zeitweise Aufnahme von ‚überforderten‘ WfbM-MitarbeiterInnen (47%), durch stundenweise Beschäftigung von FuB-NutzerInnen in der WfbM (28%) oder durch FuB-Gruppen, die gezielt auf die WfbM vorbereiten (13%). Diese Angaben belegen, dass in der Regel eine Durchlässigkeit, zumindest aber die Möglichkeit der Begegnung zwischen beiden Bereichen angestrebt wird. Nur 3% der Befragten geben an, dass es keine derartigen ‚Berührungspunkte‘ zwischen FuB und WfbM gebe.

‚Berührungspunkte‘ FuB/WfbM	Anzahl	Prozent
Es werden Feste von Menschen aus dem FuB und dem Arbeitsbereich gemeinsam gefeiert.	83	62,9
Einzelne Arbeitsaufträge aus der WfbM werden durch den FuB übernommen.	77	58,3
Der FuB nimmt zeitweise Personen auf, die im Arbeitsbereich in der WfbM überfordert sind.	62	47,0
Die Mahlzeiten werden gemeinsam mit den Menschen aus dem Arbeitsbereich eingenommen.	52	39,4
Es werden gemeinsame Freizeitangebote für die Menschen aus dem FuB und dem Arbeitsbereich angeboten.	50	37,9
Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung aus dem FuB arbeiten stundenweise im Arbeitsbereich der WfbM.	36	27,3
Es gibt eine FuB-Gruppe, die gezielt auf die WfbM vorbereitet.	17	12,9
Es gibt eine Gruppe im Berufsbildungsbereich, die zum FuB gehört.	7	5,3
Keine	4	3,0
Es wird ein gemeinsamer Tagesbeginn oder –abschluss gestaltet.	4	3,0
Andere	57	43,2

Tab. 16 Welche Berührungspunkte gibt es zwischen den Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung in Ihrem FuB und den Menschen mit Behinderung im Produktionsbereich bzw. einer WfbM? (Mehrfachnennungen) (FB LeiterInnen, F40. N=131)

Die Mehrheit der in diese Befragung einbezogenen FuB bieten auch unterschiedliche Möglichkeiten, Angebote außerhalb des eigenen Bereichs zu nutzen, dazu gehören Einkäufe und Besorgungen (74%), Ferienfreizeiten (61%) und die Teilnahme an Festen, Feiern und anderen

kulturellen Veranstaltungen (56%) sowie Sportaktivitäten (46%), seltener auch an musischen (21%) und religiösen Angeboten (12%). Sehr selten nehmen FuB-NutzerInnen hingegen an Angebote der Erwachsenenbildung teil (7%).

Externe Angebote	Anzahl	Prozent
Einkäufe und Besorgungen	98	74,2
Ferienfreizeiten	80	60,6
Kulturelle Angebote (z.B. Feste und Feiern)	74	56,1
Sportliche Angebote	60	45,6
Musische Angebote	27	20,5
Religiöse Angebote	15	11,4
Angebote der Erwachsenenbildung (z.B. Volkshochschulkurse)	9	6,8
Andere	38	28,8

Tab. 17 Inwiefern werden während der Betreuungszeiten in Ihrem FuB Angebote außerhalb der Institution von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung genutzt? (FB LeiterInnen, F41. N=131)

Konzeption und Qualitätssicherung

Die Qualität einer Einrichtung beginnt mit ihrer Konzeption. Die FuB-LeiterInnen wurden gefragt, ob ihre Einrichtung eine Konzeption hat, ebenso aber auch zu ihren Vorstellungen darüber, worin die Bedeutung ihrer Angebote für ihre Zielgruppe vor allem liegen dürfte.

Was wird darüber hinaus dafür getan, die Qualität der Angebote zu sichern? Hier ist beispielsweise zu fragen, ob die Begleitung der FUB-NutzerInnen auf der Basis individueller und im Team abgestimmter Planung (Förderpläne) geschieht und ob ein Qualitätsmanagement vorhanden ist.

Die befragten FuB-LeiterInnen halten vor allem die Möglichkeit, im FuB soziale Kontakte zu erleben, für den Aspekt, der für dessen NutzerInnen von vorrangiger Bedeutung ist. 84% geben dies als eine von drei ‚wichtigsten Bedeutungen‘ an, die der FuB hat – am häufigsten hat dies für sie jedoch nicht die erste, sondern die zweite Priorität (58%). Erste Priorität hat der FuB nach ihrer Meinung vor allem dadurch, dass er einen strukturierten Tagesablauf ermöglicht (68% Priorität I; insgesamt von 79% genannt). Häufig, aber von weniger als der Hälfte der Befragten, werden das Erlernen der Selbstständigkeit (41%), die Möglichkeit, produktiv sein zu können (39%) und die Gelegenheit zur Kommunikation (30%) als eine von drei vorrangigen Bedeutungsaspekten des FuB angegeben. Die durch das FuB gegebene Chance auf Verselbstständigung und Ablösung von der Familie (15%) und die Nutzung von Bildungsangeboten (5%) hat hingegen nur für einige FuB-LeiterInnen eine vorrangige Bedeutung für die NutzerInnen ihrer Einrichtungen.

Vorrangige Bedeutungsaspekte der FuB für die NutzerInnen	Priorität I (%)	Priorität II (%)	Priorität III (%)	Summe (%)
Soziale Kontakte zu erleben	22,7	57,6	3,8	84,1
Einen strukturierten Tagesablauf zu erfahren	68,2	5,3	5,3	78,8
Selbstständigkeit erlernen zu können	1,5	5,3	34,1	40,9
Produktiv sein zu können	2,3	12,9	23,5	38,7
Kommunizieren zu können	3,8	12,1	14,4	30,3
Sich von der Familie ablösen können	0,8	2,3	12,1	15,2
Bildungsangebote zu nutzen		2,3	3,0	5,3
Anderes		1,5	3,0	4,5

Tab. 18 Welche Bedeutung hat Ihrer Meinung nach der FuB für die Menschen, die ihn besuchen? Bitte tragen Sie Nummern der drei für Sie wichtigsten 'Bedeutungen' ein. (FB LeiterInnen, F35. N= 132)

Es gibt fast keine FuB, die kein spezielles Konzept haben (3%), die meisten haben eines selbst für ihre Arbeit entwickelt (84%), und einige arbeiten gerade daran (9%).

Spezielles FuB-Konzept?

Prozent

Ja, es wurde von uns selbst entwickelt	84,1%
Wir sind gerade dabei eins zu entwickeln	9,1%
Anderes	3,8%
Nein, wir arbeiten nicht nach einem ausgearbeiteten Konzept	3,0%

Tab. 19 Hat Ihre Einrichtung ein spezielles Konzept für den FuB entwickelt?
(FB LeiterInnen, F16. N=133)

Offenbar gehört es zu den fast überall selbstverständlichen Maßnahmen zur Sicherung der Qualität, dass schriftliche Förderplanungen erstellt werden (96%) und schriftliche Entwicklungsdokumentationen stattfinden (92%). Beides basiert in der Regel nach einem vorgegebenen Muster (90%). Eine regelmäßige Vorlage der Förderplanung und Dokumentationen bei der Leitung erfolgt allerdings nur in der Hälfte der FuB (52%).

Förderplanungen und Dokumentation	Prozent
Es werden Förderplanungen schriftlich erstellt.	96,2%
Es werden Entwicklungsdokumentationen geschrieben.	91,7%
Es müssen Planungen und/oder Dokumentationen nach einem vorgegebenen Muster schriftlich erstellt werden.	90,2%
Die Förderplanungen und Dokumentationen über die geleistete Förderung sind mir regelmäßig vorzulegen.	51,5%
Es müssen Planungen und/oder Dokumentationen erstellt werden, die schriftliche Form und der Umfang können jedoch in den Gruppen festgelegt werden.	9,8%

Tab. 20 Inwiefern gibt es für Ihre Mitarbeiter verbindliche Regelungen für das Verfassen von Förderplanungen und Entwicklungsdokumentationen? (Mehrfachnennungen) (FB LeiterInnen, F15. N=132)

Für diese – und andere – Aufgaben sind offenbar in der Regel feste Zeiten im Deputat der MitarbeiterInnen vorgesehen, die sie für Vorbereitungen, Teambesprechungen etc. nutzen können und sollen. Durchschnittlich stehen dafür zwei Stunden wöchentlich zur Verfügung, bei einer Variation zwischen einer und fünf Stunden.

Von den in dieser Erhebung einbezogenen FuB arbeiten 77% nach einem Qualitätsmanagementsystem (FB LeiterInnen, F36. N=131). Zertifiziert werden 57% der FuB (FB LeiterInnen, F38. N=126). Auf die Frage, ob die Qualität pädagogischer Arbeit durch ein Qualitätsmanagementsystem beurteilt werden kann, antworten 73% mit ‚eher ja‘ und 27% mit ‚eher nein‘ (FB LeiterInnen, F39. N=123).

Ausblick

Die Ergebnisse einer ersten deskriptiven Auswertung der Befragung von FuB-LeiterInnen bestätigen, dass die ‚Landschaft‘ dieser Einrichtungen vielfältig ist. Das bezieht sich auf die Bezeichnungen (die 133 Befragten nennen mehr als 50 unterschiedliche Bezeichnungen), die Organisationsformen und die allgemeinen Zielsetzungen, bei denen beispielsweise die Bedeutung von Angeboten aus dem Bereich der Arbeit und produktiver Tätigkeiten unterschiedlich gesehen wird. Die MitarbeiterInnen der FuB bringen unterschiedliche Qualifikationen mit; die LeiterInnen konnten sich nur teilweise in ihrer Ausbildung auf diese Aufgabe vorbereiten.

Fachliche Konzepte zur Arbeit mit Menschen mit hohem Hilfebedarf sind offenbar in der großen Mehrheit der FuB bekannt und finden Anwendung; allerdings wird in den nachfolgenden SITAS-Untersuchungen noch zu klären sein, inwiefern dies auch im Alltag stattfindet und ob durch die vorhandenen Ansätze eine ausreichende Grundlage für die Begleitung der Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung gegeben ist. Auffallend ist, dass viele LeiterInnen durch ihre Antwort den Eindruck vermitteln, allgemeine Persönlichkeitsmerkmale und Einstellungen (Akzeptanz, Empathie) seien relevanter für diese Aufgabe als das, was in Ausbildungen vermittelt wird. Die Ausbildungsinstitutionen sollten sich damit auseinandersetzen, ob dies so bleiben muss. Klärungsbedarf könnte aber auch bezüglich des Selbstverständnisses und der Vorstellung von den Aufgaben der FuB bestehen. Wenn deren Bedeutung vorrangig

darin gesehen wird, dass hier soziale Kontakte stattfinden und eine Tagesstruktur ermöglicht wird, dann sind das sicher wichtige Wirkungen, weil sie den Menschen mit hohem Hilfebedarf ein Stück gesellschaftlicher Teilhabe in wenigstens zwei Milieus ermöglicht, zudem ihren Familien eine Unterstützung und Entlastung bietet. Es ist allerdings zu fragen, ob dies nicht einem sehr verkürzten Teilhabeverständnis entspricht. Sollten FuB nicht auch generell das Ziel verfolgen, ihren NutzerInnen Teilhabe im Sinne des Lebensbereiches der Arbeit mit den unterschiedlichen oben dargestellten Bedeutungsaspekten zu eröffnen? Dazu gehören neben den Möglichkeiten der sozialen Interaktion und Kommunikation und der Tagesstrukturierung auch Tätigkeits- und Erfahrungsmöglichkeiten, die mit der Erfahrung des produktivsein-Könnens, des sich durch Aufforderungen und Bildungsangebote herausfordern-Lassens, der Kooperation in Bezug auf gemeinsame Aufgaben, der Teilhabe an Kultur und Lernmöglichkeiten auch über die pure Alltagsbewältigung durch Selbstständigkeitsförderung hinaus beinhaltet (vgl. Klauß 2006).

Besonders bedenkenswert erscheint schließlich die Erkenntnis, dass die FuB offenbar keineswegs umfassend dem Anspruch gerecht werden, den besonders benachteiligten Menschen in unserer Gesellschaft, die weder am allgemeinen noch am besonderen WfbM-Arbeitsleben teilhaben können, einen adäquaten Ersatz-Raum zu schaffen. Eine nicht unbeträchtliche Zahl von Menschen erfüllen auch nicht die Kriterien, die für eine FuB-Aufnahme bestehen – und die keinesfalls einheitlich, sondern offenbar von den einzelnen Institutionen selbst definiert werden. Diese Ausschlusskriterien haben jedoch vermutlich den Hintergrund, dass die Ausstattung der FuB mit Personal – wie in der WfbM auf niedrigerem Niveau – pauschalisiert erfolgt. Möglicherweise fehlen hier aber den Einrichtungen und ihren MitarbeiterInnen auch Wissen und Können, um wirklich alle aufzunehmen und adäquat begleiten und unterstützen zu können, die ihr Angebot brauchen würden und nutzen möchten.

Einige der hier angesprochenen Fragen können im weiteren Verlauf des Forschungsprojektes SITAS weiter geklärt werden, andere werden auch danach zu weiteres Forschung, Diskussion und Aktivität herausfordern, um dem eingangs zitierten Anspruch der neuen UN-Konvention noch mehr gerecht zu werden als dies durch die bisher schon geleistete Arbeit der FuB bereits geschieht.

Literatur

- Becker, H. (1993): Zum Verhältnis von Werkstatt und Tagesstätten. In: Zeitschrift für Heilpädagogik 5, 341-348
- Bücheler, Heike (2004): Lernen Menschen mit Behinderung anders? Also lautet ein Beschluss: Dass der Mensch was lernen muss! In: Orientierung, Nr. 1, S. 4–6.
- Goffman, E. (1973): Asyle. Frankfurt
- Heß, G. (2004): Umbruch - Einbruch - Aufbruch. Zu einigen Fragen der Finanzierung der Erwachsenenbildung für Menschen mit geistiger Behinderung. In: Erwachsenenbildung und Behinderung, H. 2, S. 4–14.
- Klauß, Th. (1995): Irgendwann kommt die Trennung. In: Zeitschrift für Heilpädagogik 46, 9, 443-450
- Klauß, Th. (2003): Bildung und Arbeit für alle. Schule, Tagesstruktur und Werkstatt für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung- In: Zur Orientierung 4, 14-16
- Klauß, Th. (2005): Arbeit als Wert für Menschen mit Behinderung – ohne Arbeit wertlos? In: Evangelisches Diakoniewerk Gallneukirchen (Hrsg.): Arbeitswelten von Menschen mit Behinderung. 32. Martinsstift-Symposium 2004. Gallneukirchen, 13-31
- Klauß, Th. (2006): Menschen mit schweren Behinderungen im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen. In: Geistige Behinderung 45, 1, 3-18
- Klauß, Th. (2008): Un-behinderte Erwachsenenbildung – ein Traum?! In: Heß, G., Kagemann-Harnack, G. & Schlummer, W. (Hrsg.): Wir wollen – wir lernen – wir können! Erwachsenenbildung, Inklusion, Empowerment. Marburg: Lebenshilfe-Verlag, S. 32-49.
- Klauß, Th./ Markowetz, R. (2000): Studierende, Werkstufenschüler und Werkstattmitarbeiter drücken gemeinsam die (Hoch-)Schulbank – Erste Erfahrungen und Erkenntnisse aus einem integrativen

Seminar. In: Gemeinsam leben 2, 68-75

Lamers, W. (2007): Projektantrag. PH Heidelberg, unveröff.

Lamers, W. (2008): Sinn-volle produktive Tätigkeit für Menschen mit schwerer Behinderung zur Partizipation am sozialen und kulturellen Leben. Vortrag auf der Tagung ‚Teilhabe Selbstbestimmung Integration für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung‘ am 05. 03. 2008 in Herrenberg-Gültstein. Lebenshilfe BW, LAG WfbM, Arbeitskreis Förder- und Betreuungsgruppen Tagesfördergruppen (AFB). Unveröff.

Lamers, W.; Terfloth, K. & Prokop, I. (2008): Tätigkeit – Produktivität – Arbeit? Nachschulische Angebote für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung: Im Druck.

Reinecke, M. (2004): Volkshochschule Köln. In: Orientierung, Nr. 1, S. 13–14.

Schwager, H. J. (1988): Menschen mit schwersten Behinderungen. Eine Herausforderung für Werkstätten der Diakonie. In: Zur Orientierung 1, 30-33

SGB IX: Sozialgesetzbuch IX. Fassung vom 01. 07. 2001.

UNO (2007): Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Deutsche Arbeitsübersetzung

¹ 1. Die Vertragsstaaten erkennen das gleichberechtigte Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit an; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wurde. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem

a) Diskriminierung auf Grund einer Behinderung in allen Fragen der Beschäftigung jeder Art, einschließlich der Bedingungen in Bezug auf Rekrutierung, Einstellung und Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Aufstieg sowie sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, zu verbieten;

b) das gleichberechtigte Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigungen, und Abhilfe bei Beschwerden zu schützen;

c) sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können;

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

e) Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt sowie Unterstützung bei der Arbeitssuche, dem Erwerb und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu fördern;

f) Möglichkeiten für Selbständigkeit, Unternehmertum, die Bildung von Genossenschaften und Unternehmensgründungen zu fördern;

g) Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor zu beschäftigen;

h) die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen, wie gegebenenfalls Förderprogramme, Anreize und andere Maßnahmen, zu fördern;

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

j) das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern;

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

² Gebrüder Grimm: Der alte Großvater und der Enkel. In: Kinder- und Hausmärchen 1812/1815