#1 – 2019

Menschen

Inklusiv leben

Zusammen arbeiten

Die Chancen von Berufseinsteigern mit Behinderung werden besser. Gut sind sie noch nicht. Was muss sich ändern?

AKTION MENSCH

Heute Kumpels.
Morgen Kollegen.

Je früher Kinder lernen, dass Unterschiede ganz normal sind, desto selbstverständlicher werden sie später einmal mit ihnen umgehen.
Für ein Miteinander wie nie zuvor: Inklusion von Anfang an.

DAS WIR GEWINNT

AKTION MENSCH

Mehr unter www.aktion-mensch.de

Editorial

Die meisten Jugendlichen stehen nach ihrem letzten Schultag vor einem Problem: Wie geht es weiter? Die Orientierung ist schwierig, die eigenen Wünsche diffus. Noch viel größer ist das Problem für diejenigen, denen viele Wege nicht offenstehen, die drohen abgehängt zu werden. Wie kann der Übergang in einen passenden Beruf auch bei Jugendlichen gelingen, die aufgrund einer Behinderung oder ihrer sozialen Herkunft schlechte Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben? Um diese Frage geht es in der aktuellen Ausgabe unseres Magazins. Besonders schwierig ist der Schritt ins selbstständige Leben für Menschen mit fehlendem oder schwachem Schulabschluss und umso mehr für diejenigen mit geistiger Einschränkung. Für sie scheint – selbst nach dem Besuch einer inklusiven Regelschule – der Weg in eine der Werkstätten für Menschen mit Behinderung vorgezeichnet. Der Sprung von dort auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist zwar möglich, gelingt aber viel zu selten (Seite 80). Vor diesem Hintergrund kämpfen immer mehr Eltern darum, dass ihre Kinder trotz Behinderung einer selbst gewählten Arbeit nachgehen können, die ihnen Spaß macht. Ab Seite 52 berichten zwei Mütter über ihre Erfahrungen. Vielen Unternehmen fehlen Mut und Wissen, schlechter qualifizierten jungen Menschen eine Chance zu geben. Dabei mangelt es eigentlich nicht an Unterstützungsmöglichkeiten (Seite 40) und auch nicht an guten Beispielen wie dem aus Fulda: Hier haben Unternehmen zusammen mit sozialen und kommunalen Einrichtungen ein Netzwerk aufgebaut, das jungen Menschen, die es allein vermutlich nicht geschafft hätten, zu sozialversicherungspflichtigen Jobs verhilft (Seite 28). Es braucht mehr solche verzahnten Modelle, bei denen Jugendliche ganzheitlich gefördert und Stellen so zugeschnitten werden, dass sie zu ihnen passen. So kann es auch in der Arbeitswelt normal werden, verschieden zu sein.

Christina Marx
Chefredakteurin

Titel
Hans Jakob (links) arbeitet im Ulmer Friseursalon von Francesco Scavo. Was die beiden sowie Kunden und Kollegen freut, stieß beim Integrationsfachdienst lange auf Widerstand.

Fotos Käte Kieseyer (oben), Roderick Aichinger (unten)

Seite 28

Auf dem Theresienhof in Fulda werden benachteiligte Jugendliche zu gefragten Mitarbeitern ausgebildet. Dahinter steht das lokale Netzwerk Perspektiva.

Foto Lémrich Visual Storytelling

Inhalt

6 Sackgasse oder Startbahn?
Der Eintritt in die Arbeitswelt ist für junge Menschen mit Behinderung besonders schwierig. Wie lässt sich das ändern?

14 Ein Jahr für mich
Nach der Schule erstmal ein Gap Year! Drei Berichte aus zwölf aufregenden Monaten.

20 Fürs Leben gelernt
Was bringt inklusive Schulbildung fürs Leben? Ein Gespräch.

28 Die Starthelfer
Das Netzwerk Perspektiva hilft benachteiligten Jugendlichen beim Start in den Beruf.

40 Vielfalt bringt Vorteile
Inklusive Arbeit ist gut für Unternehmen. Vier Experten erklären, warum.

46 Weltmarkt inklusiv
Wie Menschen mit Behinderung international Arbeit finden.

48 Ausbildung 4.0
Digitale Helfer revolutionieren die inklusive Ausbildung.

52 Nehmt ihre Träume ernst!
Jugendliche mit kognitiver Einschränkung brauchen ein Recht auf freie Berufswahl. Ein Plädoyer.

56 Mit Inklusion fit fürs Leben?
Studie belegt die positiven Effekte inklusiver Bildung.

58 Ganz mein Ding
Existenzgründer können ihre Ideen verwirklichen, brauchen aber auch ziemlich viel Mut. Drei Selbstständige berichten.

64 55 Jahre Impulse
Seit ihrer Gründung 1964 fördert die Aktion Mensch innovative Ideen für die Teilhabe aller am Arbeitsmarkt.

68 Hochschule ohne Barrieren
Wie barrierefrei sind deutsche Hochschulen für Studierende und Mitarbeitende?

74 Leben, wie ich will
Persönliche Zukunftsplanung hilft Menschen, die schlecht kommunizieren können, ihre Wünsche zu verwirklichen.

80 Wege aus der Werkstatt
Sprungbrett statt Endstation: Mit neuen Konzepten machen Werkstätten ihre Mitarbeiter fit für den ersten Arbeitsmarkt.

90 Defizit? Stärke!
Ein Coachingprogramm hilft Hochschulabsolventen mit Behinderung, sich bei der Jobsuche von ihrer besten Seite zu zeigen.

95 „Menschen“: Ihre Meinung
Die wichtigsten Ergebnisse der Leserbefragung zu „Menschen. Inklusiv leben“ auf einen Blick.

Kunstreich

Mitglieder eines inklusiven Dresdner Theaterprojekts beschreiben, was Erwachsenwerden für sie bedeutet.

18 Leah

88 Anni

Standards

96 Mehr wissen

97 Impressum

98 Ausblick: Erwachsenenbildung

Menschen online

Fassungen der Texte in Einfacher Sprache und als Hörausgabe unter:

www.aktion-mensch.de/magazin

www.youtube.com/user/AktionMensch

www.facebook.com/aktion.mensch

www.twitter.com/aktion_mensch

Sackgasse oder *Startbahn*?

Kaum ein Lebensabschnitt ist so wichtig für die Entwicklung eines jungen Menschen wie der Eintritt in die Arbeitswelt. Aber bei zu vielen Jugendlichen gelingt dieser Übergang von der Schule in die Ausbildung und Erwerbstätigkeit nicht – oder zumindest nicht gut. Wie lässt sich der Einstieg in den Arbeitsmarkt für diese wachsende Zahl junger Erwachsener besser gestalten?

Text Kathrin Schwarze-Reiter

Foto Getty Images/Westend61

Zum letzten Mal klingelt die Schulglocke, das Zeugnis ist in der Tasche. Draußen wartet ein heißer Sommertag, und die Welt steht offen. Was nun? Studieren, eine Lehre oder ein Freiwilliges Soziales Jahr machen? Erst mal auf Reisen gehen oder einfach nur chillen? Der Schritt ins endgültige Erwachsensein birgt unendlich viele Möglichkeiten – aber auch Ängste und Unsicherheiten. Nicht immer fällt dieser Schritt leicht, und nicht immer werden die jungen Arbeitskräfte mit offenen Armen empfangen. Viele von ihnen wissen noch nicht, welcher Beruf zu ihnen passt und welcher obendrein so viel einbringt, dass man sich selbst und vielleicht einmal – zumindest anteilig – eine Familie damit versorgen kann. Welche Ausbildung führt ans Ziel?

Zwischen behütetem Leben bei den Eltern und der Suche nach einem eigenen Platz in der Gesellschaft geht es bei den meisten jungen Menschen zudem nicht nur um die berufliche Weichenstellung, sondern auch darum, persönliche Herausforderungen zu bewältigen: selbstständig zu leben, den Alltag zu meistern, sich zu organisieren und neue Bezugspersonen zu finden. Viele und große Aufgaben.

Diejenigen, die sich für ein Studium entscheiden, stehen vor einem immer unübersichtlicher werdenden Angebot und verdichteten Studienordnungen. Wer mit einer Behinderung oder chronischer Erkrankung ein Studium aufnimmt, muss darüber hinaus die Erfahrung machen, dass an den meisten deutschen Hochschulen auf die damit einhergehenden Nachteile noch zu wenig Rücksicht genommen wird. Mit Blick auf den bevorstehenden Arbeitsbeginn machen sich 95 Prozent aller Studierenden laut einer Studie von Dell Technologies Sorgen: Haben sie die Erfahrung, die der Arbeitgeber verlangt? Werden sie dem Berufsstress gewachsen sein und eine gute Work-Life-Balance finden? Letzteres wird allgemein von jungen Erwachsenen mehr und mehr als wichtig erkannt – für diejenigen, die mit einer Behinde-

„2018 blieben 58.000 Lehrstellen unbesetzt. Jugendliche mit Behinderung sind ein ungenutztes Potenzial.“

– Frank Neises

Foto Bundesinstitut für Berufsbildung

rung oder einer chronischen Erkrankung leben, ist die Frage noch mal dringlicher.

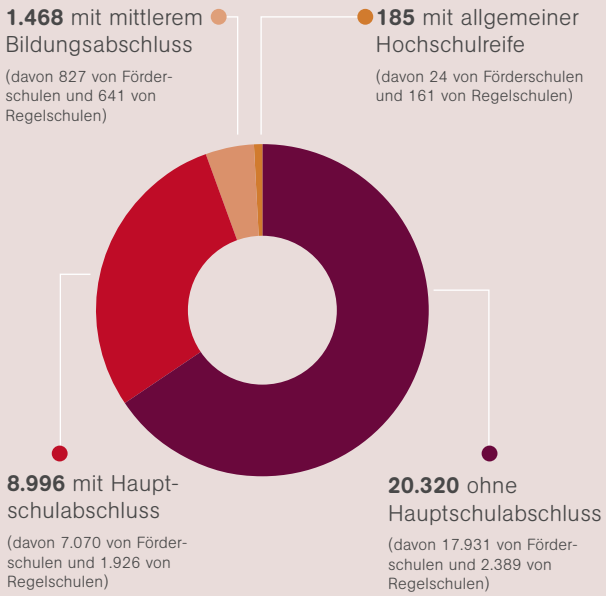
Auch in Ausbildungsberufen werden die Anforderungen härter: Der Stoff nimmt zu. Ausbildungen werden komplexer, mit immer mehr digitalen Anforderungen. Einfache Berufe mit simpleren, leichter zu bewältigenden Tätigkeiten fallen weg, da diese zunehmend von Maschinen erledigt werden. Unternehmen werden bei der Personalsuche immer anspruchsvoller. Seit 2006 nimmt die Nachfrage nach einem hohen Bildungsabschluss massiv zu. „Ein mittlerer Schulabschluss reicht oft nicht mehr aus, um die Zusage für eine Lehrstelle zu bekommen“, beobachtet Ruth Enggruber, Professorin für Erziehungswissenschaft am Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften der Hochschule Düsseldorf. Zugleich steigt die Zahl unausgebildeter Jobsuchender laut aktuellem Berufsbildungsbericht des Bundesbildungsministeriums seit Jahren. „Die größte Gefahr ist, dass Jugendliche den Übergang nicht schaffen, den Anschluss verlieren und so dauerhaft vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden“, sagt Ruth Enggruber. Dabei gibt es vier Risikogruppen: „Jugendliche mit schlechtem oder fehlendem Schulabschluss, Migranten mit schlechten Deutschkenntnissen, junge Menschen aus eher schwierigen sozialen Verhältnissen mit fehlendem Netzwerk und junge Menschen mit Behinderungen“, so die Professorin, die auch die Düsseldorfer Integrationsförderung in Ausbildung und Arbeit leitet.

Über zwei Millionen Menschen zwischen 20 und 34 bleiben in Deutschland ohne berufliche Qualifikation. Besonders schwer haben es Jugendliche mit körperlichen und geistigen Beeinträchtigungen. Ihre Arbeitslosenquote liegt mit 13,2 Prozent mehr als doppelt so hoch wie bei anderen Jobsuchenden. „Gleichzeitig steigt die Zahl der Lehrstellen, die unbesetzt bleiben, auf aktuell, das heißt 2018, rund 58.000“, sagt Frank Neises vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). >

Schulabschluss

Im Schuljahr 2017/18 gab es an Regelschulen **227.150 Schülerinnen und Schüler,** die sonderpädagogisch gefördert wurden. Im selben Schuljahr besuchten **317.480 Schülerinnen und Schüler** Förderschulen. *(Quelle: KMK)*

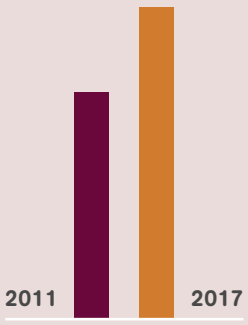
30.969 Jugendliche und junge Erwachsene, die sonderpädagogisch gefördert wurden, verließen im Schuljahr 2017/2018 die Förder- und Regelschule mit folgenden Abschlüssen:



Quelle: Statistisches Bundesamt, ohne Zahlen aus Baden-Württemberg, Berlin, Hessen, Niedersachsen

Studium

11 % der rund 2,8 Mio. Studierenden in Deutschland haben eine studienrelevante Beeinträchtigung. Im Sommersemester 2011 lag ihr Anteil nur bei 8 %.



Quelle: Deutsches Studentenwerk

Ausbildung

8,7 Mio. Menschen zwischen 15 und 25 leben in Deutschland.

Rund 166.200 von ihnen haben eine Schwerbehinderung. Sie und auch Jugendliche mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30 Prozent sowie die, die von Behinderung bedroht sind, haben Anrecht auf Ausbildungsunterstützung. 2013 betrug die Zahl aller Jugendlichen mit Behinderung zwischen 15 und 25 Jahren rund 190.000.

1.400.000

Menschen befanden sich Ende 2014 in Deutschland in Ausbildung.

2007 **2014**

Insgesamt ist die Zahl der jährlich neu begonnenen Ausbildungen zwischen 2007 und 2014 um **15 % zurückgegangen.**

2003 **2014**

Die Zahl der Schwerbehinderten, die pro Jahr eine betriebliche Ausbildung beginnen, ist von 2003 bis 2014 **von rund 4.400 auf 6.500 gestiegen –** ein Zuwachs von 47 %.

Quelle: Teilhabebericht der Bundesregierung 2016

› „Jugendliche mit Behinderung sind ein ungenutztes Potenzial vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung.“ Zumal Studien zeigen, dass vielfältig zusammengesetzte Teams besser und effektiver zusammenarbeiten. Die Kollegen verhalten sich sozialer, und sie identifizieren sich stärker mit dem Unternehmen. Doch Inklusion ist im Berufsleben noch nicht wirklich angekommen.

Besonders bei der Ausbildungs- und Jobsuche von jungen Erwachsenen mit kognitiver Beeinträchtigung hängt viel vom Engagement ihrer Eltern ab. Oft sind sie die treibenden Kräfte, die sich ohne Unterstützung oder sogar gegen Widerstände dafür einsetzen müssen, dass der Übergang ihrer Töchter oder Söhne in die Lebensphase der Erwachsenen gelingt. Zwar ist die berufliche Teilhabe und der Anspruch auf ein inklusives Bildungs- und Ausbildungssystem in der UN-Behindertenrechtskonvention und den UNESCO-Leitlinien zur Inklusion verankert und festgelegt. Trotzdem werden viele Menschen mit Handicap und ihre Angehörigen beim Übergang ins Berufsleben viel zu häufig alleingelassen und nicht gefördert.

Dabei wäre eine im Idealfall multiprofessionelle, frühzeitig einsetzende Unterstützung und Beratung gerade für junge Erwachsene mit schlechten Berufschancen enorm wichtig, damit auch der richtige Weg eingeschlagen werden kann. „Es gibt eine Fülle von Bildungsangeboten am Übergang Schule–Beruf, derzeit über 130 schulische Bildungsgänge und rund 320 Programme, um Jugendliche und junge Erwachsene mit Unterstützungsbedarf in Ausbildung und Beschäftigung zu bringen. Hier gilt es, das Bestmögliche zu finden“, erklärt Frank Neises vom BIBB. Das Institut versucht mit einem Fachportal zu Übergängen von der Schule in den Beruf – www.ueberaus.de – all denen, die junge Menschen in dieser wichtigen Lebensphase unterstützen, Orientierung und praktische Hilfen zu bieten. Auch Ruth Enggruber kritisiert: „Jugendliche sind auf

sich alleine gestellt und müssen sich selbst um ihre Ausbildung bemühen.“ Und speziell für Menschen, die voraussichtlich keinen der bislang anerkannten Abschlüsse erreichen können, gibt es kaum Alternativen zu Werkstätten. Vor allem fehlen Bildungsgänge, die Menschen mit schwerer Beeinträchtigung in eine angemessen bezahlte Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bringen.

Beim Übergang von jungen Erwachsenen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf haben sich Sonderstrukturen verfestigt, „die es gilt, in einem inklusiven Sinne aufzubrechen und in Regelangebote der beruflichen Bildung zu überführen“, schreibt Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident des BIBB im Vorwort des Berichts „Inklusion im Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf“. Denn weniger als ein Prozent der Menschen, die nach der (Förder-)Schule in einer Werkstatt anfangen zu arbeiten, schafft von dort den Sprung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Schon in der Schule müsste Mut gemacht werden, es auf dem freien Arbeitsmarkt zu versuchen, und es müssten berufsvorbereitende Stunden angeboten werden, fordert Enggruber.

Allerdings bildet nur ein Viertel der Betriebe Jugendliche mit Behinderungen aus. Knapp die Hälfte hat keinerlei Erfahrungen mit Mitarbeitern mit Behinderung, zeigt eine Studie der Bertelsmann Stiftung. Das mag an den fehlenden Bewerbern liegen – so geben das zumindest 67 Prozent der Unternehmen an –, an zu hohen Anforderungen der Unternehmen oder an der fehlenden Bereitschaft, entsprechende Unterstützungsangebote zu gewähren und zu nutzen. Die Unsicherheit der Ausbilder und Personalchefs überwiegt. Wenn sie es dann doch versuchen, sind der Bertelsmann-Studie zufolge 47 Prozent der Betriebe zufrieden, nur acht Prozent haben Negatives erlebt. Um Ängste und Vorbehalte zu nehmen, müssten Integrationsfachdienste viel mehr Unternehmen ansprechen und enger mit

Ausbildung

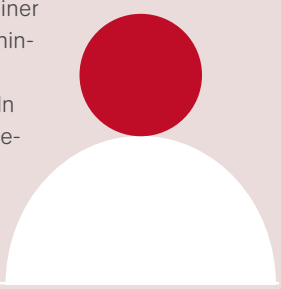
Etwa **70.000**

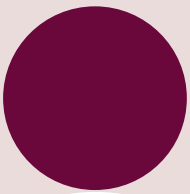
Jugendliche mit Behinderung (im Sinne von §2 SGB IX) hat die Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2018 bundesweit in der Erstausbildung unterstützt. Davon waren durchschnittlich rund

7.000 in einer dualen Ausbildung in einem Betrieb, meist unterstützt durch Zuschüsse für die Arbeitgeber oder ausbildungsbegleitende Hilfen. Dauer: 2 bis 3 Jahre.

13.000 in einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, um ihre berufsübergreifende Grundqualifikationen zu verbessern und sich so den Einstieg in Ausbildung oder Arbeit zu ermöglichen. Dauer: 10 bis 18 Monate.

20.000 im Eingangsverfahren einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (Dauer: 3 Monate). Die allermeisten von ihnen wechseln danach in den Berufsbildungsbereich der Werkstatt (Dauer: 24 Monate) und anschließend in den Arbeitsbereich.





30.000 in einer außerbetrieblichen Ausbildung an Berufsbildungseinrichtungen (etwa Berufsbildungswerken). Davon absolvierten rund 9.000 eine Fachpraktikerausbildung mit reduziertem theoretischem Anteil. Circa 20 % der außerbetrieblichen Ausbildungen finden als verzahnte Ausbildungen in Kooperation mit Betrieben statt. Auch Übergänge in eine betriebliche Ausbildung sind möglich. Dauer: 2 bis 3 Jahre.

Alle Zahlen als Größenordnung gerundet.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Nach der Ausbildung

Mehr als 65 % der Jugendlichen mit Behinderung, die 2013 eine **betriebliche Ausbildung** abgeschlossen haben, waren 12 Monate später sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Von denen, die eine **außerbetriebliche Ausbildung** absolviert hatten, waren es **rund 45 %.**

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

Dauer der Arbeitslosigkeit bei Menschen zwischen 15 und 25 Jahren

Unter 3 Monate:

54 % Ohne Behinderung
40 % Mit Schwerbehinderung

3 bis 12 Monate:

36 % Ohne Behinderung
43 % Mit Schwerbehinderung

Über 12 Monate:

10 % Ohne Behinderung
17 % Mit Schwerbehinderung

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2019

2.100.000

2,1 Mio. Menschen zwischen 20 und 34 Jahren haben in Deutschland keine abgeschlossene Berufsausbildung. Damit beträgt die Ungelerntenquote in dieser Altersgruppe 14,2 %.

Quelle: Bildungsbericht 2018

› ihnen kooperieren. Doch dazu braucht es entsprechende personelle Kapazitäten.

Viele der Betriebe, die schlechter qualifizierte Auszubildende einstellen, fühlen sich während der Ausbildungszeit alleingelassen. Die Mehrheit wünscht sich laut Bertelsmann Stiftung eine flexiblere Gestaltung der Ausbildung, zum Beispiel eine kleinteiligere, zeitliche Gliederung. Und sie erhofft sich bessere staatliche Unterstützung – die bisherigen Bemühungen werden als zu bürokratisch, nicht ausreichend und intransparent wahrgenommen. „Nur ein Drittel aller Betriebe weiß, dass es Zuschüsse und Darlehen zur Ausbildung von Menschen mit Behinderung gibt. Und nur 4,5 Prozent nutzen diese dann auch“, so Enggruber. Wenige wissen zum Beispiel, dass die Bundesagentur für Arbeit eine assistierte Ausbildung anbietet, bei der Jugendliche mit schlechtem oder keinem Schulabschluss begleitet und betreut werden.

Damit der Übergang von der Schule in einen Beruf besser gelingt, ist die Kooperation aller beteiligter Stellen sowie die professionelle Beratung und Begleitung der jungen Erwachsenen notwendig. „Mit der bundesweiten Einführung der Jugendberufsagenturen wurden erste Schritte in die richtige Richtung unternommen“, so Prof. Esser. Diese Agenturen, in denen Träger der Jugendhilfe, Jobcenter und die Agentur für Arbeit zusammenwirken, beraten Jugendliche wie aus einer Hand. In Nordrhein-Westfalen sollen im Rahmen des Programms „Kein Abschluss ohne Anschluss“ in allen Kreisen kommunale Koordinierungsstellen dafür sorgen, dass alle relevanten Akteure – neben den gerade genannten auch Schulen, Berufskollegs, Wirtschaftsorganisationen und Handelskammern – sich miteinander vernetzen. Inzwischen gibt es auch private Beratungsgesellschaften, die den Jobsuchenden, ihren Eltern, aber auch den Arbeitgebern Hilfe anbieten. Im Kern geht es immer darum, dass die jungen Menschen mit schlechten Startchancen ihre Stärken

„Schon in der Schule muss jungen Menschen mit Behinderung Mut gemacht werden, es auf dem freien Arbeitsmarkt zu versuchen.“

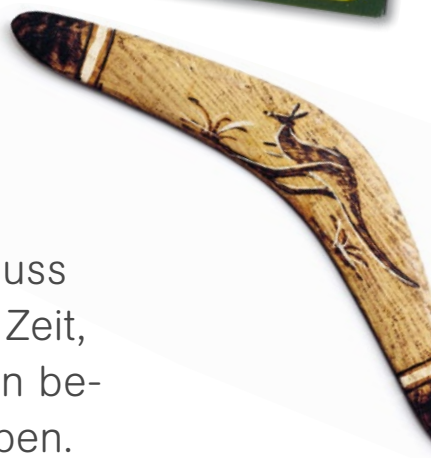
– Ruth Enggruber

Foto Hochschule Düsseldorf

und Talente entdecken, dass sie Zeit bekommen, sich zu orientieren, verschiedene Tätigkeiten kennenzulernen, die nötige Unterstützung und Anleitung dabei bekommen. Professionelle Ausbildungsbegleitung endet aber nicht mit der Anstellung. Sie geht auch am Arbeitsplatz weiter – nicht zuletzt, um zu sehen, ob ganz grundlegende Dinge stimmen, wie die bedarfsgerechte Ausstattung der individuellen Arbeitsumgebung. Überhaupt: Barrierefreiheit ist ein ganz wesentlicher Baustein für inklusive Ausbildungsmöglichkeiten. „Wir brauchen Barrierefreiheit sowohl für Menschen mit körperlichen als auch mit kognitiven oder psychischen Beeinträchtigungen – und das nicht nur in Betrieben, sondern auch an Universitäten oder in Berufsschulen“, sagt Neises. „Wir wünschen uns aber auch eine Überarbeitung der Unterrichts- und Bildungsmaterialien für Ausbildung und Beruf.“ Die Texte und Unterlagen müssten in einfacher, verständlicher Sprache verfasst und die Inhalte auf individuelle Bedarfe hin anpassbar gestaltet sein, fordert der Leiter der BIBB-Fachstelle überaus.

Noch konkreter fasst es Prof. Dr. Peter Trenk-Hinterberger, Mitautor des Buches „Die UN-Behindertenrechtskonvention in der Praxis“, zusammen: „Die Vorgaben der Konvention für den Bereich der Berufsbildung lassen sich auf drei Leitideen zuspitzen: so wenig Sonderwelten in Ausbildung und Arbeitsmarkt wie möglich; wenn schon Sonderwelten, dann so normal wie möglich; Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarkts.“ Das sind ähnlich dicke Bretter wie die Umsetzung von inklusiver Bildung im deutschen Schulsystem. Aber nimmt man die Konvention als Menschenrecht ernst, muss man anfangen, die Bretter zu bohren. Und zwar nicht nach dem Motto: Das klappt nicht! Sondern nach dem Motto: Das wird klappen!

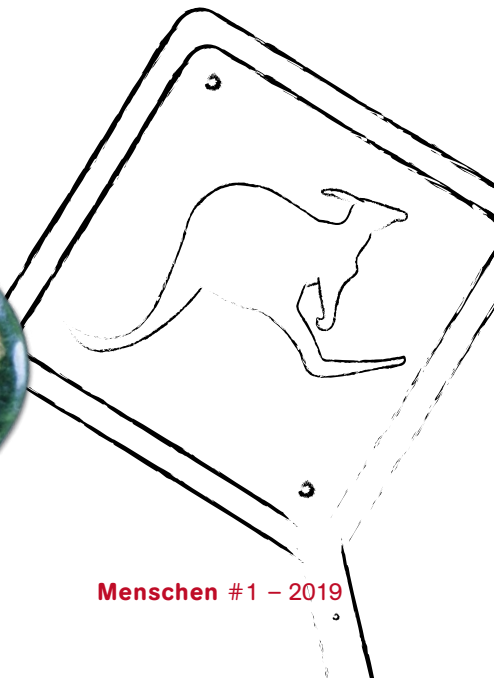
Mehr wissen
Weitere Infos finden Sie ab **Seite 96.**



Ein Jahr für mich

Viele Schulabgänger legen nach dem Abschluss erst mal ein sogenanntes Gap Year ein. Eine Zeit, in der vieles möglich ist. Drei junge Menschen berichten, wie sie die große Freiheit genutzt haben.

Protokolle Rebecca Lorenz



Robin Lange (im Lkw) mit Kollegen in Ghana

Ort
Ho, Volta Region, Ghana

Dauer
Zwölf Monate

Beschäftigung
Auslandsfreiwilligendienst bei Voice of People with Disability Ghana (Voice Ghana)

Organisation
Bei der Organisation seines Freiwilligendiensts wurde Robin Lange von Behinderung und Entwicklungszusammenarbeit e. V. (bezev) unterstützt. Der Verein berät unter anderem junge Menschen mit Behinderung, die sich im Ausland engagieren möchten. Eins seiner Angebote: die Teilnahme am staatlich geförderten weltwärts-Programm, einem entwicklungspolitischen Freiwilligendienst mit Tausenden möglichen Einsatzorten. Unterstützt von bezev als Entsendeorganisation konnte auch der damals 18-jährige Robin Lange seinen Traum vom Freiwilligendienst im Ausland erfüllen.

Mehr Infos unter
www.inklusivefreiwilligendienste.de
www.weltwaerts.de
www.voiceghana.org

Robin Lange, 21

Das Abitur war so lernintensiv – da wollte ich erst mal eine Pause von der Theorie und etwas Praxiserfahrung sammeln. Den Gedanken, ins Ausland zu gehen, hatte ich schon länger. Aber einfach nur reisen, das wollte ich auch nicht. Mein Wunsch war eine sinnvolle Aufgabe, die mir trotzdem größtmögliche Freiheit gibt. Leider kamen für mich als Rollstuhlfahrer viele Angebote gar nicht infrage. Bis ich – über einige Umwege – beim bezev landete.

Das Angebot dort ist riesig. Und mir hat auf Anhieb gefallen, dass es perfekt auf Menschen mit Behinderung zugeschnitten ist. So wurden mir für maximale Selbstständigkeit vor Ort etwa ein Physiotherapeut, eine Haushaltshilfe und ein Fahrer gestellt. Während meines Jahres als Freiwilliger bei Voice Ghana, einer Selbstvertretungsorganisation von Menschen mit Behinderung, habe ich also nichts vermisst.

Meine Aufgabe war es, die Organisation bei der Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen. Dafür bin ich manchmal auch mit zu Projekten aufs Land rausgefahren, was immer sehr bewegend war. Einmal haben wir einen schwerst mehrfachbehinderten Jungen besucht. Ein riesiger Fußballfan – genau wie ich. Gemeinsam mit ihm haben wir ein Training der Schulmannschaft angeschaut. Darüber hat er sich wirklich gefreut, denn der Fußballplatz lag am Hang und ist für ihn alleine unmöglich erreichbar.

Trotzdem war das Jahr nicht immer nur schön. Schwierig fand ich die Rolle als privilegierter Weißer. Denn eigentlich wollte ich ein ganz normaler Teil der Gesellschaft sein. Ungewohnt war auch der interkulturelle Austausch. Wenn grundlegende Werte und Normen auseinandergehen, sorgt das im Alltag schon mal für Reibereien. Umso wichtiger ist es, Verständnis zu zeigen, tolerant zu sein – und manche Dinge einfach so zu nehmen, wie sie sind.

Genau das habe ich während meiner Zeit in Ghana gelernt. Ich bin sicherer im zwischenmenschlichen Umgang geworden. Ich kann besser auf Menschen eingehen. Und weil ich permanent mit neuen Situationen konfrontiert war, bin ich deutlich gelassener geworden. Wichtig war mir aber auch, dass ich trotz neuer Aufgaben und Bekanntschaften viel Zeit mit mir selbst verbringe. Auch deshalb weiß ich heute, wo ich mit meinem Leben hinwill. >

Fotos Adobe Stock/laufer (Briefmarke); Adobe Stock/laufer (Eisvogel); mmcc (Postkarte); iStock/LOVE_LIFE (Boomerang); Alamy Stock Photo/Neil Setchfield – Vintage (Patch); Alamy Stock Photo/Dorling Kindersley (Souvenir); privat (oben rechts)

Laura Marklewitz, 20

Ort
Vreden, Deutschland

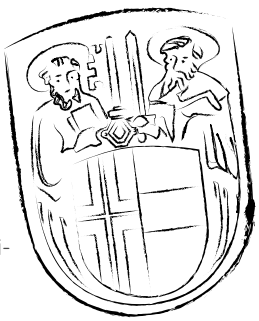
Dauer
Zwölf Monate

Beschäftigung
Freiwilliges Jahr an einer Grundschule

Organisation
Das Freiwillige Jahr an der Grundschule hat Laura Marklewitz privat organisiert. Durch ein zweiwöchiges Praktikum bestand bereits persönlicher Kontakt zur Schule. Nötig waren so nur noch ein offizielles Bewerbungsschreiben und ein persönliches Vorstellungsgespräch. Von Vorteil war für die damals 18-Jährige, dass die Schule nicht nur nah am eigenen Wohnort lag, sondern auch, dass sie den Grundriss des Schulgebäudes bereits kannte. So konnte sie sich trotz ihrer Sehbehinderung schnell und sicher zurechtfinden.

Schon in der 11. Klasse habe ich ein zweiwöchiges Praktikum an meiner alten Grundschule gemacht. Nach zwei Tagen ahnte ich: Das willst du später beruflich machen. Hundertprozentig sicher war ich mir aber noch nicht. Deshalb habe ich nach dem Abitur entschieden, das Praktikum während eines Freiwilligen Jahres fortzusetzen.

Los ging es für mich jeden Morgen um acht Uhr. Am ersten Tag war ich wirklich aufgeregt, weil ich Angst hatte, dass meine Sehbehinderung ein Problem sein könnte. Aber das hat sich zum Glück schnell als unbegründet herausgestellt. Meine Aufgabe war die Betreuung von Erstklässlern mit Förderbedarf. Als Patin habe ich sie im Schulalltag begleitet und unterstützt. Da war zum Beispiel ein Junge mit Lernschwierigkeiten, der Hilfe beim Lesen brauchte. Ich habe so lange Buchstaben mit ihm geübt, bis er irgendwann erste Wörter lesen konnte. Seinen Lernfortschritt zu erleben – das war wirklich ein tolles Gefühl!



Über die Monate habe ich eine enge Bindung zu den Kindern aufgebaut. Das macht es manchmal auch schwierig. Vor allem, wenn man unerwartet zurückgestoßen wird. Eines der Kinder hat mich zum Beispiel mal beleidigt. Darüber war ich wirklich traurig. Später habe ich verstanden, dass das Kind selber verletzt war und es seinen Ärger nur an mir ausgelassen hat. Deshalb nehme ich so etwas heute nicht mehr persönlich.

Von dieser Situation abgesehen war der Umgang mit den Kindern und Kollegen toll. Wenn ich Unterstützung brauchte, war immer jemand da. Aber zunächst sollte ich probieren, alleine eine Lösung zu finden. Beim Lesen habe ich mein Handy als Hilfsmittel benutzt, um die Seiten größer zu ziehen. Oder ich habe die Kinder vorlesen lassen. Und bei der Aufsicht hatte ich immer einen Kollegen dabei, damit nichts passiert.

Mir hat das Jahr sehr geholfen. Die Zeit war zwar anstrengend, aber sie hat Spaß gemacht. Ich bin selbstbewusster und eigenständiger geworden. Ich habe neue Kontakte geschlossen und weiß jetzt, dass das Lehramt für mich der richtige Beruf ist und meine Sehbehinderung dort keine Einschränkung bedeutet. Deshalb studiere ich heute Sonderpädagogik auf Lehramt.

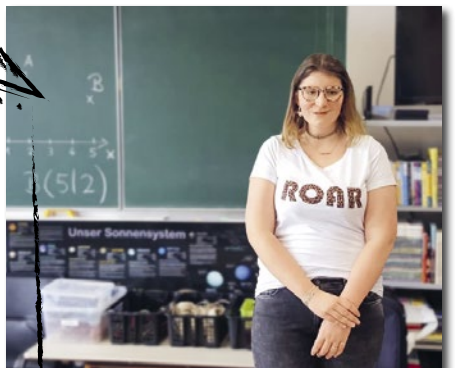


Foto privat

Ort
Neuseeland, Australien, Südostasien, Indien

Dauer
Elf Monate

Beschäftigung
Reisen

Organisation
Es gibt zahlreiche Work-and-Travel-Agenturen, die bei Bedarf Hilfestellungen anbieten. Johanna Decker und ihre Freundinnen haben ihre elfmonatige Reise jedoch ausschließlich privat organisiert. Da Neuseeland und Australien sehr westlich geprägt sind, bieten die Länder neben dem gewohnten Komfort auch viele Möglichkeiten für Gelegenheitsjobber. Einzige Voraussetzung: ein gültiges Visum. Südostasien und Indien sind dagegen deutlich herausfordernder – nicht nur für Menschen mit Behinderung – wegen der ungewohnten klimatischen Bedingungen, den schlecht ausgebauten Verkehrsnetzen und des geringeren Lebensstandards.

Fotos Alamy Stock Photo/Glyn Thomas (Briefmarke); privat

Johanna Decker, 21

Wir gehen gemeinsam auf Reisen. Das war für meine Freundinnen und mich nach der Schule schnell klar. Da war ich gerade 18 Jahre alt und wusste noch nicht, was ich beruflich machen will. Ich wusste nur: Ich will raus aus meiner Komfortzone. Auf eigenen Beinen stehen. Die Welt erkunden. Und neue Leute kennenlernen. Meine Freundinnen hatten ein ähnliches Gefühl. Wirklich geplant haben wir nichts. Nur die nötigen Visa und Impfungen haben wir vorab besorgt.

Unser erstes Ziel war Neuseeland. Kurz nach der Ankunft haben wir uns ein Auto und Zelte gekauft und sind über die Nord- und Südinsel gereist. Leider hat es viel geregnet, aber wir haben uns trotzdem wacker geschlagen. Anfangs hatte ich noch Sorge, ob wir uns verstehen würden – so eine Reise ist ja schon eine Belastungsprobe für die Freundschaft. Aber das hat erstaunlicherweise gut geklappt.

Von Neuseeland aus ging es nach Australien. Um mobil zu sein, wollten wir uns einen Camper Van kaufen. In Melbourne konnten wir aber keinen finden, sodass wir am Ende bis Sydney getrampt sind. Anschließend haben zwei Monate auf einer kleinen Pflaumenfarm im Landesinneren gearbeitet. Teilweise haben wir zwölf Stunden am Tag geschuftet. Das war anstrengend, aber gleichzeitig auch eine sehr wichtige Erfahrung. Und die Arbeit hat genug Geld für den Rest der Reise gebracht.

Zuletzt sind wir nach Südostasien und Indien geflogen. Es gab immer Orte, an denen wir länger geblieben sind, weil es uns gut gefallen hat. Aber meist waren wir nur drei Tage an einem Ort und sind dann weitergereist. Je länger wir unterwegs waren, desto spontaner sind wir geworden, weil wir uns mehr von anderen Reisenden haben inspirieren lassen.

Auch wenn es nicht immer paradiesisch war: Für mich waren die elf Monate bis jetzt die schönste Zeit in meinem Leben. Jedes besuchte Land hat mich anders berührt und geprägt. Ich kann heute viel besser auf Leute zugehen. Ich bin offener und interessiere mich für mehr Sachen. Und ich bin viel entspannter und dankbarer, weil ich weiß, wie gut es mir in Deutschland eigentlich geht.

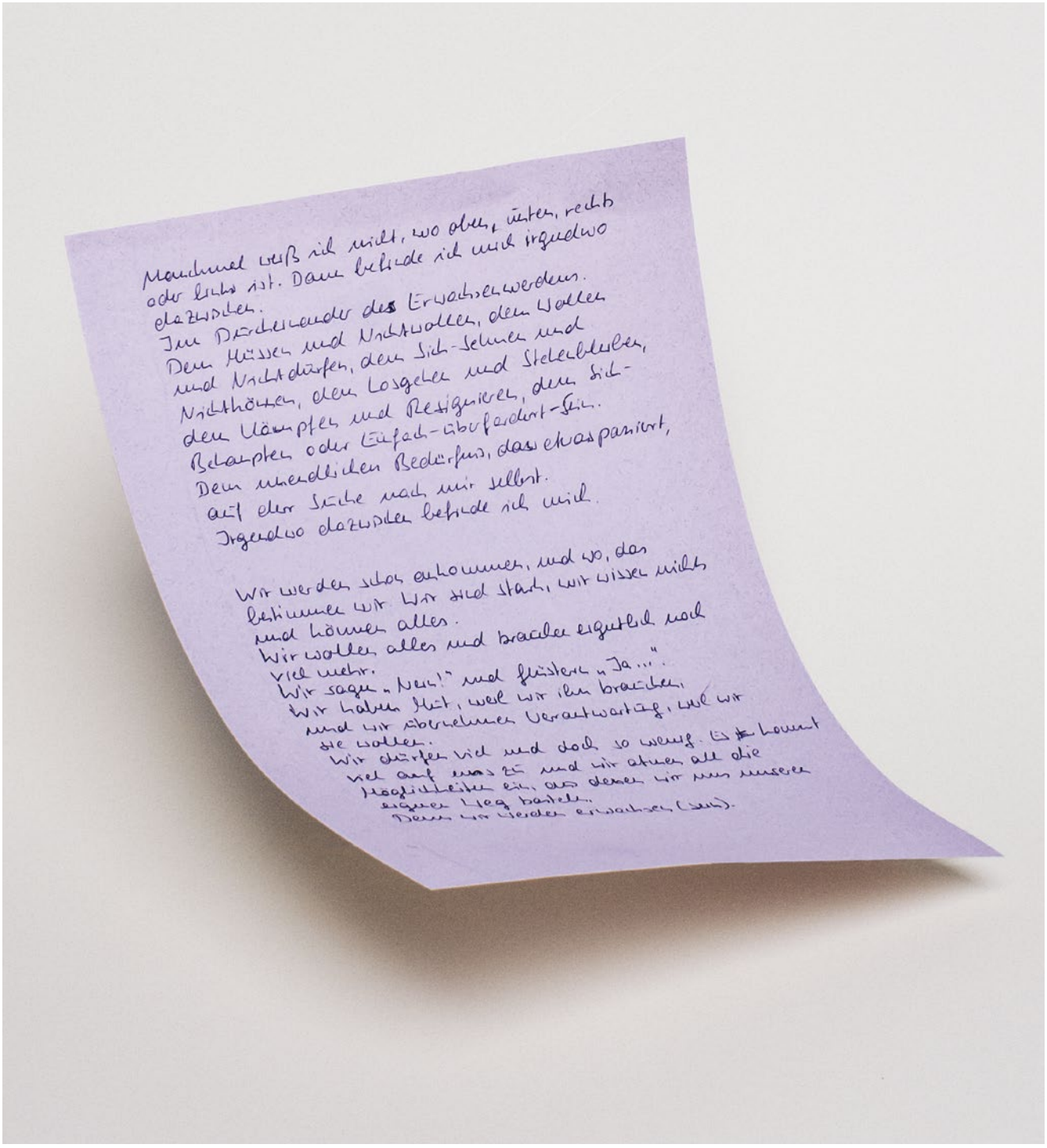
Leah

Manchmal weiß ich nicht, wo oben, unten und rechts oder links ist. Dann befinde ich mich irgendwo dazwischen, im Durcheinander des Erwachsenwerdens, dem Müssen und Nichtwollen, dem Wollen und Nichtdürfen, dem Sich-Sehnen und Nichtkönnen, dem Losgehen und Stehenbleiben, dem Kämpfen und Resignieren, dem Sich-Behaupten oder Einfach-überfordert-Sein, dem unendlichen Bedürfnis, dass etwas passiert auf der Suche nach mir selbst. Irgendwo dazwischen befinde ich mich.

Wir werden schon ankommen, und wo, das bestimmen wir. Wir sind stark, wir wissen nichts und können alles. Wir wollen alles und brauchen eigentlich noch viel mehr. Wir sagen „Nein!“ und flüstern „Ja …“. Wir haben Mut, weil wir ihn brauchen, und wir übernehmen Verantwortung, weil wir sie wollen. Wir dürfen viel und doch so wenig. Es kommt viel auf uns zu, und wir atmen all die Möglichkeiten ein, aus denen wir uns unseren eigenen Weg basteln. Denn wir werden erwachsen (sein).

In der Spielzeit 2016/2017 haben sich zwölf Darstellerinnen und Darsteller des „Clubs der jungen anders begabten Bürger*innen“ an der Bürgerbühne des Staatsschauspiels Dresden mit dem Thema „Erwachsenwerden“ beschäftigt. Im Rahmen der Inszenierung ist auch der nebenstehende Text entstanden. Einen weiteren Text mit Gedanken der Projektteilnehmer finden Sie auf Seite 88. Die Bürgerbühne ist seit zehn Jahren eine feste Sparte des Staatsschauspiels Dresden. Zehn bis vierzehn Clubs für verschiedene Altersgruppen erarbeiten hier in jeder Spielzeit mit professioneller Begleitung Werkstattaufführungen zu verschiedensten Themen. Stücke wie „Erwachsenwerden“, an denen Menschen mit und ohne Behinderung mitwirken, werden vom Kunst- und Kulturverein farbwerk e. V. für die Bürgerbühne entwickelt. Die Aktion Mensch hat bisher fünf Produktionen gefördert.

Foto Jan Steinhauer



Mehr erfahren unter:
www.staatsschauspiel-dresden.de/buergerbuehne
www.farbwerk-kultur.de

Fürs Leben gelernt

Bilder aus dem Kunstunterricht an der Wand, Krümel auf den Tischen: Im Pausenraum der Berliner Sophie-Scholl-Schule, die sie früher alle besucht haben, sprechen Clara Ostermayer, Lisa Reimann und Fidi Baum mit Regisseur Hubertus Siegert darüber, wie inklusive Schule den Lebensweg prägen kann. Anlass ist Siegerts neuer Dokumentarfilm „Die Kinder der Utopie“.

Moderation Sarah Schelp

Im Film „Die Kinder der Utopie“ begegnen sich ehemalige Schülerinnen und Schüler einer Inklusionsklasse als Erwachsene wieder, sprechen über die gemeinsame Schulzeit und ihr Leben danach. Habt ihr Parallelen zu euren eigenen Erfahrungen entdeckt?

Lisa: In einer Szene geht es darum, dass vom engen Klassenzusammenhalt in der Fläming-Grundschule nach dem Wechsel an die Sophie-Scholl-Oberschule nicht viel übrig geblieben ist, trotz Inklusion. Ich kann das bestätigen. Kinder mit so genannter geistiger Behinderung mussten in der Oberschule in manchen Fächern die Klasse verlassen. Dadurch gab es wenig Kontakt mit ihnen, was sehr schade war. Auch als es im Film um die Schwierigkeit geht, den richtigen Beruf für sich zu finden, dachte ich: „Ach, kenne ich!“ Ich habe mein erstes Studium geschmissen und länger nicht gewusst, was ich machen will. ›

Illustrationen Gabriella Seemann

Hubertus Siegert ist Regisseur und Produzent der Filme „Klassenleben“, „Die Kinder der Utopie“ und weiterer Kinodokumentationen. Für seinen international erfolgreichen Film „Beyond Punishment“ über die Vermittlung zwischen Mördern und den Hinterbliebenen ihrer Opfer erhielt er 2015 den Max-Ophüls-Preis. Siegert lebt und arbeitet in Berlin.

Clara Ostermayer hat im Sommer 2018 ihr Abitur an der Sophie-Scholl-Schule abgelegt. Für ihr Medizinstudium ist sie anschließend von Berlin nach Lübeck gezogen und befindet sich aktuell im zweiten Studiensemester.

Hans-Friedrich „Fidi“ Baum, Berliner Rapmusiker, Sozialarbeiter und Inklusionsbotschafter, war auf der Sophie-Scholl-Schule in der Parallelklasse von Lisa Reimann. Als „Graf Fidi“ rappt er erfolgreich über alles, was ihn beschäftigt, so auch über sein Leben mit Behinderung.

Lisa Reimann, Pädagogin und Inklusionsaktivistin aus Berlin, hat wie die Protagonistinnen und Protagonisten aus „Die Kinder der Utopie“ die inklusive Fläming-Grundschule und die Sophie-Scholl-Schule besucht – nur zehn Jahre früher als sie. Auf www.inklusionsfakten.de bloggt sie über Mythen und Tatsachen zum Thema Inklusion.

Clara: Mich hat berührt, wie sie im Film miteinander umgehen – auf Augenhöhe, mit Herzlichkeit und Selbstverständlichkeit. Es ist schön, dass sie es schaffen, auch noch nach Jahren aufeinander einzugehen.

Fidi: Ich war überrascht, dass die Sophie-Scholl-Schule von manchen kritisiert wurde. Darin habe ich mich überhaupt nicht wiedererkannt. Für mich hatte sie einen sehr positiven Einfluss auf meine Entwicklung. In meiner nicht inklusiven Grundschule war ich der einzige behinderte Junge und hatte stark mit Mobbing zu tun. Als ich auf die Sophie-Scholl-Schule kam, konnte ich von vorne anfangen, ein großer Gewinn für mich. Erst rückblickend habe ich auch gemerkt, wie wichtig es für mich war, dort auf andere Kinder mit Behinderung zu treffen. In meinem Freundeskreis war ich bis dahin der einzige mit Behinderung und hatte mich deswegen selbst nicht so sehr als behindert gesehen.

Lisa: Du warst damals schon voll der coole Typ.

Fidi: So habe ich mich gar nicht wahrgenommen. Ich kam mit großem Geltungsbedürfnis von der Grundschule und war der erste, der angefangen hat zu rauchen und zu kiffen. Bis ich dafür gemobbt wurde. Na ja, ein halbes Jahr später hat die Hälfte der Klasse auch geraucht, und alles war gut. Ich habe mich von da an eigentlich immer als normalen Schüler empfunden, der durch die Höhen und Tiefen eines Jugendlichen geht. Eine Behinderung zu haben, war in meiner Gedankenwelt kaum existent.

Hubertus: Ich bin mit einem querschnittgelähmten Onkel aufgewachsen. Deshalb waren Menschen mit Behinderung für mich normal. Ich fand es selbstverständlich, dass jeder die Hilfe bekam, die er brauchte. Aber es war toll zu sehen, wie die Kinder in meinem Film „Klassenleben“ sich gegenseitig unterstützt haben.

Lisa hat bereits angedeutet, dass es schwierig sein kann, nach der Schule seinen Weg zu finden. Wie habt ihr das erlebt?

Fidi: Ich habe schon immer alles auf mich zukommen lassen und gerne gemacht, was sich angeboten hat. Nach dem Fachabi war ich erst mal arbeitslos. Dann hatte ich einen Job, den ich mochte, aber die Firma ging pleite. Trotzdem hatte ich nie das Gefühl, nicht zu wissen, wo es hingeht. Als ich 2011 begonnen habe, Soziale Arbeit zu studieren, wusste ich: Das ist es. Für das Thema Inklusion, wozu ich inzwischen viele Projekte mache, wurde ich aber erst wach geküsst, als ich an meiner Hochschule mithilfe eines Songs durchgesetzt habe, dass das Audimax barrierefrei wird.

Clara: Ich habe letztes Jahr Abitur gemacht und angefangen, Medizin zu studieren. Mal sehen, ob es das Richtige ist. Die Schulzeit hat mir sehr viel für mein Leben gebracht, aber mehr in dem Sinne, dass ich trotz Inklusion immer das Gefühl hatte, kämpfen zu müssen: um die Schulhelferstunden oder darum, dass meine Mitschüler mir helfen. In der Oberstufe war es entspannter, weil alle erwachsener waren und von sich aus geholfen haben. Aber die Mittelstufe war ein einziger Kampf. Was ich dabei gelernt habe, ist, meine Scheu zu überwinden und um Hilfe zu fragen, meine Bedürfnisse und Grenzen klar zu zeigen. Das hilft mir immer noch.

Lisa: Obwohl ich auf inklusiven Schulen war, hatte ich das Schlüsselerlebnis für meine jetzige berufliche Ausrichtung erst später: Ich habe zunächst Germanistik und Geschichte auf Lehramt studiert und das Pflichtseminar „Inklusion“ belegt. Dort habe ich zum ersten Mal gehört, dass in Deutschland die meisten Kinder mit Behinderung auf Förderschulen gehen. Bis dahin hatte ich angenommen, Inklusion sei die Normalität – weil ich es selbst nur so kannte. Ich habe dann ein Förderzentrum besucht und war schockiert. So begann mein wissenschaftliches Interesse an Integration und Inklusion. Ich habe mein erstes Studium abgebrochen, ein Freiwilliges Soziales Jahr gemacht und bin Heilpädagogin geworden. Außerdem habe ich einen Blog über Inklusion begonnen.

„Ich habe erst im Studium gehört, dass in Deutschland die meisten Kinder mit Behinderung auf Förderschulen gehen. Vorher dachte ich, Inklusion sei Normalität.“

– Lisa Reimann

Hubertus: Mir ist während der Arbeit an meinen Filmen aufgefallen, dass die Kinder, die durch ihre Einschränkungen besonders herausgefordert waren, einen Willen hatten, der fast geradliniger war als der ihrer nicht behinderten Mitschüler – die es eigentlich leichter hatten, aber viel unsicherer waren. Ich finde das interessant und frage mich schon, woran das liegen könnte.

Fidi: Vielleicht daran, dass sie ihre Behinderungen von Geburt an hatten, sie akzeptiert haben und sich nicht weiter damit aufhalten? Ich habe meine Behinderung nie weggewünscht oder mich gefragt, wie es wohl wäre, wenn ich einen Zehn-Finger-Tippkurs belegen könnte. >

Würdet ihr sagen, dass ihr durch den Umgang mit Vielfalt an eurer Schule bestimmte Eigenschaften oder Kompetenzen entwickelt habt?

Clara: Meine Klassenlehrer haben mich immer ermutigt, zu fragen und Grenzen zu setzen, wofür ich sehr dankbar bin. Weil ich früh meinen Schulhelfer abgeschafft habe, musste ich mich ganz anders behaupten. Irgendwann habe ich verinnerlicht, dass ich alles ausprobieren darf – wo ein Wille, da ein Weg! Wenn es nicht klappt, ist es auch nicht schlimm. So habe ich mich getraut, ein Auslandsjahr zu machen.

Lisa: Ich nehme Behinderung nicht als Behinderung wahr, habe keine Faszination dafür oder Berührungsängste damit. Außerdem habe ich gelernt, Probleme zu lösen – dass es nicht darum geht, ob alle teilhaben können, sondern wie.

Clara, du warst im Ausland und bist fürs Studium weggezogen, Lisa und Fidi, ihr engagiert euch in der Öffentlichkeit. Dazu gehört auch Mut.

Lisa: Mir gibt es viel Selbstbewusstsein, dass ich nicht nur Expertin für das Thema inklusive Bildung bin, weil ich es studiert habe, sondern auch, weil ich es selbst erlebt habe. Ich war eine nicht behinderte Schülerin in einer Inklusionsklasse, die durch die Beeinträchtigungen ihrer Mitschüler nicht vom Lernen abgehalten wurde. Im Gegenteil: Ich konnte gut lernen und habe mich gefördert gefühlt. Ich weiß also, wovon ich rede.

Fidi: Die Zeit auf der Oberschule war maßgeblich für mein Selbstbewusstsein. Dass ich gerne in der Öffentlichkeit stehe, hat aber auch mit meiner Behinderung zu tun – mit dem Gefühl, zeigen zu wollen: Was die anderen können, kann ich genauso! Ich fand es schon immer gut, auf einer Bühne zu labern und Musik zu machen.

Clara: Eigentlich bin ich schüchtern und rede nicht gerne vor vielen Menschen. Aber wenn mir etwas wichtig ist, versuche ich einen Weg zu finden, darüber zu sprechen. Deshalb berichte ich ehrenamtlich auf Infoabenden über meine Erfahrungen als Rollifahrerin im Auslandsjahr, um vielleicht ein Vorbild zu sein. Mein Auslandsaufenthalt war nicht das einfachste Jahr, hat mir aber sehr viel Selbstbewusstsein gebracht, auch für die Entscheidung, anderswo zu studieren.

Wenn ihr zurückschaut: Ist der Umgang mit Verschiedenheit an eurer Schule geglückt?

Lisa: Trotz allem gab es dort Rassismus. Es wurde sich auch mal lustig gemacht über jemanden mit Behinderung. Und nur, weil jemand eine Behinderung hat, ist er nicht automatisch lieb und nett, sondern kann stressen …

Fidi: … oder rassistisch sein …

Lisa: … eine Behinderung schützt davor natürlich nicht. Aber insgesamt hat unser Schulklima eine klare Haltung gegen Ungerechtigkeiten transportiert. Das war für mein Leben sehr wichtig.

Clara: Was ich in der Schule vermisst habe, ist der Kontakt zu Menschen mit geistigen Einschränkungen, weil sie nur in Integrationsklassen mit Binnendifferenzierung gegangen sind. Ich war als Körperbehinderte in einer Inklusionsklasse und hatte dadurch kaum Berührungspunkte. Gerade bei den Schülern, die Helfer haben und aus dem Klassenverband genommen werden, besteht auch die Gefahr, dass sie in Isolation verfallen – weil sie lieber mit dem Helfer rumhängen, nicht mit den Mitschülern. Ich kenne einige, die im Leben untergehen, weil sie durch die Betreuung nie gelernt haben, sich durchzusetzen.

Hubertus: Ich fand es interessant, zu beobachten, wie die Inklusion als Stachel im Pädagogikwahn des Bildungssystems sitzt und daran erinnert, dass Schule nicht nur Stärkenmanagement ist, sondern eben auch Schwächenmanagement: Wie gehe ich mit Niederlagen um, wie mit Ungerechtigkeiten oder damit, dass etwas nicht funktioniert? Das ist eine Herausforderung. Alle sind gezwungen, anders miteinander zu reden und zu handeln, und so kommt ein Versuch auf, es insgesamt besser zu machen.

Beobachtet ihr bei Menschen aus eurem beruflichen und privaten Umfeld, die nicht inklusiv beschult wurden, Unterschiede im Auftreten und Umgang mit euch und anderen?

Clara: Es macht so viel aus, wenn jemand schon früh behinderte Menschen kennenlernt. Ich merke es selber ständig im Alltag, weil ich Leute fragen muss, ob sie mir beim Einsteigen in die S-Bahn helfen können. Es gibt welche, die kriegen Angst und fragen sich, ob sie das überhaupt schaffen. Und es gibt die anderen, die es einfach machen. Ich merke es auch oft daran, wie Leute auf mich zukommen, wie sicher sie sich mir gegenüber verhalten, was für Fragen sie stellen und mit welcher Wortwahl. ›

Lisa: Ich finde auch, man merkt es ziemlich schnell, zum Beispiel daran, ob jemand verunsichert ist oder Fragen stellt, die vielleicht nett gemeint, aber respektlos sind – wie die Frage nach der Art einer Behinderung. Man merkt es auch daran, wie Menschen mit Vielfalt an sich umgehen, mit sexuellen Orientierungen und Ungerechtigkeiten auf allen Ebenen. Antidiskriminierung befindet sich auf derselben Seite der Medaille wie Inklusion.

Ein Gedankenspiel: Wie wäre euer Lebensweg ohne inklusive Schulzeit verlaufen?

Fidi: Ich will gar nicht darüber nachdenken, was ich geworden wäre, wenn ich nicht auf dieser inklusiven Oberschule gelandet wäre! Für mich war es das Beste, was mir passieren konnte. Mal davon abgesehen, dass mir durch den Klassenverband und die anderen Menschen mit Behinderung viel Unsicherheit genommen wurde, habe ich dort meine erste Freundin gehabt und mit dem Rappen angefangen. So bin ich zu jemandem geworden, der sich traut, sein Leben selbstbestimmt zu führen.

Clara: Ich habe mir zwischenzeitlich gewünscht, auf einem Gymnasium zu sein. Manchmal ging es mir auf der Gesamtschule mit dem Lehrplan zu langsam voran. Aber trotz der ganzen Probleme, die es innerhalb meiner Klasse gab, hatte ich immer das Gefühl: Wenn Not am Mann ist, halten wir fest zusammen. Auf dem Gymnasium hätte vielleicht doch die Gefahr bestanden, dass ich auf der Strecke geblieben wäre, weil man nicht ausreichend auf mich als Körperbehinderte hätte eingehen können.

Lisa: Vielleicht hätte ich das Lehramtstudium durchgezogen und voll auf Latein gestanden, wenn ich auf dem Gymnasium gewesen wäre? So ging es neben dem Lernen viel um andere Dinge – um Toleranz, Akzeptanz, Gerechtigkeit. Dass es Mobbing gab und nicht genug dagegen getan wurde, wurde mir erst rückblickend klar. Aber während der Schulzeit war da diese Gewissheit, die man mitgenommen hat: Alle sind so in Ordnung, wie sie sind.

Im Pausenraum der Berliner Sophie-Scholl-Schule diskutierten Clara Ostermayer, Hubertus Siegert, Lisa Reimann und Fidi Baum über den langfristigen Nutzen einer inklusiven Schulzeit.

Foto Jan Philip Welchering

Dokumentarfilm „Die Kinder der Utopie“

Mit „Die Kinder der Utopie“ knüpft Regisseur Hubertus Siegert an seinen Film „Klassenleben“ aus dem Jahr 2005 an, in dem er das gemeinsame Lernen von Kindern einer inklusiven Grundschulklasse in der Berliner Fläming-Schule festhielt. Viele Kinder dieser Klasse wechselten danach zusammen auf die ebenfalls inklusive Sophie-Scholl-Schule. Nun, zwölf Jahre später, sind sie erwachsen geworden. Im Film „Die Kinder der Utopie“ treffen sich sechs von ihnen wieder und erzählen davon, wohin ihr Leben sie geführt hat und wie die inklusive Schulzeit sie bis heute prägt.

„Die Kinder der Utopie“ feierte am 15. Mai 2019 mit einem Aktionsabend Premiere. Dabei wurde der von der Aktion Mensch geförderte Film bundesweit in 172 Kinos gezeigt.

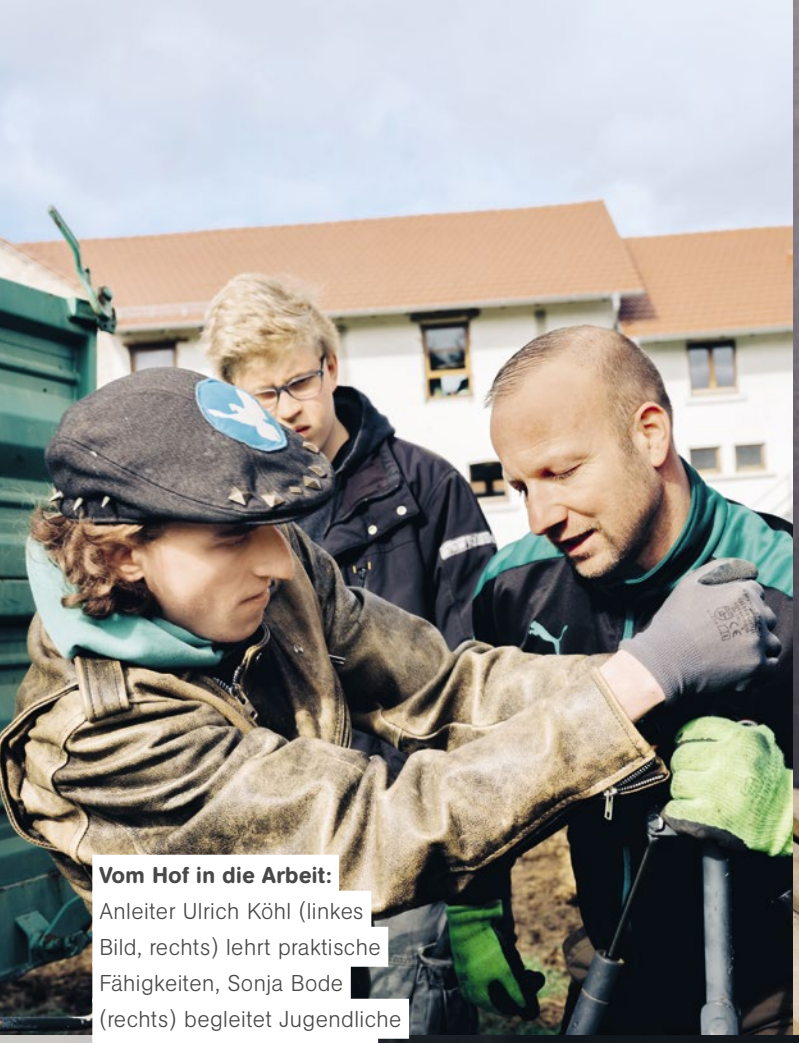
Vorführungen sind auch weiterhin möglich: Wer den Film gern außerhalb eines Kinos auf einer eigenen, nicht gewerblichen Veranstaltung zeigen möchte, kann sich dazu auf der Website **www.diekinderderutopie.de** informieren. Die Lizenzgebühr an den Filmemacher entfällt, die Kosten für die Veranstaltung müssen selbst getragen werden. Der Film ist auch auf DVD erhältlich und kann außerdem über die Website gestreamt werden.

Die Schulen

Die Fläming-Grundschule ist eine inklusive Schwerpunktschule in Berlin und war die erste Integrationsschule im deutschsprachigen Raum: Seit 1975 lernen dort Kinder mit und ohne Behinderung gemeinsam. Die Sophie-Scholl-Schule liegt im selben Stadtbezirk und ist eine integrierte Sekundarschule mit gymnasialer Oberstufe. Dort werden in allen Klassen Kinder mit und ohne Förderbedarf zusammen unterrichtet. In Deutsch, Mathematik, Englisch, Biologie, Physik und Chemie werden die Klassen getrennt. Die Schülerinnen und Schüler werden in zwei Kursniveaus unterteilt, die in unterschiedlichen Räumen stattfinden. Zur Unterstützung der Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf Lernen und Geistige Entwicklung ist mindestens in diesen Fächern eine zweite Lehrkraft mit im Unterricht.

Die Starthelfer

Hofherren: Perspektiva-Geschäftsführer Michael Bien (links) schaut nach dem Rechten auf dem Theresienhof, Rames Raufi (rechts) macht Pause beim Holzspäneschippen.



Vom Hof in die Arbeit: Anleiter Ulrich Köhl (linkes Bild, rechts) lehrt praktische Fähigkeiten, Sonja Bode (rechts) begleitet Jugendliche in Betriebe. Am Ende steht ein fester Arbeitsplatz wie für Andreas Spengler (unten), der seit 15 Jahren in der Bäckerei Pappert tätig ist.

In Fulda bringt seit 20 Jahren eine besondere Allianz aus Bürgerschaft und Unternehmern das Thema Inklusion in der Arbeitswelt voran. Viele Jugendliche mit anfangs schlechten Berufschancen stehen in Lohn und Brot. Keine Selbstverständlichkeit. Ein Besuch beim Netzwerk Perspektiva.

Text Till Schröder **Fotos** Lêmrich Visual Storytelling

Andreas Spengler schaut durch dicke Brillengläser, auf dem Kopf trägt er ein weißes Haarnetz. Die kräftigen Hände sind abgestützt auf einem Turm von Körben voller Osterbrote, die er von den Backblechen genommen hat. „Das hier war gar nicht in der Planung“, sagt er lapidar. „Ich dachte, ich werde vielleicht Lagerist.“ Ortstermin Poppenhausen bei der Bäckerei Pappert, 1.500 Mitarbeiter, 113 Filialen. Ihr Slogan „Wir backen dein Brot!“ begrüßt Reisende schon bei der Ankunft am Bahnhof in Fulda. Spengler packt und sortiert Backwaren, hilft in der Teigabteilung, räumt auf. Dieses Jahr nähert sich sein 15-jähriges Betriebsjubiläum. „Und es macht immer noch Spaß“, sagt er lächelnd.

Andreas Spengler ist einer von elf ehemals „schwer vermittelbaren“ Jugendlichen, die bei Pappert Arbeit gefunden haben. Jugendliche, die den Anforderungen regulärer Lehrstellen nicht genügen, die mit Lernschwächen, körperlichen Beeinträchtigungen oder schwierigen familiären Situationen ein Päckchen mehr zu tragen haben als der Durchschnitt ihrer Altersgruppe. „Ich finde es blöd, wenn Leute, die eigentlich im Beruf ihren Mann oder ihre Frau stehen können, irgendwo in einer Einrichtung betreut werden und etwas machen müssen, was keinen Sinn macht“, sagt Manfred Klüber. Der Pappert-Geschäftsführer, im Betriebsjersey mit einem Aufdruck von zwei gekreuzten Brotschiebern auf der Brust, versprüht unternehmerischen Elan. Bei aller Wirtschaftlichkeit ginge es doch auch darum, das Menschen erfüllt arbeiten können. Jedes Unternehmen vertrüge Mitarbeiter, die vielleicht ein wenig mehr Betreuung bräuchten, aber sehr zuverlässige Mitarbeiter wären.

Perspektiva: Wer sich in Fulda mit dem Thema Inklusion beschäftigt, kommt an diesem Projekt nicht vorbei. Auf dem Theresienhof, einem vormaligen Wirtschaftshof des Ordens der Vinzentinerinnen, entstand ein kleines Jobwunder. Hier, in zu Werkstätten und Seminarräumen umgebauten Kälberställen, Scheunen und Heuböden, brummt der Motor hinter Erfolgsgeschichten wie denen von Andreas Spengler. Die gemeinnützige GmbH entstand 1999 auf Initiative von zwei sozialen Einrichtungen, 17 Unternehmen – und auf Drängen einiger Jugendlicher ›

„Zu uns kommen Jugendliche, die zwischen Baum und Borke stecken.“

– Bastian Heck

David Penno packt zu: Seine Fingerfertigkeit, die er als Hobbyzauberer mit Kartentricks übt, ist ein Vorteil an der Kunststoffschweißmaschine seines Arbeitgebers Werner Schmid GmbH.

Zum selbstverantwortlichen Leben gehört auch das Heranführen an die eigene Bleibe, das Miteinander in Wohngemeinschaften.

› des Antoniusheims, einer heilpädagogischen Einrichtung für Schwerbehinderte, die immer wieder fragten, was sie denn tun müssten, um in „richtigen Firmen“ arbeiten zu können. Geboren aus der Einsicht, dass es bei einigen Jugendlichen einfach nur mehr Zeit und Zuwendung bedarf, bevor sie auf eigenen Beinen stehen können, wurden Bürgerschaft und Wirtschaft aktiv. „Zu uns kommen Jugendliche, die zwischen Baum und Borke stecken. Zu stark für die Werkstatt, aber noch nicht weit genug entwickelt, um allein auf dem ersten Arbeitsmarkt zu bestehen“, sagt Bastian Heck, der pädagogische Leiter von Perspektiva. Oft kämen die aus Behindertenwerkstätten, Schulen oder von der Arbeitsagentur vermittelten Jugendlichen mit dem Hinweis „multiple Vermittlungshemnisse“ zum Theresienhof. Bei Perspektiva gäbe man ihnen Zeit zu wachsen.

In drei Phasen zum Arbeitsplatz

Perspektiva entwickelte dazu ein Drei-Phasen-Modell. In der ersten, einjährigen Phase werden die Jugendlichen auf dem Hof an das Thema Arbeit herangeführt. Sie lernen die Struktur regulärer Arbeitstage kennen, erlangen Bewusstsein dafür, Teil wirtschaftlicher Prozesse zu sein. In verschiedenen Werkstätten können sich die Jugendlichen ausprobieren. Was liegt mir? Was kann ich? Die Jugendlichen spalten Anzündholz und packen es zu Bündeln, füllen Insektenpulver ab, montieren Teile von Lüftungen, recyceln Textilreste, arbeiten im eigenen Gartenbereich und in der Baumschule auf Praktikumsbasis, alles im Auftrag lokaler Unternehmen. Je nach Lage des einzelnen Jugendlichen gehören Praktika in Unternehmen zur beruflichen und betrieblichen Orientierung und zur Beobachtung des Lernfortschritts dazu – genauso wie Tapezier-, Maler- oder Reparaturarbeiten in den über ganz Fulda verteilten Trainingswohnungen. Zu selbstverantwortlichem Leben gehört für Perspektiva auch das Heranführen an die eigene Bleibe, das Miteinander in Wohngemeinschaften. Außerdem können Jugendliche bei Perspektiva ihren Hauptschulabschluss nachholen. Wie Soliana Tesfaye, eine geflüchtete Jugendliche aus Eritrea, oder Sabine Schulz, die aufgrund ihres Verhaltens von mehreren Schulen geflogen ist. Ihre wirklichen Namen möchten die Mädchen nicht gedruckt sehen. Sie sitzen gerade zu fünft über Winkelberechnungen von Dreiecken. Der Unterricht in kleinen Gruppen schweißt zusammen. „Ich habe von Sabine Selbstbewusstsein gelernt“, sagt Tesfaye. „Und ich lerne mehr, weil ich mich nicht in der Menge verstecken kann“, sagt Sabine Schulz.

In der zweiten Phase geht es in die Betriebe aus dem Perspektiva-Netzwerk. „Uns geht es darum, ein Talent zu entdecken, und sei es auch nur von der Größe eines Staubkorns, und dies bis zur Tragfähigkeit zu entwickeln“, sagt Sonja Bode. Sie ist eine von mehreren Ansprechpartnern, die die Jugendlichen in der zweijährigen Probezeit im jeweiligen Betrieb begleiten. Der ›

Fähigkeiten finden: Eng betreut von Anleitern wie Bert Haase (oben rechts) können Jugendliche sich ausprobieren und ihre Interessen und Talente finden, die dann in Praktika gefestigt werden.

Enge Verzahnung mit der Wirtschaft: In der Textilwerkstatt auf dem Theresienhof zerpflücken Ann-Katrin Schmitt und andere Jugendliche im Auftrag eines lokalen Unternehmens Stoffreste für das weitere Recycling.

Betrieb zahlt Perspektiva eine Pauschale, davon bekommt der Jugendliche einen Teil als Lohn ausgezahlt. „Nach oft langen Phasen von leistungsunabhängigen Zuwendungen in Maßnahmen spornt das die Jugendlichen sehr an“, sagt Bode. Die Erfahrung habe gelehrt, dass Beschäftigungsverhältnisse direkt aus einer Maßnahme heraus nicht lange hielten; dass sich Unternehmen, nachdem die Förderung auslief, doch gegen eine Übernahme entschieden. „Phase zwei soll den Bruch verhindern. So haben die Unternehmen bereits eigenes Geld in den Jugendlichen investiert. Die Verbindlichkeit auf beiden Seiten ist nun eine ganz andere.“ In Phase drei folgt dann die Übernahme in reguläre Arbeit. Perspektiva bleibt jedoch weiter Ansprechpartner für beide Seiten, oft noch Jahre nach der Übernahme.

Semir Holic steht konzentriert zwischen Decken, Kissen und Vorhängen. Er packt Dekopakete für Wohnmobile. Gegenüber rattert eine Zuschnittmaschine für Stoffe. In der Fabrikationshalle von KZwo, einem Ausstatter und Polsterer für die Caravan- und Jachtenindustrie in Eichenzell, fühlt sich der gehörlose Jugendliche wohl. Am liebsten arbeite er mit dem Klebebandabroller, erzählt er. Das sei beruhigend. Er bedient aber auch die Zuschnittmaschine oder entfernt Klammern beim Abpolstern von Möbeln. Man versteht ihn dank seiner Kollegin Laura Bürkner, auch hörbehindert, die dolmetscht, für Holic extra in leichter Gebärdensprache. „Hier hat sich eine gute Mannschaft rausgebildet“, erzählt Geschäftsführer Mathias Leilich. „Wir haben noch zwei Mitarbeiter, die taub sind. Auch die, die nicht Gebärdensprache beherrschen, können mit Semir kommunizieren. Am Anfang hatten wir oft laminierte Bilder von den Arbeitsgeräten oder -orten, um ihm begreiflich zu machen, was er nun tun soll. Jetzt geht es ohne.“ Zusätzlich gibt es regelmäßig Gespräche mit Unterstützung von Gebärdensprachdolmetschern, damit die gehörlosen Kollegen ihre Bedürfnisse besser vermitteln können. Solche Erfolge stellen sich nur ein, weil Perspektiva Unternehmen und Mitarbeitern viel Zeit gebe, meint Leilich. „Sie unterstützen uns wahnsinnig gut.“ Gerade ist die Firma in eine neue Fertigungshalle gezogen. Auch hierbei hat Perspektiva Holic begleitet, ihm gezeigt, wie er mit dem Zug zum neuen Arbeitsort findet, wie er sich im neuen Gebäude zurechtfindet.

In Fulda kommen zwei Faktoren zusammen: ausgeprägtes soziales Engagement des Mittelstands und eine vielfältige Wirtschaft. Vor 20 Jahren begann Perspektiva mit drei Mitarbeitern, heute sind es 30. „Mittlerweile arbeiten wir mit über 150 Unternehmen fest zusammen“, sagt Perspektiva-Geschäftsführer Michael Bien. Alle sechs Wochen berichte er an den Beirat, die Vertreter der aktuell 89 Gesellschafter, bestehend aus Privatpersonen und Unternehmen. Darüber hinaus treffe sich regelmäßig das Kuratorium, dem der Landrat, der Oberbürgermeister, Vertreter der Schulen, der Handelskammer, der Arbeitsagentur und anderer Institutionen angehörten. „Letztens schaute ein Unternehmer in unsere Broschüre und rief erstaunt aus: Das ist ja die IHK-Vollversammlung. Was muss ich tun, damit ich auch dabei sein kann?“

Semir Holic packt ein: Der gehörlose Jugendliche (links) arbeitet bei KZwo, einem Ausstatter für Jachten und Wohnmobile. Seine Kollegin Laura Bürkner (rechts) dolmetscht per Gebärdensprache zwischen Holic und Perspektiva-Mitarbeiter Frank Pitzer (Mitte).

Oft entpuppen sich scheinbare Defizite als Stärken: Gehörlose Mitarbeiter können in einer lauten Umgebung zum Beispiel problemlos arbeiten.

Inklusion als Unternehmenspflicht

Ebenfalls Teil des Netzwerks ist die Werner Schmid GmbH. Der Zulieferer von Kunststoff- und Metallteilen mitten in Fulda gehört zu den Gründungsgesellschaftern, die ehemalige Unternehmensleiterin Monika Hauß-Schmid ist immer noch Beiratsmitglied, ihre Söhne halfen schon als Teenager bei Perspektiva mit. „Wenn nicht wir, wer dann?“, fragt ihr Sohn und Geschäftsführer Matthias Hauß. Es gehöre zur gesellschaftlichen Verantwortung eines Unternehmens, sich auch um die Inklusion zu kümmern. „Klar kennen wir die Einwände: mehr Einarbeitung, mehr Verwaltung, mehr Betreuung. Aber es lohnt sich. Es geht ja nicht nur um monetäre Faktoren. Wichtig sind auch Softfaktoren, solche aktuellen Themen wie Workplace Enrichment und Sinnstiftung. Unser Engagement färbt auch auf die anderen Mitarbeiter ab.“ Beim Gang durch die Werkhalle treffen wir auf David Penno. Der schmächtige Jugendliche verliert sich fast zwischen den riesigen, laut hämmernden Werkzeugmaschinen. Er steht an der Kunstoffschweißmaschine. Routiniert setzt er die Teile zusammen, legt sie in das Schweißrondell, prüft sorgfältig, dass alles sitzt. Hier ist Fingerfertigkeit gefragt. Am liebsten trenne er aber Grat und Anguss von Kunststoffteilen ab, sagt er. „Da bin ich sicher drin, kann mich gut konzentrieren.“ Joachim Hauß, der Bruder von Matthias Hauß und zweiter Geschäftsführer, tritt heran. „Anderen Unternehmen sage ich es immer wieder: Wer nichts versucht, kann nicht darüber urteilen. Kein Mitarbeiter, der von Perspektiva kommt, liefert schlechtere Qualität als unsere anderen Mitarbeiter.“ Oft entpuppten sich scheinbare Defizite als Stärken: Gehörlose, die an lärmbelasteten Arbeitsplätzen unbeeindruckt schaffen, wo sonst ein hoher Krankenstand zu verzeichnen ist. Menschen mit autistischen Zügen, die lange hoch konzentriert Detailarbeit verrichten, die andere schon nach kurzer Zeit ermüdet.

Das Geheimnis von Perspektiva liegt möglicherweise in dieser enthusiastischen Verbindlichkeit des Gesellschaftermodells. Inklusion ist hier Chefsache. „Wir sind schon eine besondere Region, aber nicht singulär. Das kann woanders auch funktionieren“, gibt sich Matthias Hauß überzeugt. Auf zwei Messen haben er und sein Bruder schon für das Modell geworben. Menschen wie Andreas, Semir, Soliana, Sabine oder David gibt es in ganz Deutschland – und engagierte Unternehmer auch. Sie müssen sich nur finden. Das Perspektiva-Modell steht zum Export bereit. ——

Mehr wissen
Weitere Infos über die Arbeit von Perspektiva finden Sie unter: **www.perspektiva-fulda.de**

Vielfalt bringt Vorteile

Die Jobchancen für Berufseinsteiger mit Behinderung steigen, liegen aber weiterhin unter denen von Gleichaltrigen ohne Behinderung. Wie lassen sich die Barrieren abbauen? Vier Experten aus Praxis und Wissenschaft geben Auskunft.

Interviews Stefanie Wulff

Ali Atak

Inklusionsberater der IHK
Bonn/Rhein-Sieg

Welche Chancen haben junge Menschen mit Behinderung heute bei Bewerbungsverfahren?

Zwar werden Fachkräfte gesucht. Für junge Menschen mit Behinderung stehen die Chancen meiner Einschätzung nach trotzdem nur bei 50 : 50. Das liegt daran, dass viele Verantwortliche Menschen mit einem Schwerbehindertenausweis für nicht leistungsfähig halten. Sie wissen zu wenig und haben keine Erfahrungen mit dem Thema.

Welche Möglichkeiten haben Sie als Inklusionsberater der IHK?

Ich bin im Auftrag des LVR-Inklusionsamtes für die IHK tätig, um Arbeitgeber vor Ort kostenlos zu beraten. Die Kammern haben ja einen ganz anderen Zugang zu Unternehmen als Ämter. Als Lotse, als Ratgeber und durch Aufklärungsarbeit versuche ich, Arbeitgeber für das Thema zu sensibilisieren. Außerdem unterstütze ich Firmen durch technische Expertise, um Einstellungshemmnisse aus der Welt zu schaffen.

Dank der guten konjunkturellen Lage wachsen immer mehr kleine Unternehmen auf 20 Arbeitsplätze und mehr an und müssen wenigstens fünf Prozent davon mit schwerbehinderten Menschen besetzen. Wie erreichen Sie diese Unternehmen?

Ich versuche zu verdeutlichen: Qualifizierte junge Menschen mit Behinderung einzustellen, ist eine Win-win-Situation. Sie erhalten motivierte Mitarbeiter und haben finanzielle Vorteile: Man muss die Ausgleichsabgabe nicht zahlen und bekommt noch Prämien, individuelle Zuschüsse und unter bestimmten Voraussetzungen bezahlte Fortbildungen.

Es gibt zahlreiche Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten für Unternehmer. Wie können Sie ihnen dabei helfen, die richtigen zu finden?

Das Thema Schwerbehinderung ist in der Tat sehr komplex, sodass man mehrere Experten braucht. Außer uns gibt es zum Beispiel noch die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung, die Menschen mit Behinderung individuell berät. Und es gibt den Integrationsfachdienst, der die Arbeitsvermittlung schwerbehinderter Menschen unterstützt. Alle haben verschiedene Schwerpunkte. Deshalb ist Vernetzung so wichtig. Unser Slogan im regionalen Netzwerk bonn-rhein-sieg-fairbindet heißt: Gemeinsam für Fachkräfte. >

Fotos Getty Images/Yagi Studio (links), privat

Karl-Heinz Hermes

Vorsitzender der Gesamtschwerbehindertenvertretung Westnetz

Welche Chancen eröffnet Westnetz jungen Arbeitssuchenden mit Behinderung?

Wir haben im Unternehmen eine Inklusionsvereinbarung geschlossen. Darin steht unter anderem, dass ein Teil unserer Ausbildungsplätze für junge Menschen mit Behinderung und Jugendliche mit schlechteren Abschlüssen vorgesehen ist. Die Jugendlichen machen zunächst ein Jahrespraktikum. Danach wird gemeinsam mit den Ausbildern entschieden, ob sie im ersten Ausbildungsjahr beginnen, direkt ins zweite Ausbildungsjahr einsteigen oder sich eventuell anders orientieren möchten.

Warum machen Sie das?

Nicht zuletzt wegen des Fachkräftemangels. Es hat sich gezeigt, dass nicht nur die Einser- oder Zweierkandidaten gute Mitarbeiter werden können, sondern zum Beispiel auch solche mit Lernschwierigkeiten. 50 unserer ehemaligen Azubis mit Behinderung haben in den vergangenen drei Jahren feste Stellen bei uns bekommen. Sie arbeiten zum Beispiel im IT-Bereich, als Büro- oder Industriekaufleute, als Mechatroniker, Anlagenmechaniker, im Lager- und Logistikbereich oder als Elektroniker für Betriebstechnik.

Wie kompliziert war es, die Ihnen zustehenden Unterstützungsmaßnahmen zu bekommen? Welchen Tipp würden Sie anderen geben?

Kompliziert ist es schon. Uns hat es geholfen, mit den zuständigen Institutionen ein Netzwerk aufzubauen. Wir haben alle Beteiligten zu einem Runden Tisch eingeladen, unter anderem Vertreter der Kommune, der Agentur für Arbeit und des Integrationsfachdienstes. Nun wissen wir, in welcher Reihenfolge wir welche Anträge stellen müssen. Ich würde anderen Unternehmern raten, frühzeitig, am besten schon ein Jahr vor Ausbildungsbeginn, mit diesem Prozess zu starten.

Hat der Prozess Westnetz als Unternehmen insgesamt verändert?

Wir beobachten viele Veränderungen im direkten Kontakt: Für die behinderten und nicht behinderten Kollegen ist es normal geworden, voneinander zu lernen und aufeinander Rücksicht zu nehmen. Auch bei Vorgesetzten und anderen Kollegen werden mögliche Vorbehalte abgebaut. Dass wir 2018 den Inklusionspreis der Wirtschaft gewonnen haben, hat natürlich auch noch mal einen Schub gegeben.

Martin Andres

Teamleiter im Bereich Rehabilitation und Teilhabe bei der Agentur für Arbeit Bonn/Rhein-Sieg

Welche Möglichkeit haben Sie, junge Arbeitssuchende mit Behinderung zu unterstützen?

Wir haben hier ein spezialisiertes Team. Neben qualifizierter Beratung und Vermittlung von Menschen mit Behinderung beraten wir auch Arbeitgeber über Fördermöglichkeiten. Außerdem bieten wir Coachings, Bewerbertage, Bewerbungstrainings und vieles mehr an. Mit der Unterstützung beginnen wir schon früh: Beeinträchtigte Schüler und ihr Umfeld beraten wir schon ab der 8. Klasse. Und es gibt viele Möglichkeiten, Auszubildende mit Behinderung zu unterstützen. Unser erstes Ziel ist immer, betriebsnah auszubilden und gemeinsam mit Partnern der Region den inklusiven Arbeitsmarkt weiterzuentwickeln.

Was sind die größten Stolpersteine bei der Beschäftigung junger Menschen mit Behinderung?

Das Thema ist komplex und wird gerne mit einem Behördendschungel verglichen. Aber einiges hat sich schon getan. Neben unserer ganzheitlichen Beratung gibt es in der Region noch weitere Beratungsstellen. Ich habe den Eindruck, dass die Menschen mit Behinderung sich selbst ganz gut auskennen mit ihren Rechten, Pflichten und Möglichkeiten. Unwissenheit und Vorbehalte gibt es eher auf Arbeitgeberseite. Wir versuchen, dem mit Aufklärung entgegenzuwirken. Wichtig ist, dass behinderte Arbeitnehmer und potenzielle Arbeitgeber erst einmal zusammenkommen und Vertrauen aufbauen. In einem zweiten Schritt lassen sich mögliche Probleme dann meist leichter lösen.

Wie gelingt es Ihnen, Arbeitgeber in Ihrer Region für Inklusion zu gewinnen?

Anreize schaffen, über Fördermöglichkeiten informieren und das Positive an der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu betonen, ist dazu wichtig. Menschen mit Behinderung sind besonders loyale und motivierte Mitarbeiter. Diesen Vorteil müssen wir noch bekannter machen. Auch der Austausch in unseren regionalen Netzwerken und die Veröffentlichung von Best-Practice-Beispielen zeigen Wirkung. Darüber hinaus richten wir in der Region dieses Jahr bereits zum dritten Mal eine Berufsmesse für Menschen mit Behinderung aus, bei der Arbeitgeber Vorstellungsgespräche mit interessierten Menschen mit Behinderung führen können. >

Fotos innogy (links); privat (rechts)

Bertolt Meyer

Professor Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Technische Universität Chemnitz

Heute arbeiten immer unterschiedlichere Menschen am Arbeitsplatz zusammen. Ergeben sich dadurch auch mehr Chancen für Berufseinsteiger mit Behinderung?

Ja! Das liegt zum Teil am Fachkräftemangel. Dadurch steigen auch die Zugangschancen für Menschen mit Beeinträchtigungen zum ersten Arbeitsmarkt. Außerdem ist Vielfalt in größeren Unternehmen heute normaler geworden. Und es gibt mehr Unterstützung durch Institutionen und Behörden sowie bessere technische Hilfsmittel.

Welche Chancen bieten diese neuen Technologien?

Wir haben zum Beispiel Smartphones, die sich gut von Menschen mit Sehbehinderung nutzen lassen. Oder das Cochlea-Implantat, das es einigen Menschen mit Gehörlosigkeit ermöglicht, leichter mit Hörenden zu kommunizieren. Wir haben auch viel bessere Prothetik und vieles mehr. Einschränkend muss man aber sagen: Behinderung ist kein Problem, für das man allein eine technische Lösung finden muss. Wir müssen gesamtgesellschaftlich viel mehr tun, damit Unterschiede und Andersartigkeit normaler werden.

Welchen Tipp geben Sie jungen Absolventen mit Behinderung an Ihrer Hochschule für ihren Einstieg in die Arbeitswelt?

Ich empfehle ihnen einen offenen, proaktiven Umgang mit ihrer eigenen Behinderung zu pflegen, auch bei Bewerbungen. Man kann die Behinderung erwähnen, aber sollte betonen, dass sie die Leistungsfähigkeit in Bezug auf die Aufgabe nicht einschränkt. Auch ein lockerer Umgang damit und ein Schuss Humor können helfen. Man ist als Mensch mit Behinderung leider in der Bringschuld, die Situation für die Menschen ohne Behinderung angenehm zu gestalten. Das ist natürlich blöd und unfair. Ebenso wie die Tatsache, dass man mehr als andere durch Leistung überzeugen muss. Aber man muss das wissen, um einen guten Eindruck zu machen.

Und welchen Tipp geben Sie Unternehmern?

Wichtig ist, dass die Führungskräfte dahinterstehen. Sie sollten versuchen, in ihren Unternehmen ein Pro-Diversitäts-Klima schaffen. Alle Mitarbeiter sollten davon überzeugt werden, dass Vielfalt gut für das Unternehmen ist – und damit letztlich auch für die eigenen Arbeitsplätze.

Mehr wissen
Weitere Infos finden Sie ab Seite 96.

Foto Rouven Faust

Beratung für die gute Einstellung

Es gibt viele Anlaufstellen, bei denen Unternehmer, die Menschen mit Behinderung beschäftigen möchten, sich beraten lassen können. Ein Überblick über die Einrichtungen und ihr Angebot.

Das **Unternehmensnetzwerk INKLUSION** unterstützt kleine und mittelständische Unternehmen bei der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung.
www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de

Integrationsämter und -fachdienste beraten unter anderem über individuelle Fördermöglichkeiten, begleiten die Ausbildung und Einarbeitung im Betrieb und können Arbeitgebern einen Integrationsberater zur Seite stellen, der alle Formalitäten regelt. Bei Problemen bieten sie Kriseninterventionen an.
www.integrationsaemter.de
www.integrationsaemter.de > Leistungen > Integrationsfachdienst

Der **Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker in der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)** unterstützt bei der Einstellung von Akademikern mit einer Schwerbehinderung – von der Stellenausschreibung über den Arbeitsvertrag bis hin zur Einarbeitung.
www.zav.de

Die **Agenturen für Arbeit** vermitteln passende Bewerber mit Behinderung und verfügen über vielfältige finanzielle Fördermöglichkeiten.
www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Finanzielle Hilfen und Unterstützung

Die **Industrie- und Handelskammern** sowie **Handwerks- und Landwirtschaftskammern** unterstützen vor allem bei der Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung.
www.inklusion-gelingt.de

Reha-Träger wie die gesetzliche Rentenversicherung oder die Krankenkassen informieren Menschen mit Behinderung und deren Arbeitgeber über Hilfen zur Erhaltung oder Schaffung eines Arbeitsplatzes.

Weitere Infos im Unternehmerleitfaden „10 Gründe, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen“, Gratisdownload unter:
www.aktion-mensch.de/10gruende.html

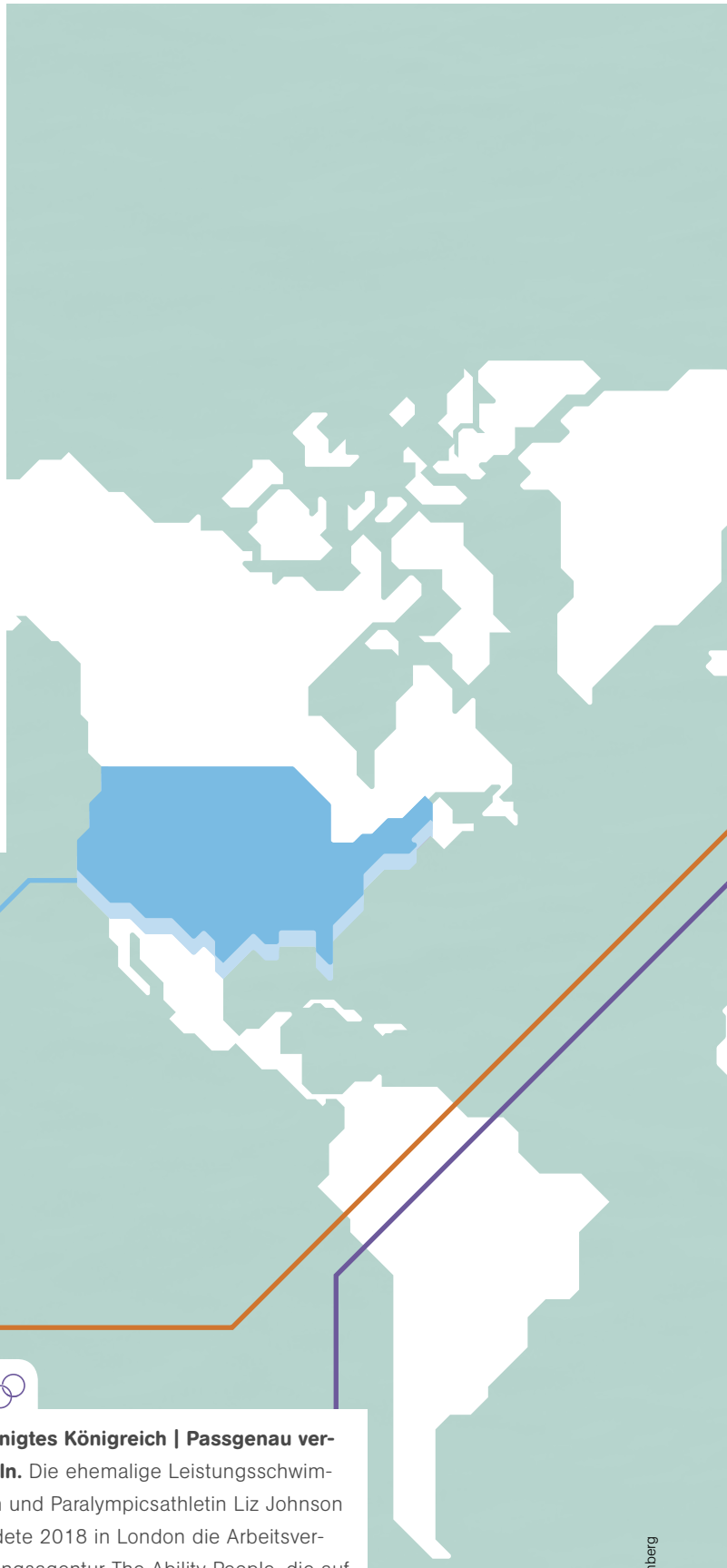
Die Bundesagentur für Arbeit, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales haben im April die Initiative **„Einstellung zählt – Arbeitgeber gewinnen“** gestartet. Sie richtet sich an die rund 41.000 Unternehmen, die noch keine schwerbehinderten Menschen ausbilden oder beschäftigen. Ziel ist es, diese Arbeitgeber für das Thema Inklusion zu gewinnen, sie zu beraten und zu unterstützen. Die Initiative beginnt in den Arbeitsagenturbezirken Aachen–Düren, Erfurt, Freiberg, Köln, Neumünster und Reutlingen mit einem Anschreiben an die Arbeitgeber. Nach Auswertung der Pilotphase ist für 2020 eine Ausweitung auf das Bundesgebiet geplant. In Deutschland gibt es rund 160.000 Unternehmen mit mehr als 20 Angestellten. Sie sind verpflichtet, auf fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Rund ein Viertel der Betriebe zahlt stattdessen eine Ausgleichsabgabe.

Weltmarkt inklusiv

Wie Menschen mit Behinderung in anderen Ländern Zugang zum ersten Arbeitsmarkt finden.

In vielen Ländern ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung schwieriger als für Menschen ohne Behinderung. Es gibt aber auch eine gute Nachricht: Fast überall finden Unternehmen, Regierungen, Projekte und Einzelpersonen kreative Wege, um Barrieren zu überwinden. Hier eine Auswahl der guten Ideen.

Text Angela Nguyen

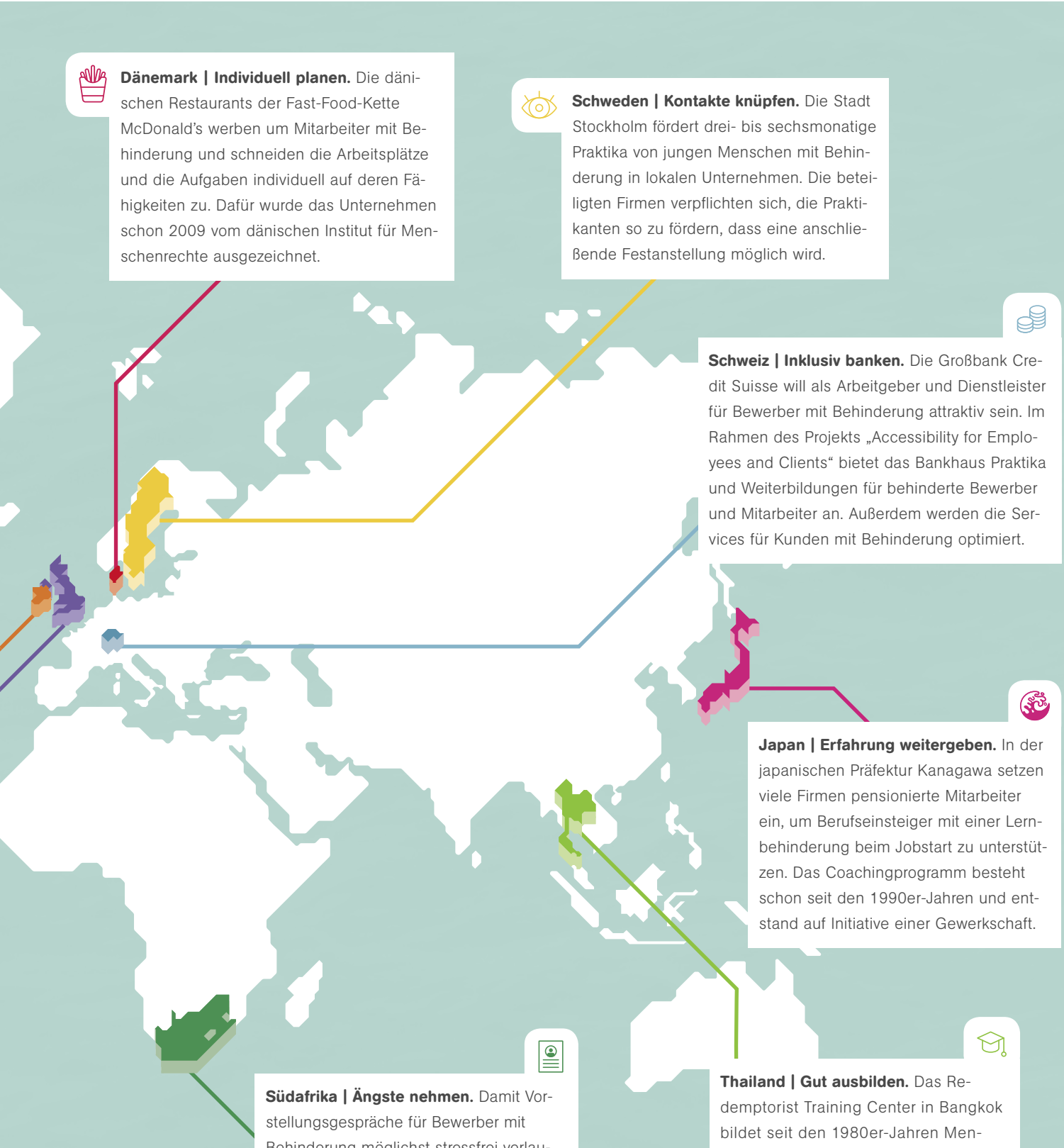


USA | Gezielt fördern. Der Telekommunikationsriese AT&T hat sich größtmögliche Diversität im Unternehmen auf die Fahnen geschrieben. Menschen mit Behinderung werden aktiv zur Bewerbung aufgefordert und mit zahlreichen speziellen Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. In den USA gilt das Unternehmen mit diesem Ansatz als vorbildlich.

Irland | Selbstbewusstsein stärken. Das Ability Programme der irischen Regierung fördert Projekte, die jungen Menschen mit Behinderung den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern. Im Fokus stehen Ansätze, die das Selbstbewusstsein der Teilnehmenden stärken und sie bei der Jobsuche unterstützen.

Vereinigtes Königreich | Passgenau vermitteln. Die ehemalige Leistungsschwimmerin und Paralympicsathletin Liz Johnson gründete 2018 in London die Arbeitsvermittlungsagentur The Ability People, die auf die Vermittlung von Menschen mit Behinderung spezialisiert ist. Alle Mitarbeitenden haben auch selbst eine Behinderung.

Illustration Amir Steinberg



Dänemark | Individuell planen. Die dänischen Restaurants der Fast-Food-Kette McDonald's werben um Mitarbeiter mit Behinderung und schneiden die Arbeitsplätze und die Aufgaben individuell auf deren Fähigkeiten zu. Dafür wurde das Unternehmen schon 2009 vom dänischen Institut für Menschenrechte ausgezeichnet.

Schweden | Kontakte knüpfen. Die Stadt Stockholm fördert drei- bis sechsmonatige Praktika von jungen Menschen mit Behinderung in lokalen Unternehmen. Die beteiligten Firmen verpflichten sich, die Praktikanten so zu fördern, dass eine anschließende Festanstellung möglich wird.

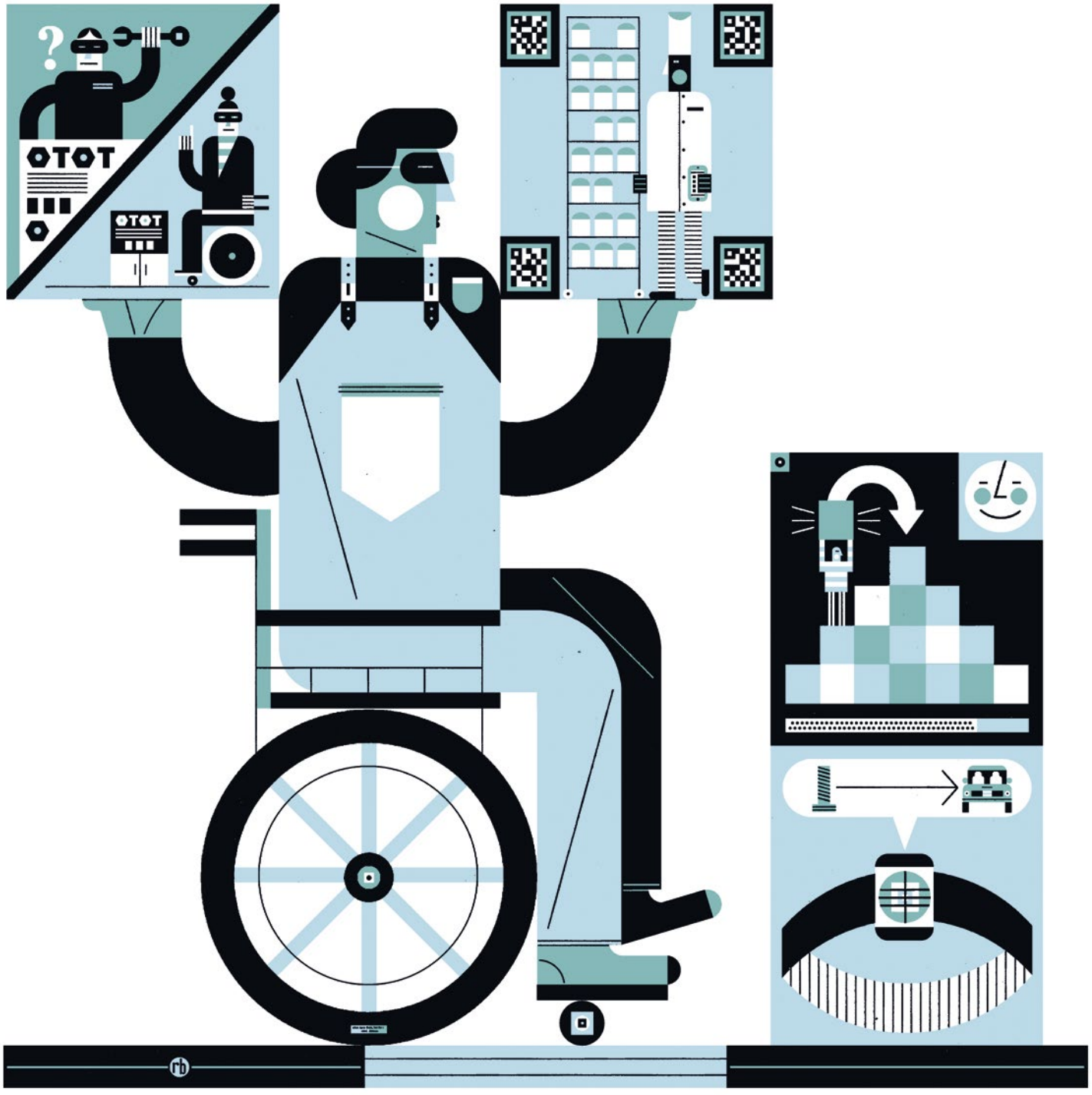
Schweiz | Inklusiv banken. Die Großbank Credit Suisse will als Arbeitgeber und Dienstleister für Bewerber mit Behinderung attraktiv sein. Im Rahmen des Projekts „Accessibility for Employees and Clients" bietet das Bankhaus Praktika und Weiterbildungen für behinderte Bewerber und Mitarbeiter an. Außerdem werden die Services für Kunden mit Behinderung optimiert.

Japan | Erfahrung weitergeben. In der japanischen Präfektur Kanagawa setzen viele Firmen pensionierte Mitarbeiter ein, um Berufseinsteiger mit einer Lernbehinderung beim Jobstart zu unterstützen. Das Coachingprogramm besteht schon seit den 1990er-Jahren und entstand auf Initiative einer Gewerkschaft.

Südafrika | Ängste nehmen. Damit Vorstellungsgespräche für Bewerber mit Behinderung möglichst stressfrei verlaufen, setzen einzelne südafrikanische Unternehmen bei der Personalabteilung an: Sie schulen die Verantwortlichen für den Umgang mit behinderten Bewerbern und setzen bei den Terminen Personalmanager ein, die selbst eine Behinderung haben.

Thailand | Gut ausbilden. Das Redemptorist Training Center in Bangkok bildet seit den 1980er-Jahren Menschen mit Behinderung in gefragten Digitalberufen aus. Nach ihrem Abschluss als Informatiker, Webdesigner oder E-Commerce-Spezialist werden die Absolventen bei der Jobsuche unterstützt.

Ausbildung 4.0



Eine Ausbildung erfolgreich zu absolvieren, Fuß im ersten Arbeitsmarkt zu fassen – das gelingt Menschen mit Behinderung möglicherweise leichter, wenn sie von smarten technischen Helfern begleitet werden. Inklusionsorientierte Bildung nutzt zunehmend digitale Techniken, um komplexe Lerninhalte individuell und anschaulich aufzubereiten. Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds treiben Projektteams aus Wissenschaft, Industrie und sozialen Einrichtungen diese Entwicklung voran.

Text Elena Berhausen
Illustrationen Raymond Biesinger

01

InKraFT

InKraFT steht für „Inklusion in der beruflichen Bildung am konkreten Fall der Kfz-Mechatronik mittels Virtual Reality Technologie“. Das Projekt erprobt ein innovatives Lernkonzept, um das Kfz-Handwerk für Menschen mit körperlicher oder kognitiver Einschränkung zu erschließen. Die Grundlage bildet eine webbasierte Plattform, auf der Menschen mit und ohne Behinderung zusammen praxisnah lernen und arbeiten. In der Praxis kommen Virtual-Reality-(VR-)Brillen zum Einsatz. Menschen mit kognitiven Einschränkungen können handlungsorientiert in der Ich-Perspektive lernen und das Gelernte in einer virtuellen Umgebung erproben. Hilfe beim Diagnostizieren von Fehlern und Störungen erhalten sie von Menschen, die aufgrund eines Handicaps nicht mehr in der Lage sind, den Beruf des Kfz-Meisters auszuüben. Ein 360-Grad-Livestream aus einer Werkstatt wird in die VR-Brille übertragen, sodass fachkompetente Menschen mit körperlichen Einschränkungen Auszubildende und Gesellen im Arbeitsprozess unterstützen können.

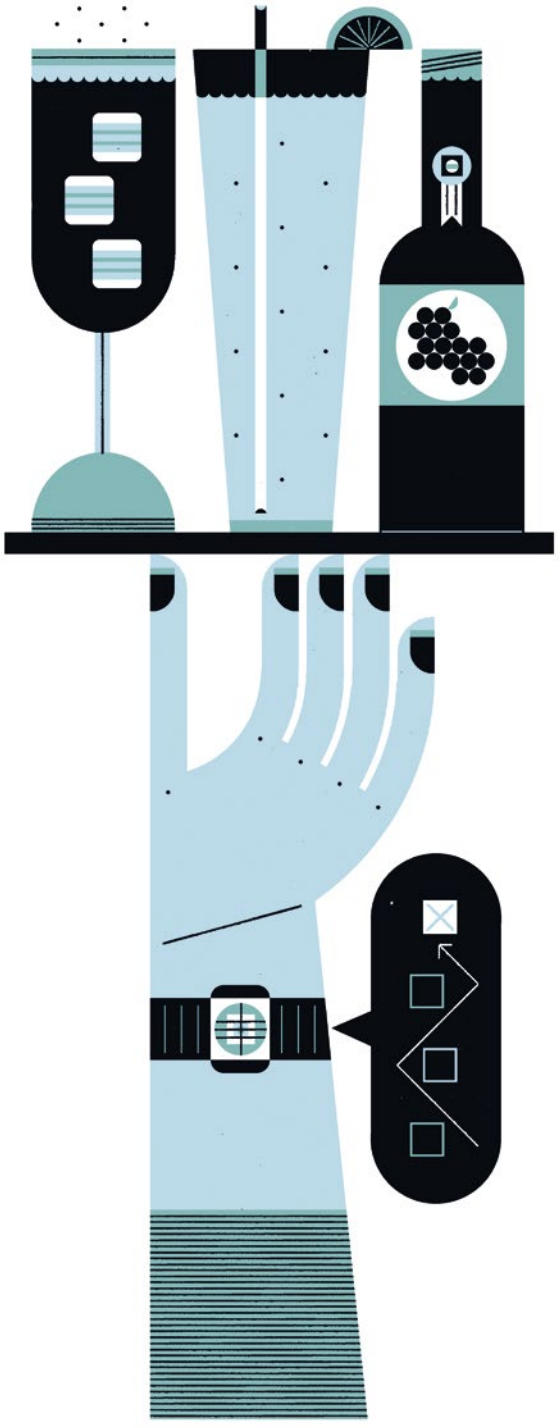
Laufzeit: 10/2017–9/2020
Koordination: Berufsbildungszentrum der Kreishandwerkschaft Märkischer Kreis e. V.
www.bbz-mk.de/pages/projekte/inkraft.php

02

LernBAR

Was kann die Augmented-Reality-(AR-)Technologie leisten, um eine hauswirtschaftliche Ausbildung für Lernende mit Lernschwierigkeiten zu optimieren? Dieser Frage geht das Projektteam von LernBAR nach. Da der Fachkräftebedarf in der Gastronomie, Hotelwirtschaft, Gesundheits- und Altenpflege wächst, bergen die Erkenntnisse aus diesem Projekt ein großes Potenzial. Lerninhalte in Form von interaktiven Videos, Grafiken und Bildern sollen mithilfe von AR-Brillen in 3-D-Fenstern direkt am Arbeitsplatz verfügbar sein. Zunächst werden Ausbildungsinhalte und Arbeitsschritte ermittelt, die sich in der Praxis als schwierig erweisen. Zur Unterstützung werden virtuelle Lernstationen am jeweiligen Arbeitsplatz eingerichtet und mit sichtbar platzierten Markern versehen. Diese sind mithilfe von Gesten oder Sprachbefehlen abrufbar, sodass der Lernende über die AR-Brille Handlungsanweisungen erhält und dabei die Hände frei hat, um die Arbeit auszuführen. Das Abrufen der AR-Inhalte wird auch auf Tablets realisiert. Zusätzlich stehen der Aufbau einer Lernplattform, die über alle Endgeräte abrufbar sein wird, sowie die Verbesserung von digitalen Lehrkompetenzen der Ausbildenden im Fokus von LernBAR.

Laufzeit: 06/2018–05/2021
Koordination: Josefsheim Bigge gGmbH
www.projekt-lernbar.de



03

SmarteInklusion

Das Forschungsprojekt Smarte-Inklusion beschäftigt sich mit der Nutzung von Smartphones, Smartwatches und Smartglasses zur beruflichen (Wieder-)Eingliederung von Menschen mit einer infolge eines Schlaganfalls erworbenen Hirnschädigung sowie Menschen mit einer geistigen Behinderung. Eine App soll die Nutzer durch die jeweiligen beruflichen Abläufe begleiten. Je nach Beeinträchtigung kann die Unterstützung mittels Fotos, in Sprachform oder als Text erfolgen. Derzeit wird die in der Rehabilitation bereits bewährte App „Goal Management Training“, die eine komplexe Aufgabe in einfache Schritte zerlegt, um zwei weitere Module – Orientierung und Motivation – erweitert. Als besonders unauffälliges und komfortables Hilfsmittel hat sich in vielen Bereichen – von einer Großküche über Gebäudereinigung bis hin zum Warenlager – eine Smartwatch erwiesen. Die App, die auf der Smartwatch läuft, lotst den Nutzer fehlerfrei und einfach an unterschiedliche Orte und durch verschiedene Aufgaben.

Laufzeit: 09/2018–09/2021
Koordination: Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften
www.smarte-inklusion.de

04

incluMOVE

Bewegungslernen und Gamification stehen im Fokus des Projekts incluMOVE, in dem Menschen mit Unterstützungsbedarf auf innovative Weise Kompetenzen in der Elektromontage erwerben. Die Montage ist eine zentrale Anforderung der meisten gewerblich-technischen Berufsbilder – von den Metall- über die Elektroberufe bis zur Lagerlogistik. In incluMOVE entsteht ein virtuell erweiterter Lern- und Arbeitsplatz für Menschen mit und ohne Behinderung. Das System verbindet digitale Technologien der Handlungserkennung mit kontextspezifischem Feedback. Videos zeigen den Montagevorgang im Detail, Lichtprojektionen helfen, die richtige Stelle zu finden, an die das nächste Teil platziert werden soll. Nach Bedarf unterstützen akustische und haptische Signale den Lernvorgang. Spielerische Elemente, die dazugeschaltet werden können, sorgen für zusätzliche Motivation und Spaß an der Arbeit. Eine einfache Form der Emotionserkennung anhand von Gesichtsmimik ermöglicht es dem Assistenzsystem, auf die individuellen Bedürfnisse der Anwender mit Lob oder Hilfestellung zu reagieren. Mit diesem augmentierten Lern- und Arbeitsplatz entsteht ein überregional verwertbarer Qualifizierungsbaustein mit Schulungsmaterialien in einem digitalen Format.

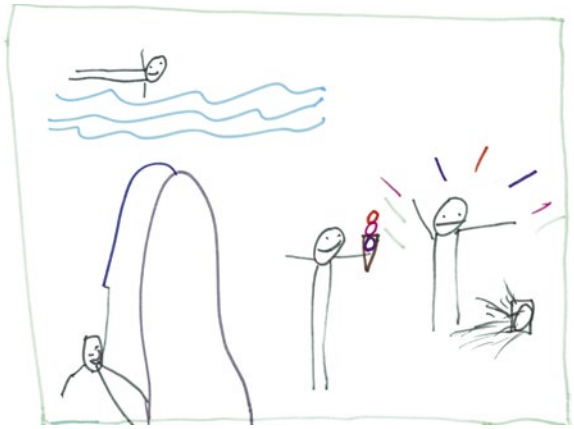
Laufzeit: 10/2017–9/2020
Koordination: FEMOS gemeinnützige GmbH
www.inclumove.de

Kommentar

„Ambivalente Entwicklung“

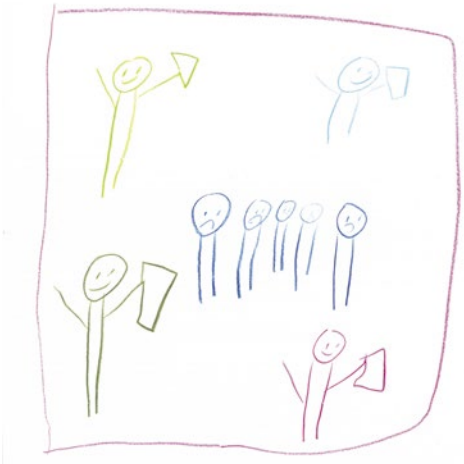
Digitalisierung bringt Berufschancen für Menschen mit Behinderung, birgt aber auch Risiken. Wie geht man mit dieser Ambivalenz um? Ein Kommentar von Dr. Bastian Pelka, Dozent an der Fakultät für Rehabilitationswissenschaften der Technischen Universität Dortmund und Experte für digitale Inklusion.

Wie können digitale Medien zur Inklusion in der Gesellschaft beitragen? Und wie muss die digitale Gesellschaft gestaltet sein, damit alle Menschen die Möglichkeit haben, ihre Potenziale zu entfalten? Diese Fragen stehen im Fokus der wissenschaftlichen Forschung rund um die sogenannte E-Inklusion. Es dauert nicht mehr lange, bis wir von Augmented-Reality-Brillen, Sensoren, Robotern, Wearable Computern und anderen digitalen Geräten umgeben sein werden – ohne dies besonders wahrzunehmen. Unter dem Schlagwort Industrie 4.0 digitalisieren sich derzeit alle beruflichen Zweige. Unternehmen sind darauf angewiesen, dass ihre Beschäftigten über digitale Kompetenzen verfügen. Einige Betriebe der Sozialwirtschaft erkennen bereits, welche Chancen und Herausforderungen damit einhergehen. Und ich wünsche, dass sich die anderen Träger der Wohlfahrt zeitnah mit dem Thema befassen. Die Digitalisierung allgemein ist eine ambivalente Entwicklung. Einerseits erleichtert sie vieles, andererseits kann sie neue Barrieren erzeugen. Damit die Technik niemanden ausschließt, sind Unterstützungsangebote wichtig. Für das Lernen und die berufliche Bildung im Speziellen bieten neue Technologien immense Vorteile. Lernende können selbst bestimmen, wann, wo und wie sie lernen. Es dauert vielleicht noch fünf Jahre, bis Augmented Reality und Co. zum Alltag in der Ausbildung gehören. Wichtig ist allerdings, dass die genutzte Technik mitgestaltet werden kann – von den pädagogischen Kräften und den Menschen mit Behinderung. Das ist die größte Herausforderung. Um sie zu meistern, müssen alle miteinander reden. Nur so kann es dem Bildungssektor und der Sozialwirtschaft gelingen, Menschen, mit denen sie arbeiten, digital fit zu machen. Und die Politik ist in der Pflicht, Rahmenbedingungen und Instrumente zu schaffen, die eine digitale Exklusion verhindern und unsere Gesellschaft auf dem Weg der digitalen Transformation begleiten.



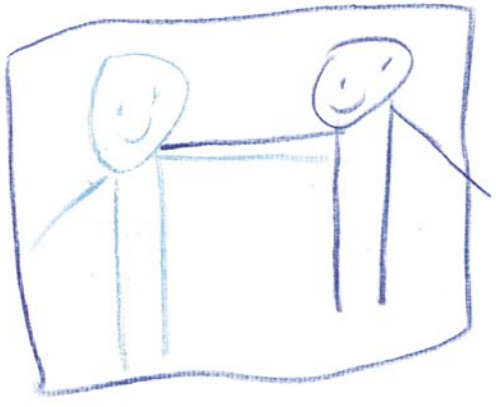
In der Freizeit

Was kommt nach der Schule?

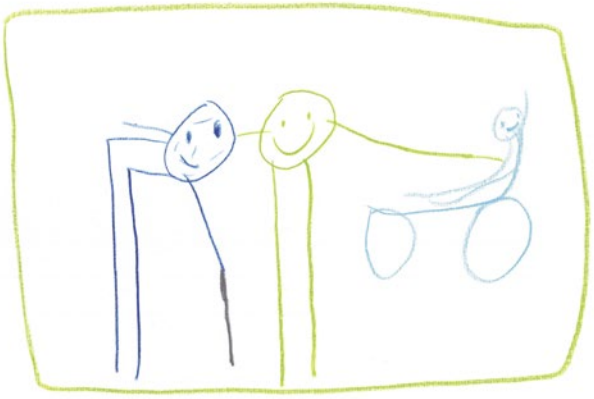


Die Abschlussfeier

Eine Exkursion an die Uni



Der nette Chef



Arbeit im Altenheim

Illustrationen aus Kirstenmalzwei.blogspot.de

Nehmt ihre Träume ernst!

Bei der Berufswahl stehen jungen Menschen mit kognitiver Einschränkung nur wenige Wege offen. Das liegt vor allem an einem System, das sie von der Schulbank fast automatisch in die Werkstatt leitet. Zwei Mütter sind sich sicher, dass es auch anders geht. Ein Plädoyer für die Suche nach dem Traumberuf.

Text Kirsten Ehrhardt, Kirsten Jakob

Freie Berufswahl für Menschen mit Behinderung!

Zwischen Inklusion und Nixklusion – so heißt der Blog von Kirsten Ehrhardt und Kirsten Jakob, in dem sie jeden Montag eine Geschichte veröffentlichen. Geschichten, in denen es um Kinder und Jugendliche mit Behinderung geht, um ihr Leben zwischen Dazugehören und Ausgrenzung. Viele Geschichten sind Schulgeschichten. Doch immer mehr handeln inzwischen vom Übergang zur Berufswelt. Das liegt daran, dass die Söhne der Autorinnen älter werden: Hans (18) und Henri (16), zwei Jugendliche mit Downsyndrom. Bei ihren Müttern geht diese Entwicklung mit neuen Erkenntnissen einher – vor allem einer: „Bei der Inklusion in der Schule bohren viele Eltern und Kinder dicke Bretter. Auch wir haben das getan“, sagen Erhardt und Jakob. „Doch so langsam wird uns klar: Das Brett, das wir bohren müssen, um unseren Jungs auch Inklusion im Beruf zu ermöglichen, ist noch viel dicker.“ Warum das so ist und was sich ändern muss, erzählen sie hier.

Kirsten Jakob über ihren Sohn Hans: Hans' Schulzeit ist zu Ende. Seit über einem Jahr arbeitet er bei einem Frisör in Ulm, der ihn jetzt fest eingestellt hat. Eine Inklusions-Erfolgsgeschichte? Ja, das ist sie letztlich. Es ist aber auch eine Geschichte mit vielen Hochs und Tiefs. Hans hat inklusiv an einer Hauptschule gelernt. Doch besonders viel gemeinsamen Unterricht hat er dort nicht erlebt. Auch nicht viel Bildung. Und wie sollte es nach der Schule weitergehen? Die Haltung der Lehrer kann man am ehesten mit „wohlwollendem Desinteresse“ beschreiben. Obwohl wir Eltern von Anfang an klargestellt hatten: In die „Sonderarbeitswelt“, in eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung geht es nicht! Doch niemand außer uns entwickelte jemals auch nur eine Idee, auch nicht am Runden Tisch im Abschlussjahr, der sich hochtrabend Berufswegekonferenz nannte. Dafür hatte der Sonderpädagoge extra ein sogenanntes Kompetenzinventar erstellt, in dem aber lediglich Hans' Defizite aufgelistet waren. So etwas ist kein Einzelfall: Bei einer jungen Frau mit Behinderung, die beeindruckende Bilder malt und ausstellt, war dieses besondere Talent mit keinem Wort in ihrem „Stärken“-Profil erwähnt. Der Kontakt zum Frisör kam über ein Inklusionsprojekt zustande. Das ist inzwischen ausgelaufen, wie so viele Projekte. Geblieben ist der Frisör, der Hans immer mehr Hilfstätigkeiten im Salon zutraut und ihn geduldig anleitet. Die staatlichen Stellen überzeugte das allerdings zuerst nicht: Handtücher zusammenlegen, Kaffee servieren, Handmassage oder aufräumen – „Leistungsfähigkeit“ reiche nicht. Hans sei für den Salon eher eine Belastung. Das monatelange Gezerre um eine Förderung des Arbeitsplatzes hat uns viele Nerven gekostet. Auch den Frisörmeister, der immer wieder den Kopf geschüttelt und gesagt hat: Hans ist eine Bereicherung für meinen Betrieb!

Kirsten Ehrhardt über ihren Sohn Henri: Henri ist noch ein Stück von der Arbeitswelt entfernt. Aber sie rückt näher und näher. Er geht in die 8. Klasse der Realschule Walldorf. Er hat es in der Schule deutlich besser als Hans getroffen. Er lernt in jedem Fach auf seinem Niveau. Der Stoff wird überwiegend von den Realschullehrern selbst, allen voran von seiner engagierten Klassenlehrerin, für ihn differenziert. Henri inter-

essiert sich besonders für Geschichte und Politik, für Kriege und Gräber. Er recherchiert im Internet und hat sich als Referatsthema ein Porträt über Kofi Annan ausgesucht. Und nun haben wir das Problem: Jobs in diesen Bereichen sind natürlich für Menschen mit seiner Behinderung überhaupt nicht vorgesehen. Er solle sich doch in Richtung Garten, Hausmeisterei oder Pflegehilfstätigkeiten orientieren, so die Meinung der Sonderberufsschul-„Experten“. Aber warum? Freie Berufswahl scheint es für Menschen mit Behinderung nicht zu geben. Alle Programme nach der Schule für den Übergang in den Beruf stammen aus der Zeit vor der UN-Behindertenrechtskonvention. Sie gliedern die jungen Leute – auch die, die jetzt inklusiv groß geworden sind – erst einmal ins Sondersystem aus, um sie dann wieder in den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern. Vielleicht. Mit viel Glück. Neue Ideen sind also gefragt: Bei welchen Tätigkeiten könnte Henri seine Stärken einbringen, und wie wird daraus ein Arbeitsplatz für ihn? Wir freuen uns über Mitdenker! Ein Praktikum bei einem Bestatter in Berlin hat gezeigt, dass Henri sehr tröstlich und einfühlsam sein kann. Außerdem erklärt er gerne anderen Menschen etwas. Und er liebt es, wichtig zu sein.

Kirstenmalzwei nennen wir uns als Blogautorinnen. Uns ist es wichtig, dass unsere Jungs ihre Berufs-Träume leben dürfen. Wir haben nicht das Recht, ihre Träume zu zerstören oder sie schon so früh zu entmutigen, dass sie gar nicht anfangen zu träumen. Das dürfen wir nicht als Eltern, als Lehrer, als Gesellschaft. Doch noch immer ist das weitverbreitet. Hans lernt gerade, die Haare der Kunden im Salon zu waschen. Henri schreibt an 95 Thesen wie Luther. Wir sind ihre Mütter und sagen: Nehmt ihre Träume ernst!

Kirsten Ehrhardt ist Juristin und Journalistin. Sie arbeitet in einer Beratungsstelle zum Bundesteilhabegesetz. Mit ihrem Mann Norbert und Sohn Henri lebt sie in Walldorf bei Heidelberg. Ihre Tochter Emily studiert in Mainz. Kirsten Ehrhardt ist seit vielen Jahren in der Elternselbsthilfe „Gemeinsam leben – gemeinsam lernen“ aktiv.

In der Selbsthilfe hat sie **Kirsten Jakob** kennengelernt, die eine enge Freundin geworden ist. Kirsten Jakob arbeitet im öffentlichen Dienst und lebt mit ihrem Mann Rainer und Sohn Hans in Ulm. Ihr Sohn Paul ist zurzeit in Neuseeland.

Als Kirstenmalzwei schreiben die beiden jetzt schon im dritten Jahr den Blog „Zwischen Inklusion und Nixklusion“. Die Bloggeschichten haben einen eigenen minimalistischen Stil. Minimalistisch sind auch die bunten „Nixklusionsmännchen“, die ein Markenzeichen des Blogs sind und viele Fans haben.
www.kirstenmalzwei.blogspot.de

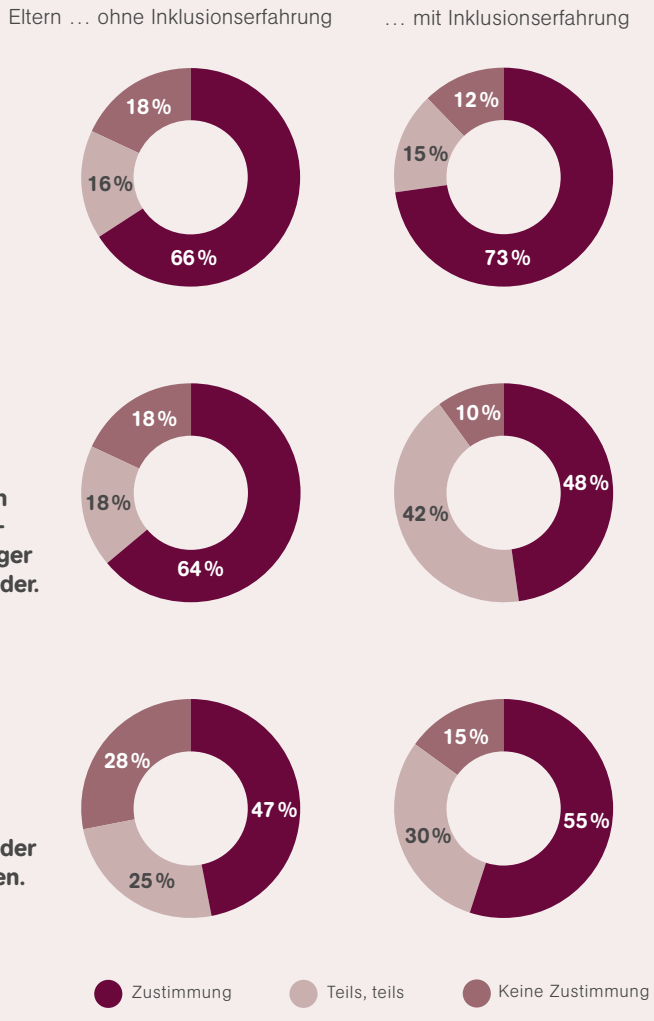
Fotos privat

Mit Inklusion fit fürs Leben?

Wie wirkt sich inklusive Schulbildung auf das weitere Leben aus? Dieser Frage sind die Aktion Mensch, die Wochenzeitung „Die Zeit“ und das Sozialforschungsinstitut Infas in einer gemeinsamen Studie* nachgegangen.

Einschätzung zu Auswirkungen schulischer Inklusion

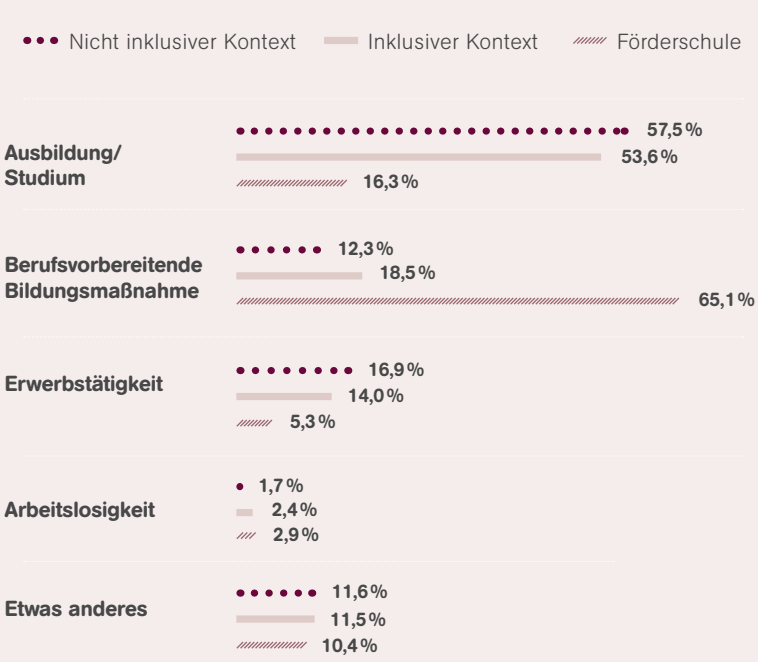
Mehr als drei Viertel der deutschen Bevölkerung sind von positiven Effekten schulischer Inklusion überzeugt. Allerdings glauben nur 60 Prozent der Gesamtbevölkerung, dass ein inklusives Schulsystem gut auf das Berufsleben vorbereitet. Bei Eltern mit Inklusionserfahrung liegt dieser Wert deutlich höher. Dafür schätzen sie die Leistungsförderung im inklusiven Schulsystem differenzierter ein als Eltern ohne Inklusionserfahrung. Der Grund könnte sein, dass Eltern deren Kinder gegenwärtig eine Inklusionsschule besuchen, stärker dafür sensibilisiert sind, dass der Unterricht von heterogenen Klassen besondere Anforderungen an Schulen und Lehrpersonal stellt.

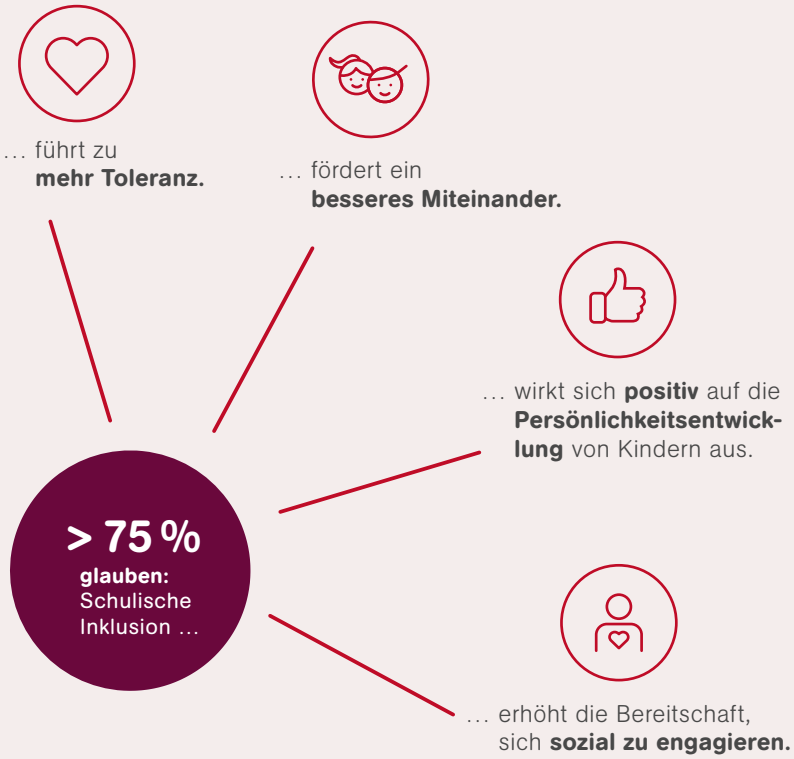


* Repräsentative Befragung der Bevölkerung Deutschlands ab 18 Jahren, n = 1.500, Februar 2019, und Analyse von Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS), Jugendliche der 9. Klasse von 2010 bis 2016 im Längsschnitt, n = 11.755

Übergang von der Schule ins Ausbildungssystem

Eine Analyse von Daten des Nationalen Bildungspanels zeigt, dass trotz schwieriger Rahmenbedingungen schulischer Inklusion der Übergang in eine Ausbildung oder ein Studium bei inklusiv beschulten Jugendlichen aller Regelschulformen (mit Ausnahme der Hauptschule) genauso gut gelingt wie bei nicht inklusiv Beschulten. Absolvent*innen von Förderschulen beginnen im Vergleich mit denjenigen von Regelschulformen viel seltener eine Ausbildung oder ein Studium.





Positive Effekte schulischer Inklusion

Die komplette Studie finden Sie unter: **www.aktion-mensch.de/studie-inklusion-schule**

„Man kann nicht erwarten, das jemand einem den Traumjob serviert.“
Augustina und Alice Busiah machen aus Plastikmüll Häuser für Menschen in Ghana. Gründer brauchen vor allem Selbstvertrauen und Eigeninitiative, finden die Schwestern.

GANZ MEIN DING

Gründen bedeutet oft finanzielles Risiko auf der einen Seite – starker Wille auf der anderen. Wir haben Menschen, die sich früh selbstständig gemacht haben, befragt, wie sie den Weg gegangen sind und welche Tipps sie für Neulinge haben, ob mit oder ohne Behinderung.

Text Judyta Smykowski **Fotos** Nikita Teryoshin

Augustina (21) und Alice Busiah (20), Studentinnen
Die Schwestern haben das Projekt „Ohemaa“, zu Deutsch: „Königin“, gegründet. Das Ziel: Sie wollen in Ghana, dem Geburtsland ihrer Eltern, aus Plastikmüll feuerfeste Bausteine herstellen und damit vor Ort günstige Wohnhäuser errichten.

Augustina, die in Aachen Bauingenieurwesen studiert, erkannte schon vor ihrem Abitur bei Besuchen in Ghana: Das Land hat viel wirtschaftliches Potenzial, benötigt aber mehr Effektivität, damit die ärmeren Menschen besser leben können. Sie sah viel Müll auf der Straße, wollte damit etwas Sinnvolles machen.

So jung ein Projekt zu gründen, war eine bewusste Entscheidung. „Ich habe mit vielen Menschen gesprochen, die Träume hatten, diese aber nicht verwirklicht haben und das am Ende bereuten. Das sollte mir nicht passieren.“ Alice, die in Köln Wirtschaftsinformatik studiert, ergänzt: „Wir haben Zugang zu den besten Ressourcen beider Welten. Wenn nicht wir, wer soll es dann machen?“ Die beiden sind Gewinnerinnen eines Gründerwettbewerbs des Social Impact Labs in Bonn und werden neun Monate lang trainiert, die Idee und die Durchführung so genau wie möglich zu skizzieren. Businesspläne, Recherche zu Studien und das Finden von Geldgebern gehören zum Förderprogramm.

So stießen sie auf ein Start-up in Kolumbien, das Erfahrung in diesem Bereich hat und mit dem sie sich nun austauschen und das Wissen für den ghanaischen Markt adaptieren. „Der Immobilienmarkt richtet sich dort an die Oberschicht. Weite Teile der Bevölkerung werden ausgeschlossen. Das ist eine Marktlücke, die wir füllen können. Wir wollen adäquates Wohnen für viele ermöglichen“, bekräftigt Augustina.

Was braucht man nun, um ein Projekt zu gründen? Alice meint: „Selbstvertrauen und Eigeninitiative. Man kann nicht erwarten, dass jemand einem den Traumjob serviert.“ Sie ergänzt: „Auch wenn man jung ist, kann man etwas bewegen. Ich wette, dass Freunde von Greta Thunberg skeptisch waren und sagten: ‚Was willst du den Erwachsenen erzählen?‘. Man sollte es einfach versuchen.“

Die nächsten Ziele der beiden Frauen sind: Geldgeber zu finden und ein Musterhaus zunächst in Deutschland zu bauen, um dann ein Nachbarschaftsprojekt in Ghana zu starten.

Alexander Schütz (30), Malermeister
In Berlin ist Alexander Schütz in eine Handwerkerfamilie hineingeboren. Nach dem Hauptschulabschluss wollte er Tischler werden. Im Berufsbildungswerk sagte man ihm, dass die Unfallgefahr aufgrund seiner fehlenden linken Hand zu groß sei. Er sattelte auf Maler um, machte seine Gesellenprüfung und ging mit einigen Umwegen über Praktika und befristete Verträge 2016 in die Selbstständigkeit.

Als sein eigener Chef sei er flexibler, was Ruhepausen für seinen Körper angehe, gleichzeitig könne er so mehr verdienen. Der Integrationsfachdienst Enterability, angesiedelt beim Landesamt für Gesundheit und Soziales, Berlin, stand ihm beratend zur Seite. Dort gibt es Seminare zur Erstellung eines Businessplans und Informationen zu Förderungen und Nachteilsausgleichen, die Menschen mit einer Behinderung zustehen.

Mit seiner Beeinträchtigung stieß er immer wieder auf Skepsis, auch wenn Arbeitgeber dies nicht zugaben. Seitdem er selbstständig ist, thema- ›

„Ich bin flexibler und kann mehr verdienen.“
Seine Behinderung thematisiert Alexander Schütz nur, wenn Kunden Fragen dazu haben. Der Malermeister schafft das gleiche Pensum wie Kollegen ohne Einschränkung.

„Es ist wichtig, sich über die Beziehung zum Geld klar zu werden.“
Betty Schätzchen gibt ihre Yogakurse in Laut- und Gebärdensprache. Wer selbstständig ist, sollte nicht ums Geld kreisen, sondern vor allem Freude an seinem Tun haben, sagt sie.

tisiert er die Behinderung nur, wenn die Kunden Fragen dazu haben. „Mittlerweile schaffe ich das gleiche Pensum wie jemand mit zwei Händen“, erzählt er. Das Geschäft boome, die Nachfrage nach Handwerkern sei groß, aber die Konkurrenz sei ebenso präsent. „Da muss man seinen Platz finden.“

Nun habe er einen festen Kundenstamm, darunter Kitas, Pflegeheime und Privatkunden. In Zukunft möchte Alexander Schütz Mitarbeiter einstellen, selbst vielleicht mehr Büroarbeit machen, um den Körper zu entlasten. Was man als Gründer braucht? Es seien nicht unbedingt Unterstützer und Businesspartner, denn den größten Teil müsse man eh selbst bewerkstelligen. Stattdessen: „Stärke, Mut, Wille, ein Netzwerk sowie ein gutes Konzept.“

Betty Schätzchen (37), Yogalehrerin

Schon mit 23 Jahren hat sich Betty Schätzchen als Yogalehrerin selbstständig gemacht. Nach der Schule absolvierte sie eine Lehre zur Bankkauffrau. Doch ihr war schnell klar, dass sie die Büroarbeit nicht lange machen möchte. Auch aufgrund ihrer Hörbeeinträchtigung war es anstrengend, sich inmitten des Sprachgewirrs auf das eigene Kundengespräch zu konzentrieren. Zu der Zeit beschäftigte sie sich bereits intensiv mit Yoga und Massagen und machte ihre Leidenschaft 2005 zu ihrem Hauptberuf. Mittlerweile ist sie außerdem ausgebildete Heilpraktikerin. „Ich möchte Menschen helfen“, sagt sie.

„Das Therapeutische am Yoga hat mich schon immer interessiert, deshalb habe ich die Heilpraktikerausbildung dazu gemacht.“ Als Yogatrainerin bildet man sich ständig weiter, man besucht Kurse und Fortbildungen. Es gebe viele Wege zur Selbstheilung. Ihre Aufgabe sieht Schätzchen darin, Klienten anzuregen, den für sie passenden Weg aus der Yogalehre zu finden, um zu persönlichem Wohlbefinden zu gelangen. Besonders wichtig ist Schätzchen, dabei gleichzeitig zur Barrierefreiheit beizutragen. Gruppenkurse gibt sie nur noch in Gebärdensprache, Einzelsitzungen bietet sie aber auch in Lautsprache an.

In den Jahren vor und während der Gründung war sie voller Zuversicht und ließ sich – zum Glück, wie sie heute sagt – nicht von zweifelnden Menschen abhalten. Es dauerte fünf Jahre, bis sie vollständig vom Yogaunterricht leben konnte. Davor jobbte sie nebenbei in einer Restaurantküche.

Auch Schätzchen hatte Hilfe beim Gründen. Ein Unternehmensberater, der ihr beim Businessplan half, und Enterability, die ihren Plan auf Machbarkeit prüften und Kredite sowie Arbeitsassistenz bereitstellten. Auch Seminare zu kaufmännischen Themen oder Social Media besuchte sie dort.

„Eines der wichtigen Dinge ist, sich über die Beziehung zum Geld klar zu werden“, rät sie. „Am Stellenwert des Geldes kann man zerbrechen oder man kann es loslassen und nicht so krampfhaft damit sein.“ Schätzchen spart sich das Geld für ein eigenes Yogastudio. Sie empfängt ihre Klienten lieber in ihrer Wohnung. „Dafür habe ich ein früheres Abstellzimmer in einen Yogaraum verwandelt.“

Ihr Tipp: „Holt euch Inspiration und Vorbilder. Schaut beispielsweise YouTube-Tutorials zu Businessthemen.“ Doch das Wichtigste ist das, was sie ausstrahlt: Freude an dem, was sie macht. „Yoga ist für mich wie eine Wiese, an der ich schnuppern und wo ich verschiedene Blumen pflücken kann.“

55 Jahre Impulse

Im Jahr 2019 besteht die Aktion Mensch 55 Jahre. Seit ihrer Gründung setzt sie sich dafür ein, jungen Menschen mit Behinderung den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Zahlreiche innovative Ansätze, die diesem Ziel dienen, wurden in den letzten fünf Jahrzehnten gefördert. Und die Arbeit geht weiter. Ein Rückblick und ein Ausblick auf viele gute Ideen für Ausbildung und Beruf.

Fotos privat (unten links, oben mittig), Unsplash/Austin Ban (oben rechts)

1960er-Jahre

Als die heutige Aktion Mensch 1964 unter dem Namen Aktion Sorgenkind gegründet wird, entstehen gerade die ersten Werkstätten für Behinderte. Damals ein innovativer Ansatz. Denn bislang leben viele Erwachsene, die etwa wegen einer starken geistigen Behinderung nicht erwerbsfähig sind, oft isoliert bei ihren Eltern oder Verwandten. Das Konzept der geschützten Werkstätten als Mischung aus herstellendem Betrieb und sozialer Betreuung bietet den darin Beschäftigten nun die Möglichkeit, produktiv tätig zu sein, in ihrer Entwicklung gefördert zu werden und soziale Kontakte außerhalb der Familie zu knüpfen. Mittel aus der Lotterie der Aktion Sorgenkind helfen damals bei der Gründung dieser Werkstätten.

1970er- und 1980er-Jahre

In den folgenden Jahrzehnten entwickeln sich Werkstätten weiter, öffnen sich neuen Zielgruppen und Aufgaben. Die Aktion Sorgenkind unterstützt die Träger dabei. Beispielsweise, als in den 1970er-Jahren im Zuge der Psychiatriereform mehr Arbeitsplätze für psychisch Kranke außerhalb von Anstalten gebraucht werden und neue Werkstätten speziell für diese Zielgruppe entstehen. Oder als in den 1980er-Jahren viele Werkstätten barrierefrei umgebaut werden, damit auch schwerbehinderte Menschen dort arbeiten können. Und als Werkstätten beginnen, sich als Zulieferer für die Industrie zu positionieren, hilft die Aktion Sorgenkind bei der Finanzierung der dafür nötigen betrieblichen Voraussetzungen.

Anfang der 2000er-Jahre

Die Idee, Parallelwelten zwischen Menschen mit und ohne Behinderung so weit wie möglich abzubauen, bringt auch neue Impulse für die berufliche Teilhabe. Die in Aktion Mensch umbenannte Förderorganisation unterstützt von nun an gezielt neue Modelle, die diese Entwicklung vorantreiben sollen.

Integrationsunternehmen beschäftigen, wenn sie gemeinnützig sind, ungefähr zur Hälfte Menschen mit und Menschen ohne Behinderung sozialversicherungspflichtig und sind natürlich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig.

Seit der Jahrtausendwende unterstützt die Aktion Mensch auch zeitlich begrenzte Pilotprojekte, die neue Wege ins Arbeitsleben schaffen. Dabei sollen Ideen und Konzepte ausprobiert werden, für die es bisher keine Angebote oder Finanzierungsmöglichkeiten gibt. Das können zum Beispiel die Entwicklung, Erprobung und Verbreitung neuer Arbeitsmöglichkeiten oder Berufsbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sein.

Integrationsfachdienste (IFD) unterstützen die Teilhabe von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Mitarbeiter eines IFD erschließen reguläre Arbeitsplätze, vermitteln ihre Klienten, bereiten sie vor und begleiten sie so lange wie nötig im Job. Die Angebote eines IFD richten sich auch an schwerbehinderte Schulabgänger, die eine Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden möchten.

Die Aktion Mensch unterstützt in dieser Zeit auch die Entwicklung von Lehrplänen für abgestufte Ausbildungsgänge. Ziel ist es, dass junge Erwachsene, die eine Vollausbildung nicht absolvieren können, einzelne Module daraus in angepasster Form erlernen und damit einen anerkannten Fachpraktikerabschluss erwerben können.

2002 beginnt die Aktion Mensch außerdem mit der Förderung von Projekten der Kinder- und Jugendhilfe. Viele der Angebote für ältere Heranwachsende sollen den Teilnehmern unter anderem vermitteln, Verantwortung für sich zu übernehmen, selbstständig zu werden, den eigenen Weg zu finden – gerade im Hinblick auf die Zeit nach der Schule.

2010er-Jahre

Mit dem 2011 eingeführten Förderprogramm Inklusion unterstützt die Aktion Mensch Projekte, in denen sich Akteure aus allen Bereichen eines Sozialraums vernetzen, um gemeinsam neue inklusive Lösungen zu entwickeln – unter anderem bei den Themen Freizeit, Bildung, Wohnen und Arbeit. Damit fördert die Aktion Mensch erstmals Gemeinschaftsprojekte von Zivilgesellschaft, Wirtschaft, öffentlichen und sozialen Einrichtungen.

Fotos Aktion Mensch/Dominik Burschardt (unten links, oben) Unsplash/Roman Kraft (unten rechts)

55 Jahre

Seit 2013

Sogenannte Zuverdienstbetriebe bieten Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung geringfügige Beschäftigung im Umfang von weniger als 15 Wochenstunden auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Aktion Mensch beteiligt sich am Ausbau dieses niederschwelligen Angebots beruflicher Teilhabe, indem sie solche Betriebe verstärkt fördert.

Seit 2015

Mitte dieses Jahrzehnts beginnt die Aktion Mensch mit der Förderung von Diensten zur betrieblichen Inklusion. Wie beim IFD geht es darum, Kontakt zu Arbeitgebern aufzubauen und Arbeitsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen. Allerdings vermitteln Dienste zur betrieblichen Inklusion nicht nur sozialversicherungspflichtige, sondern auch geringfügige Beschäftigungen oder längere Praktika als ersten Schritt. Ihre Zielgruppe umfasst auch Menschen mit einer wirtschaftlich sehr geringen Arbeitsleistung.

2018

Als Mitinitiatorin des Social Impact Labs Bonn unterstützt die Aktion Mensch Start-up-Unternehmen mit sozial-innovativen Ideen – und gleichzeitig neue Arbeitsmodelle in Zeiten des digitalen Wandels. Das Lab bietet jungen Gründerinnen und Gründern mit und ohne Behinderung in der Startphase ihres Projekts inklusive und barrierefreie Qualifizierungsprogramme, Coworkingarbeitsplätze, Veranstaltungen und Netzwerkevents.

Mehr wissen
Weitere Infos finden Sie unter:
www.aktion-mensch.de/ueber-uns/chronik

Hochschule ohne Barrieren

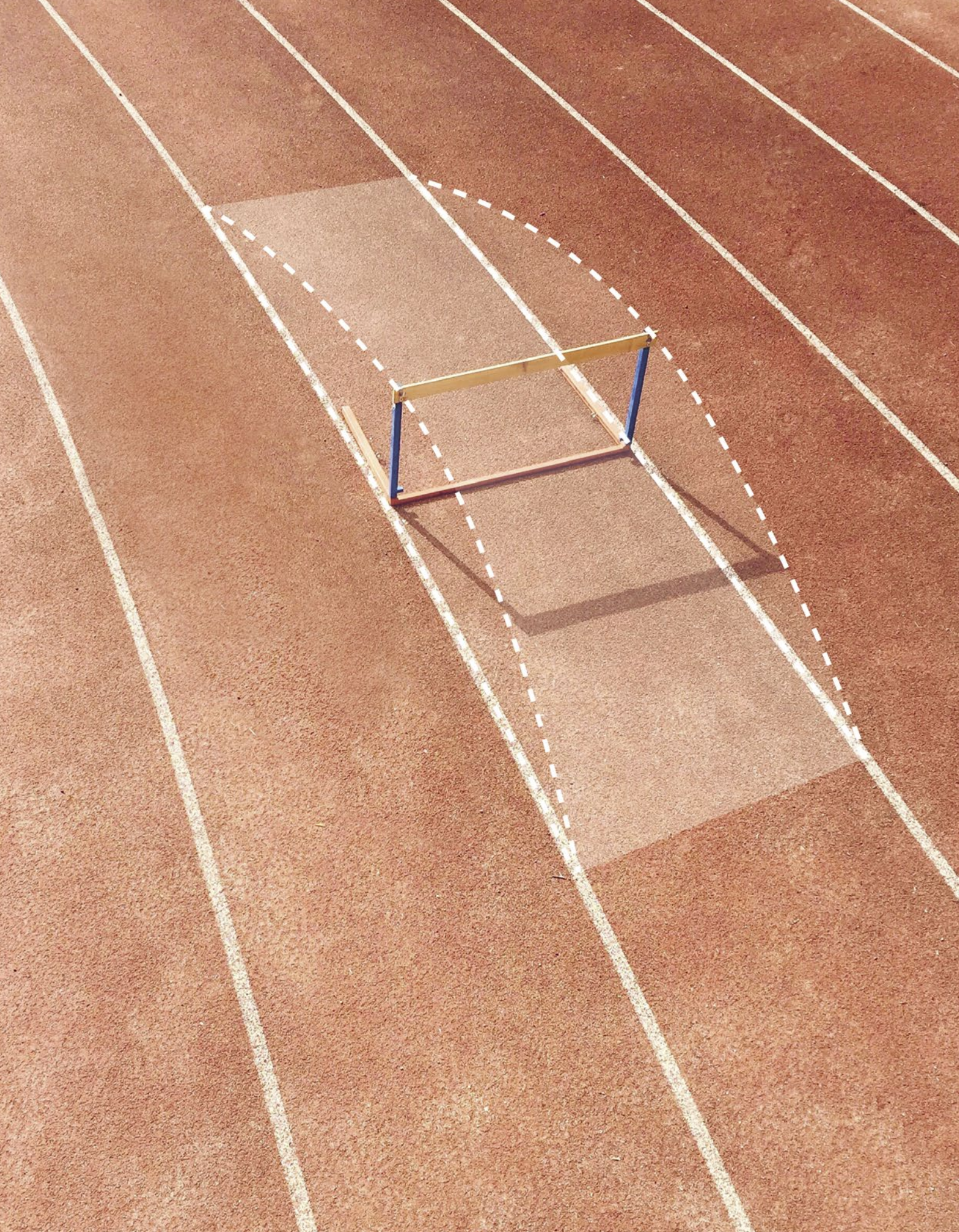
Barrierefreiheit an der Universität bedeutet mehr als stufenloser Zugang zum Hörsaal. Die Anforderungen von Studierenden und Mitarbeitern mit Behinderung müssen bei allen Entscheidungs- und Planungsvorhaben berücksichtigt werden. Klappt das in der Praxis?

Text Jeannette Goddar

Wer sich an der Technischen Universität (TU) Dortmund einschreibt, beginnt sein Studium dort, wo sonst der BVB spielt: Im Westfalenstadion findet die jährliche Erstsemesterbegrüßung statt. Außer der Universitätsleitung finden sich Vertreter der Stadt, des Gastgebers Borussia Dortmund und der Kulturszene ein – und ein Gebärdensprachdolmetscher, der die Reden übersetzt. Das ist gut, damit die, die ein Problem mit dem Hören haben, alles mitbekommen. Aber auch, um das Signal zu setzen: Es gibt Studierende mit und ohne Beeinträchtigung.

Wer sich mit Inklusion an deutschen Hochschulen befasst, stößt schnell und seit Langem auf die TU Dortmund – auf eine Universität, die sich bereits in den 1970er-Jahren auf den Weg machte. Geschehen ist seither vieles, von barrierefreien Gebäuden über eine vernetzte Beratungskultur bis dazu, dass bereits Dortmunder Schüler mit einer Behinderung auf die TU Dortmund aufmerksam gemacht werden. Das aktuell Wichtigste, sagt Birgit Rothenberg, die den Prozess seit 1982 begleitet hat, sei das Bemühen um Disability Mainstreaming. Also darum, bei allen Planungs- und Entscheidungsprozessen – von Bauvorhaben über Lehrkonzepte bis zu Prüfungsordnungen – mitzudenken, dass es verschiedene Studierende gibt, auch solche mit Beeinträchtigung. „Ziel ist es nicht, lauter Sonderregelungen zu schaffen“, sagt Rothenberg, die, bis sie vor wenigen Monaten in Rente ging, das Dortmunder Zentrum Behinderung und Studium leitete und heute ehrenamtlich in der Dortmunder Selbsthilfebewegung tätig ist. Das Ziel müsse vielmehr eine Hochschule sein, in der ein Studium mit Beeinträchtigung möglichst >

Foto GettyImages/Gbor Vincze/EyeEm



selbstverständlich ist. Dafür hat die TU Dortmund 2018 gute Argumente an die Hand bekommen. Laut der vom Deutschen Studentenwerk (DSW) vorgestellten Studie „beeinträchtigt studieren – best2“ haben 89 Prozent der 21.000 befragten Studierenden mit einer Beeinträchtigung Schwierigkeiten bei der Organisation und Durchführung ihres Studiums. Bei mehr als zwei Dritteln ist die Beeinträchtigung unsichtbar, nur bei knapp jedem 20. auf Anhieb zu erkennen. Die meisten der beeinträchtigten Studierenden (53 Prozent) haben eine psychische Erkrankung. Insbesondere diese Gruppe bekommt häufig keine Unterstützung. „Einige wissen nicht, dass sie Ansprüche auf Hilfe haben. Andere wollen sich nicht outen oder lehnen eine ‚Sonderrolle‘ ab. Die Angst vor Stigmatisierung ist gerade bei psychischen Beeinträchtigungen groß“, erklärt Christine Fromme, Referentin der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung im DSW.

Der Abbau von Barrieren ist Pflicht

Nur sieben Prozent der Studierenden berichten hingegen von baulichen Barrieren. Insgesamt, sagt Fromme, stehe auf Platz eins die hohe Prüfungsdichte. Außerdem fehle es bei der Studien- wie Prüfungsgestaltung an Spielräumen – etwa, was Anwesenheitspflichten und zeitliche wie örtliche Vorgaben für Prüfungen angeht. Diese Probleme müssen nicht einfach hingenommen werden. „Alle Hochschulen sind verpflichtet, Barrieren abzubauen und angemessene Vorkehrungen zum Nachteilsausgleich zu gestalten“, sagt Fromme. Was das bedeuten kann, beschreibt die Hochschulrektorenkonferenz in einer Empfehlung mit dem Titel „Eine Hochschule für alle“. Denkbar sind etwa „Modifikationen oder der Verzicht auf die Präsenzpflicht, Ersatz von bestimmten Leistungsnachweisen durch geeignete Surrogate, flexiblere Gewährung von Beurlaubungen, Wechsel vom Vollzeit- ins Teilzeitstudium.“

Tatsächlich hat laut „best2“ nicht einmal jeder dritte beeinträchtigte Studierende (29 Prozent) schon einmal einen Nachteilsausgleich beantragt; davon bewilligt wurden nur zwei Drittel (62 Prozent). Rothenberg sagt: „Zu einer inklusiven Struktur gehört, Wege der Gewährung zu finden. Schließlich ist das keine Nettigkeit, sondern ein verbrieftes Recht.“ Andererseits tritt dieses nur in Kraft, wenn die Beeinträchtigung nachgewiesen werden kann. Es braucht fachärztliche Stellungnahmen und seitens der Hochschule Bereitschaft, Kreativität und Flexibilität, sich passende Alternativen einfallen zu lassen.

An der Universität Potsdam werden deswegen mehrmals im Jahr auf freiwilliger Basis Lehrende, Verwaltungsmitarbeiter und Mitglieder der für Nachteilsausgleiche zuständigen Prüfungsausschüsse in einem Workshop zum Thema „Universität für alle“ geschult. „Je 20 bis 25 Teilnehmende werden in die rechtliche Lage eingeführt, bearbeiten Fälle und kommen mit Studierenden mit Beeinträchtigung ins Gespräch“, sagt der Behindertenbeauftragte für Studierende an der Universität Potsdam, Robert Meile. Wichtig sei Sensibilisierung. „Wer sich damit nie beschäftigt hat, kann sich schwer vorstellen, warum ein Rollstuhlfahrer, der eben auch mal in die entsprechenden Waschräume muss, mehr Zeit für eine Prüfung braucht“, erklärt Meile, „und noch weniger, warum es nötig sein kann, eine Arbeit in einem Extraraum zu schreiben: Weil eine Person mit Hörbeeinträchtigung sonst eventuell Probleme mit Nebengeräuschen hat, oder jemand mit einer psychischen Erkrankung schlecht in großen Gruppen schreiben kann. Das sind nur drei Beispiele von vielen.“ Ein weiteres wichtiges Thema ist barrierefreie Lehre. Denn einerseits bietet Digitalisierung Chancen, was das orts- und zeitunabhängige Lernen angeht. Andererseits müssen auch Onlinelernangebote so gestaltet werden, dass sie für alle nutzbar sind. Wie wenig das bis-

her thematisiert wird, macht eine Recherche in der Datenbank des Qualitätspakts Lehre deutlich, mit dem das Bundesministerium für Bildung und Forschung seit 2011 innovative Lehrkonzepte fördert. Diese kennt zwar die Stichworte Internationalisierung und Interkulturelle Kompetenz – aber weder Barrierefreiheit noch Inklusion.

Hilfreich ist, wenn Länder Rahmen setzen und investieren. In Bayern rief die Landesregierung 2013 das Ziel aus, den öffentlichen Raum sowie den Personennahverkehr bis 2023 barrierefrei zu gestalten und stattete das Programm „Bayern barrierefrei“ mit rund 500 Millionen Euro aus. Den gleichnamigen Titel erhielt als erste Hochschule im Freistaat die Universität Würzburg für den barrierefreien Umbau von Gebäuden und eine Beratungsstruktur, in deren Zentrum die KIS – Kontakt- und Informationsstelle für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung – steht. Diese koordiniert auch den bundesweit einzigartigen Forschungsverbund Inklusion an Hochschulen und barrierefreies Bayern, in dessen Rahmen sechs bayerische Hochschulen von Lehrmaterial über Personalschulung bis zu Baumaßnahmen inklusive Schritte auf ihre Wirkung hin erforschten. Ende Mai wird Bilanz gezogen. „Wir hoffen, dass nicht nur wir voneinander, sondern auch andere Hochschulen davon profitieren können“, sagt die KIS-Leiterin Sandra Mölter. „Was einmal entwickelt wurde, muss ja nicht überall wieder neu entworfen werden.“ Nach diesem Motto stellt auch das Fachkolleg Inklusion des Bonner Hildegardis-Vereins, das die Karrierechancen von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Behinderung verbessern möchte, unter anderem Best-Practice-Beispiele verschiedener deutscher Hochschulen auf seiner Website vor. Beispielsweise mINKLUSIV – ein Mentoringprogramm an der Ruhr-Universität Bochum, das Akademikerinnen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen bei ihrem Einstieg in eine Hochschulkarriere unterstützt.

„Ziel ist nicht, lauter Sonderregelungen zu schaffen.“

Studieren und lehren ohne Extrawege

Denn eine inklusive Hochschule ist erst geschafft, wenn so viele Lehrende wie Studierende mit einer Beeinträchtigung dort angekommen sind. „Ich kenne keine Hochschule, die die gesetzlich verlangte Quote von fünf Prozent Schwerbehinderten beim Personal erfüllt“, sagt Birgit Rothenberg. Ein bisschen etwas ändern könnte „Promi“ – der Name steht für „Promotion inklusive“ –, ein Programm, das 45 Promotionen an 21 Hochschulen fördert. Finanziert wird es aus dem Ausgleichsfonds des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der sich ausgerechnet aus den „Freikäufen“ jener Arbeitgeber speist, die die Fünf-Prozent-Quote nicht erfüllen. Frieder Kurbjeweit, der mehrere Jahre in der studentischen Interessengemeinschaft Handicap an der Universität Bremen arbeitete und heute als wissenschaftliche Hilfskraft tätig ist, hat im Studium sechs Hochschulen in drei Ländern kennengelernt. Er sagt: „Ich bin so gut wie nie einem Lehrenden mit Beeinträchtigung begegnet – selbst in Fachrichtungen, die Themen von Behinderung behandeln, sind sie die große Ausnahme.“ Statt Modellprogrammen und Sonderregelungen fordert er einen Perspektivwechsel: „Wir brauchen Hochschulen, die sich so aufstellen, dass Menschen wie ich dort studieren können, ohne ungezählte Extrawege zu gehen.“

Mehr wissen
Weitere Infos finden Sie ab **Seite 96.**

Kommentar

„Studierende müssen ihre Rechte aktiv einfordern“

Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung haben ein Recht auf Nachteilsausgleich im Studium. Aber: Längst nicht alle nehmen es auch wahr. Britta Klasen erklärt, woran das liegt und was man tun kann, um zu seinem Recht zu kommen.

Text Britta Klasen

Die „best2“-Studie des Deutschen Studentenwerks hat es 2018 an den Tag gebracht: 89 Prozent der Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung haben Schwierigkeiten damit, ihr Studium zu organisieren und durchzuführen. Eine erschreckend hohe Zahl, die mich trotzdem kaum überrascht hat. Ich studiere selbst mit einer chronischen Erkrankung und berate andere Studierende in einer ähnlichen Situation. Wie schwierig es sein kann, die Doppelbelastung zu bewältigen, die sich aus einem Leben mit Behinderung oder chronischer Erkrankung und einem Studium ergibt, weiß ich deshalb nur zu gut.

Was die Vereinbarkeit von beiden vor allem zur Belastung machen kann, ist ein Unisystem, in dem Studienverlaufspläne, Anwesenheitspflichten und Prüfungsleistungen nicht oder nur wenig flexibel sind. Um nur ein Beispiel zu nennen: Bei Seminaren mit Anwesenheitspflicht führt mehr als dreimaliges Fehlen dazu, dass die Veranstaltung als nicht bestanden gilt. Ob die Fehlzeiten gesundheitliche Gründe haben, interessiert viele Dozentinnen und Dozenten meiner Erfahrung nach nicht. So können ein Krankenhausaufenthalt oder eine Kur dazu führen, dass ein ganzes Modul wiederholt werden muss.

Eigentlich sollen rechtlich verankerte Nachteilsausgleiche dafür sorgen, dass Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung zu den gleichen Bedingungen studieren können wie ihre Kommilitonen ohne Behinderung. In der Praxis beantragen laut „Best2“-Studie aber nur 29 Prozent der Berechtigten diese Ausgleiche. Auch diese Zahl verwundert mich nur auf den ersten Blick. Denn das Antragssystem ist kompliziert und bis der Nachteilsausgleich genehmigt ist, muss man einige Hürden nehmen.

Wer Glück hat, studiert an einer Uni, an der es Ansprechpartner für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung gibt, die bei der Antragstellung beraten können. Das ist aber längst nicht an jeder Hochschule der Fall – und dann steht man als Antragsteller oft auf verlorenem Posten. Beantragt wird der Nachteilsausgleich nämlich beim zuständigen Prüfungsamt. Und dort herrscht meiner Erfahrung nach oft ein erschreckend geringes Wissen über die Möglichkeiten und Rechte von Studierenden mit chronischer Erkrankung. Das spiegelt sich auch in den Ergebnissen der „best2“-Studie: Ein Drittel der Anträge wird von den Prüfungsämtern abgelehnt. In meinen Beratungen habe ich erlebt, dass Studierende eine schriftliche Absage ohne Begrün-

dung und ohne Informationen über Alternativen bekamen. Krass gesagt: Die Studierenden bitten um Hilfe, fordern ein Recht ein – und erhalten eine kommentarlose Abfuhr.

Wird der Nachteilsausgleich bewilligt, ist leider auch nicht alles easy. Denn für seine Umsetzung müssen die Studierenden in jedem Einzelfall selbst sorgen. Ich habe wegen meiner Erkrankung zum Beispiel eine Schreibzeitverlängerung, darf also bei Klausuren länger schreiben als nicht beeinträchtigte Mitstudierende. Einige Wochen vor jeder Prüfung gehe ich zum jeweiligen Prüfer, informiere ihn über den Ausgleich und spreche das konkrete Vorgehen ab. Dabei stoße ich immer wieder auf Unmut, denn ein Nachteilsausgleich bedeutet häufig Mehraufwand für die Prüfer.

Sollten Studierende sich den ganzen Aufwand also lieber gleich sparen und sich einfach ohne Ausgleich durchwursteln? Im Gegenteil! Der Nachteilsausgleich ist ein wichtiges Mittel, mit dem viele Bedingungen, die beeinträchtigten Studierenden das Studium schwer machen, angepasst werden. Neben Schreibzeitverlängerungen können alternative Prüfungsformen, Erlassungen der Anwesenheitspflicht, Assistenzen, akustische Hörschleifen und vieles mehr gewährt werden. Es lohnt sich also auf jeden Fall, den Nachteilsausgleich zu beantragen – und auch für sein Recht zu kämpfen.

An diesem Punkt unterscheidet sich das Studium stark von der Schule, wo viele Sonderregelungen ganz automatisch umgesetzt wurden. Für Studierende ist das oft eine große Umstellung und ein wichtiger Lernprozess: Sie müssen aktiv werden und für ihre Rechte einstehen. Und sie müssen lernen, gut überlegt und strategisch vorzugehen: Wo gibt es Probleme? Was brauche ich? Und wie kann das erreicht werden? Wer Antworten auf diese Fragen geben kann, ist auf dem Weg zum bewilligten Nachteilsausgleich schon ein gutes Stück weiter.

Klar ist aber auch: Die Verantwortung für gute Studienbedingungen kann nicht allein bei einzelnen Studierenden liegen. Auch die Universitäten müssen sich bewegen und zwar dringend. So sollten die Mitarbeiter in den Prüfungsämtern besser über die Möglichkeiten und Rechte von Studierenden mit chronischer Erkrankung oder Behinderung Bescheid wissen. Auch eine größere Bereitschaft der Lehrenden, Anwesenheitspflichten oder Termine für Studien- und Prüfungsleistungen zu lockern, wäre ein wichtiger Beitrag dazu, dass sich Studium und Behinderung oder Erkrankung besser vereinen lassen. Wenn das gelingt, dürften bei der nächsten Studie hoffentlich deutlich weniger als 89 Prozent der betroffenen Studierenden Probleme damit haben, ihr Studium erfolgreich zu organisieren und durchzuführen.

Britta Klasen (23) hat Rheuma. Sie studiert Medienwissenschaft und Germanistik in Bonn. Außerdem ist sie als sogenannter Transition Peer bei der Deutschen Rheuma-Liga engagiert und berät andere Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung.

Foto Helene Haberling

Leben, wie ich will

Wir alle haben Träume. Aber nicht jeder Mensch kann sie klar zum Ausdruck bringen – oder allein verwirklichen. Hier setzt Persönliche Zukunftsplanung an: Auf moderierten Treffen und unterstützt von Freunden, Verwandten und anderen Wegbegleitern setzen junge Menschen sich Ziele – und nehmen ihre Zukunft so selbst in die Hand.

Text Eva Keller **Illustrationen** Kati Szilagyi

Für Jessie war klar: Nach der Schule wollte sie in einem Café arbeiten. Servieren, Menschen um sich haben, Tische schön eindecken. Seit Jahren half sie auf dem Dorffest mit – sie liebte es, sich um das Wohl der Gäste zu kümmern. Nur: Für andere war Jessies Plan nicht so klar. Als der Berufsberater von der Arbeitsagentur in die Klasse kam, fiel plötzlich das Wort Werkstatt. Und als alle außer Jessie anfingen, das Schreiben von Bewerbungen zu üben, wussten ihre Eltern: Wir müssen etwas tun!

Sie wünschten sich, dass ihre Tochter nach dem Besuch eines Regelkindergartens und einer integrierten Gesamtschule auf diesem Weg weitergehen konnte, trotz ihrer Lernbehinderung. Aber wohin genau? Und wie? Es sind solche Momente im Leben, in denen Persönliche Zukunftsplanung (PZP) weiterhelfen kann: Wenn große Veränderungen wie der Übergang von der Schule in den Beruf oder der Auszug aus dem Elternhaus anstehen oder jemand das – vielleicht noch unbestimmte – Gefühl hat, etwas verändern zu müssen. Mit den Methoden der PZP werden diese Veränderungen geplant und die dafür notwendige Unterstützung organisiert. Der Auftakt für den Planungsprozess ist stets ein Zukunftsfest.

Jessie lud alle möglichen Leute zu ihrem Zukunftsfest ein: Mädchen und Jungen aus ihrer Klasse, die Oma, Nachbarn, ihre Schulbegleiterin, die Cousine, eine Lehrerin, die Eltern. Alles Menschen, die sie mag oder die ihr wichtig sind. Und die unterschiedliche Blicke auf sie haben. Jessie stellte Kaffee, Kuchen und Blumen ins Wohnzimmer, die Moderatorin der Zukunftsplanung baute ein großes Flipchart auf. Gemeinsam hatten sie das Zukunftsfest geplant. Und Moderatorin Bernadette Bros-Spähn hatte Jessie klargemacht: Du bist in der Planung die Hauptperson. Es geht um deine Zukunft. Der Unterstützerkreis hilft dir, herauszufinden, was dir wichtig ist und wie deine Träume umgesetzt werden können. Aber du triffst die Entscheidungen.

Personenzentriertes Denken, bei dem der Mensch im Mittelpunkt steht und nach seinen Stärken, Wünschen und Möglichkeiten gefragt wird, ist der Kern der PZP. Doch PZP geht noch darüber hinaus: Sie zeichnet sich durch ein systematisches Vorgehen aus, das sich über Monate oder Jahre erstrecken kann und bei dem Methoden wie Making Action Plans (MAPS) und Planning Alternative Tomorrows with Hope (PATH) ›

sowie die Arbeit mit Unterstützerkreisen unbedingt dazugehören.

Die Runde machte sich an eine Bestandsaufnahme, wie sie die MAPS-Methode vorsieht: Die Familie berichtete aus Jessies bisherigem Leben, sie selbst erzählte von ihren Träumen, alle aus der Runde benannten Jessies Stärken und Besonderheiten. Eine Co-Moderatorin visualisierte das Gesagte auf dem Flipchart: die Umrisse eines Mädchens, angefüllt und umgeben von Stichworten, Noten, Wassertropfen und Strichmännchen.

Jessie, das wurde auf diesem Treffen deutlich, hatte neben dem großen Traum vom Café noch viele kleine: schwimmen, singen, Freunde finden, mit anderen Jugendlichen etwas unternehmen, in einer Wohngemeinschaft leben. Bros-Spähn erinnert sich: „Die Ausgangsfrage ‚Was kann ich nach der Schule machen?', die wir ursprünglich formuliert hatten, rückte in den Hintergrund. Das Hier und Jetzt war erst mal wichtiger." Also sammelte der Unterstützerkreis Ideen, wie sich zunächst die kleinen Träume umsetzen ließen. Jemand erzählte von einem Mädchentreff in der Nähe. Die Oma schlug vor, Jessie mit in ihren Chor zu nehmen. Und Jessie bat den Nachbarn, einen Schwimmverein zu suchen, in dem auch Menschen mit Behinderung trainieren können. PATH heißt diese Methode, bei der wichtige Schritte beschrieben und Unterstützer benannt werden.

Alle paar Wochen kam der Unterstützerkreis für ein, zwei Stunden zusammen und tauschte sich aus: Was haben wir schon erreicht? Was steht als Nächstes an? Auch Jessie selbst musste aktiv werden, zum Beispiel Busverbindungen heraussuchen und allein zum Schwimmbad fahren. „Es ging darum, Jessie zu festigen, ihren Horizont und ihre Kompetenzen zu erweitern. Das schienen uns wichtige Grundlagen für ihren Traumberuf und den Wunsch, später einmal selbstbestimmt zu leben", erläutert Bros-Spähn.

Es liegt in der Natur der Sache, dass sich die Themen während eines Planungsprozesses verschieben. Auch die Unterstützerinnen und Unterstützer können wechseln. „Wichtig ist, dass wir den Nordstern im Blick behalten", sagt Bros-Spähn und spielt damit auf den Orientierungspunkt an, der in PATH festgehalten wird und die Ziele und Ideale der planenden Person beschreibt. Auch Jessie hielt am Traum von der Arbeit im Café fest – aber sie freute sich über die vielen kleinen Veränderungen, die sie direkt angehen konnte.

Eine Zukunftsplanung jenseits von Werkstatt oder Wohnheim, wie Jessie sie machte, ist derzeit noch die Ausnahme, wohingegen viele Einrichtungen PZP mittlerweile in ihre Konzepte aufnehmen. Diejenigen, die die PZP in Deutschland bekannt gemacht und etabliert haben, sehen das allerdings mit Skepsis. „Der Begriff droht zu verwässern", sagt Carolin Emrich vom Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung. Denn sie beobachtet, dass vielerorts Planungen stattfinden, die bestimmte Anforderungen an PZP nicht erfüllen. Zu diesen zählt, dass die Bewohnerin beziehungsweise der Bewohner oder die Beschäftigten sich freiwillig für eine Zukunftsplanung entscheiden. Dass sie bestimmen können, zu welchem Thema sie planen möchten und wer dabei sein soll. Dass die Moderatorin beziehungsweise der Moderator eine PZP-Ausbildung hat. Dass die planenden Personen auch Ziele formulieren können, die den Interessen der Einrichtung entgegenstehen. Am besten ist es natürlich, wenn die Moderatorin beziehungsweise der Moderator von außen kommt, also unabhängig ist. Denn formuliert beispielsweise ein Beschäftigter den Traum, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln, gerät eine Moderatorin aus der Werkstatt in einen Rollenkonflikt. In Bremen versuchen verschiedene Träger, dieses Problem durch ein Kooperationsmodell zu lösen: Sie „verleihen" ihre Moderatorinnen und Moderatoren, wenn in einer Partnereinrichtung eine PZP ansteht, und stellen sich diese Einsätze dann gegenseitig in Rechnung.

Dass Zukunftsplanung so selten außerhalb einer Einrichtung stattfindet, hat in erster Linie finanzielle Gründe: Die Bewilligung ist keineswegs selbstverständlich. Der Landkreis Nordfriesland ist da eine löbliche Ausnahme: Die Verwaltung dort ist so überzeugt vom Sinn der PZP, dass sie

mehrere PZP-Moderatoren hat ausbilden lassen und Zukunftsplanung als Teilhabeleistung der Eingliederungshilfe bewilligt. Das Bundesteilhabegesetz eröffnet allerdings neue Möglichkeiten: Dort wird als ein wesentlicher Bereich der Assistenz die „persönliche Lebensplanung“ erwähnt – ein Ansatzpunkt, um einen Antrag auf Leistungen für eine PZP zu stellen.

Bislang aber ist Bernadette Bros-Spähn eine der wenigen Moderatorinnen in Deutschland, die selbstständig arbeiten. Die Familien bezahlen sie aus eigenen Mitteln, wie die Eltern, die sagten: „Dem einen Kind haben wir den Führerschein fürs Auto finanziert, dem anderen bezahlen wir den Führerschein fürs Leben.“

Manchmal geht es bei PZP aber gar nicht um Pläne für morgen und übermorgen. Manchmal geht es darum, die Lebensqualität zu steigern, vor allem bei Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Nicolette Blok macht Planungen für Menschen ohne Sprache. Zum Beispiel mit dem 18-jährigen Tim, der nur noch seine Augen steuern kann. „Die Unterstützer haben ihm, ausgehend von der Frage ‚Was mag Tim?‘ ihre Träume geschenkt“, erklärt die Moderatorin. So sind sie über Tims Faible für Rosamunde-Pilcher-Filme auf eine Reise nach Cornwall gekommen. Sie haben geklärt, dass Tim die Natur liebt und bei Ausflügen aufblüht. Und sie haben beschlossen: Wir werden mit Tim viel häufiger ins Grüne fahren.

Weil Tims Augenbewegungen und Regungen nicht eindeutig sind, sei in diesem Planungsprozess – wie bei allen Prozessen mit Menschen ohne Sprache – auch Interpretation dabei gewesen, gesteht Blok. „Aber eine andere Möglichkeit haben wir nicht. Und Veränderung ist auf jeden Fall besser als Stillstand.“

Bros-Spähn, Blok und Emrich haben viele Planungsgeschichten erlebt, bei denen Träume in realisierbare Schritte übersetzt wurden. Oder bei denen sie entdeckt haben, was eigentlich hinter den Träumen steckte. Wie bei dem jungen Mann mit Sehbehinderung, der Busfahrer werden wollte. Nicht wegen des Fahrens, sondern weil er Fahrzeuge so liebt – jetzt reinigt er bei den Verkehrsbetrieben Busse. Oder die junge Frau, die „auf die Bühne“ wollte. Heute übersetzt sie bei Auftritten des Bürgermeisters dessen Grußworte in Gebärdensprache. Der Mann, der unbedingt nach Memphis reisen wollte – und schließlich einen glücklichen Tag auf dem Elvis-Festival in Bad Nauheim erlebte.

Und natürlich Jessie: Sie fand Freundinnen, verbesserte ihre Sprache und gewann Selbstbewusstsein. Sie und ihr Unterstützerkreis erreichten, dass sie ihre Berufsorientierung in einem Altenheim machen konnte. Und danach – trat sie eine reguläre Stelle in einem Café an.

Mehr wissen
Weitere Infos finden Sie ab **Seite 96.**

Der Ansatz der Persönlichen Zukunftsplanung (PZP) wurde in der 1980er-Jahren in den USA entwickelt; Susanne Göbel und Stefan Doose brachten die PZP von Studienaufenthalten in den 1990ern mit nach Deutschland und machten sie hier bekannt. Göbel und Doose gehören auch dem Netzwerk Zukunftsplanung an, die wichtigste Anlaufstelle für alle Fragen rund um PZP. Auch Moderatoren und andere Personen, die sich mit PZP auskennen, lassen sich über die Homepage des Netzwerks (Rubrik „Personen“) finden.

Auf der Homepage des Netzwerks finden sich Termine für Tagungen und Weiterbildungen sowie ein Fundus an Materialien (Downloads und Bücher zum Bestellen, Literaturliste und Links):
www.persoenliche-zukunftsplanung.eu/neuigkeiten.html

Das „Online-Handbuch Inklusion als Menschenrecht“ gibt eine kompakte Übersicht über die Ziele und die Schritte von Planungsprozessen:
www.tinyurl.com/persoenliche-zukunftsplanung

GEMEINSAM ECHT ERFOLGREICH SEIN.

ECHT WAS ERREICHEN

Mit über 3.300 Märkten, einem innovativen Sortiment, Regionalität und ihrer einzigartigen Unternehmensstruktur ist REWE mehr als nur ein Supermarkt – wir verstehen uns als Gastgeber für unsere Kunden.

Dabei macht der Unternehmergeist von mehr als 120.000 Teamplayern innerhalb unseres Unternehmens jeden unserer Märkte so besonders.

Dazu bieten wir unseren Mitarbeitern viele Möglichkeiten, ihren ganz individuellen Karriereweg bei uns zu gestalten – immer mit einem starken Team an ihrer Seite.

Murat Y.,
REWE Marktmanager

REWE
DEIN MARKT

Wege aus der Werkstatt

Für Schüler mit Förderbedarf scheint der Übergang in die Werkstatt vorprogrammiert. Doch gute Maßnahmen zeigen: Es geht auch anders. Bei den Werkstätten hat sich ebenfalls manches getan.

Text Astrid Eichstedt **Bilder** Jann Höfer

Fünfmal pro Woche klingelt Philipp Adolfs Wecker um viertel nach sieben. Eine halbe Stunde später steigt der 23-Jährige aufs Rad. Für den Weg zur Arbeit braucht er zehn Minuten. Pünktlich um acht beginnt sein Job im Schweinezuchtbetrieb Buskasper im münsterländischen Velen. Er füttert die Sauen, reinigt die Ställe und kümmert sich um die Ferkel. In der Landwirtschaft zu arbeiten, so wie sein älterer Bruder, das war schon lange Philipps Traum. Dass er Wirklichkeit wurde, ist jedoch für jemanden wie ihn alles andere als selbstverständlich. Philipp hat die Förderschule für geistige Entwicklung in Borken besucht. Danach wurde er zunächst in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) eingegliedert.

Philipp Adolf gehört zu dem bundesweit unter einem Prozent der Werkstattbeschäftigten, die jährlich von dort in einen sozialversicherungspflichtigen Job wechseln. Zwar steigt die Zahl der Vermittlungen, doch zugleich wächst die Zahl der Werkstattbeschäftigten. Waren es 2006 noch rund 187.000, so sind es inzwischen 310.000. Die Gründe hierfür liegen unter anderem darin, dass immer mehr Menschen mit Lernbehinderung und immer mehr psychisch kranke Menschen aufgenommen werden – allein deren Anteil erhöhte sich nach Angaben der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege zwischen 2006 und 2016 um rund 52 Prozent.

Die wichtigste Voraussetzung für Philipp Adolfs Sprung auf den ersten Arbeitsmarkt war seine starke Motivation. Diese allein hätte jedoch nicht gereicht ohne Unterstützung des Integrationsfachdiensts (IFD) und der Werkstatt. Petra Mönstermann, die beim IFD in den Kreisen Borken und Coesfeld zuständig für den Bereich „Übergang Werkstatt – Arbeitsmarkt“ ist, begleitet Philipp Adolf seit dem Ende seiner Schulzeit. Angestellt ist sie beim Deutschen Roten Kreuz in Borken, ihr Auftraggeber ist das Inklusionsamt Arbeit des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe in Münster, das die örtlichen IFDs hinsichtlich personeller Ausstattung, Qualitätssicherung und Dokumentation steuert. In der Regel existiert in jedem Arbeitsagenturbezirk auch ein Integrationsfachdienst.

Zurzeit betreut Petra Mönstermann 23 Werkstattbeschäftigte, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollen und von denen die meisten zwischen 18 und 23 Jahre alt sind. Berufswünsche nimmt sie grundsätzlich ernst. Gemeinsam mit den Integrationsassistenten der Werkstatt überlegt sie: „Was muss derjenige dazulernen? Wo kann er das lernen? Was kostet das? Kann er das? Welche Arbeitgeber kommen infrage?“ Denn was ist am Ende das Schlimmste, was passieren kann? „Jemand probiert etwas aus und scheitert. Und hat erfahren, dass es – vielleicht noch – nicht das Richtige für ihn war.“

Über die Hälfte ihrer Arbeitszeit verbringt Petra Mönstermann im Außendienst, besucht Klienten am Arbeitsplatz, unterhält Kontakte zu WfmB, zu Arbeitgebern, zur IHK und zur Agentur für Arbeit oder trifft sich mit Kollegen zum Erfahrungsaustausch. Ihre Klienten betreut sie regelmäßig ›

bis zum Ende der Probezeit und dann je nach Bedarf. Sie überprüft zum Beispiel, ob sie angemessen angeleitet werden und im eigenen Tempo arbeiten dürfen, ob vielleicht ein Jobcoach engagiert werden muss, und wenn es Probleme gibt, setzt sie sich mit allen Beteiligten an einen Tisch.

Philipp Adolf war bereits während der letzten beiden Schuljahre vom IFD begleitet worden. Damals begann er, sich durch Praktika für seinen jetzigen Job zu qualifizieren. Mit Eingang in die Werkstatt durchlief er die üblichen Stationen: erst drei Monate Eingangsverfahren, in dem sein Werkstattanspruch offiziell festgestellt wurde, anschließend 24 Monate Berufsbildungsbereich. Einen Großteil dieser Zeit verbrachte er bei seinem künftigen Arbeitgeber, lernte dort die Ferkelaufzucht, machte einen Lehrgang zur Besamung von Schweinen und schaffte den Treckerführerschein. „Viele meiner Klienten schätzen es, dass sie schon im Eingangsverfahren in Betrieben arbeiten können“, erzählt Petra Mönstermann. „Weil sie sagen: Ich hab ja schon so viel gemacht, ich will nicht in die Werkstatt. Ihnen kann ich dann antworten: Brauchst du auch nicht. Zwar ist die Werkstatt noch Anstellungsträger, doch gemeinsam arbeiten wir am Ziel erster Arbeitsmarkt.“

Wer mit einem Werkstattanspruch auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechselt, kann das Budget für Arbeit in Anspruch nehmen. Dieser 2018 im Bundesteilhabegesetz (BTHG) eingeführte Zuschuss zu den tariflichen Lohn- und Gehaltskosten soll den zusätzlichen Unterstützungsbedarf des Beschäftigten aufgrund seiner Behinderung ausgleichen. Der Arbeitgeber zahlt einen tariflichen Lohn, von dem ihm der Träger der Eingliederungshilfe über das Budget für Arbeit bis zu 75 Prozent erstattet – in der Regel zahlt die Kommune beziehungsweise in Nordrhein-Westfalen der Landschaftsverband. Werkstattbeschäftigte, die nicht auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln, können trotzdem dort arbeiten: auf ausgelagerten Arbeitsplätzen. Martin Berg, Vorstandsvorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM) spricht daher nicht mehr von der Werkstatt, sondern von der Werkstattleistung. Er stellt klar: „In den letzten Jahren hat sich sehr viel verändert. Heute arbeiten Werkstätten zunehmend im Dienstleistungsbereich und in breit gefächerten Branchen unter modernen industriellen Bedingungen.“ Allerdings kann gerade die Tatsache, dass WfbM im großen Stil Aufträge erfüllen, auch zu Interessenskonflikten führen. Denn wer lässt schon gern gute Arbeiter ziehen, die zur Sollerfüllung der Produktion beitragen?

Auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz bleibt ein Beschäftigter hingegen Mitarbeiter der Werkstatt. Auch wenn er de facto auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeitet, etwa als Hilfspfleger im Krankenhaus, als Altenbetreuer im Pflegeheim oder als Hilfsarbeiter im Möbelbau. Der ausgelagerte Arbeitsplatz ist ein Bereich zwischen Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt. Die Beschäftigten arbeiten „draußen“, bleiben aber im Versorgungssystem der Werkstatt. Von dieser beziehen sie auch weiterhin ein Entgelt, das in der Regel nur geringfügig höher ist als jenes, das in der Werkstatt gezahlt wird. „Inzwischen“, so Martin Berg, „gibt es bundesweit über 20.000 Außenarbeitsplätze.“

Die Virtuelle Werkstatt XTERN, eine Einrichtung der St. Raphael Caritas Alten- und Behindertenhilfe im nördlichen Rheinland-Pfalz, hat im letzten Jahr fünf Prozent der Werkstattbeschäftigten des Werkstattverbunds aus dem Arbeitsbereich heraus auf Außenarbeitsplätze vermittelt. Doris Hein, Leiterin von XTERN, sagt: „Wir sind gut vernetzt. Daher wissen wir, in welchen Betrieben es Kapazitäten gibt und wo es passen würde.“ Im selben Zeitraum haben 15 Prozent ihrer Teilnehmer den Berufsbildungsbereich in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarkts absolviert und in der Werkstatt nur am fachlichen Unterricht, etwa Materialkunde, Arbeitssicherheit und sonstigen Schulungen, teilgenommen. Die Kosten für den Reha-Anspruch trägt im Berufsbildungsbereich in der Regel die Agentur für Arbeit. Der Betrieb zahlt in dieser Zeit keinen Lohn, übernimmt aber die Verpflichtung zur Qualifizierung.

Für Philipp Adolf (Mitte) ist mit der Arbeitsstelle auf dem Hof von Stefan Buskasper (links) ein Traum wahr geworden. Petra Mönstermann (rechts) vom Integrationsfachdienst hat ihn beim Übergang von der Werkstatt auf den ersten Arbeitsmarkt unterstützt.

Ann-Christin Thewes (links) hat sich auf ihre Arbeit in der Gastronomie mit Praktika vorbereitet. Regelmäßig bespricht sie mit Petra Mönstermann, wie sie am Arbeitsplatz zurechtkommt und wo sie eventuell noch Unterstützung benötigt.

Doris Hein: „Der junge Mensch soll keine günstige Arbeitskraft sein, sondern er soll wirklich etwas lernen.“ Wenngleich Außenarbeitsplätze den Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt fördern sollen, klappt dieser – nicht nur bei XTERN – eher in Ausnahmefällen. Trotzdem gelten ausgelagerte Arbeitsplätze als Schritt in die richtige Richtung.

Eine Richtung, die auch der Verein Unkonventionell eingeschlagen hat, ein Zusammenschluss von 50 Werkstattvertretern, mit dem Ziel, aus der Werkstatt heraus Zugänge zum Arbeitsmarkt zu schaffen. Dazu betreibt der Verein Lobbyarbeit durch Erstellung und Verbreitung von Informationsmaterial. Vorstandsmitglied Dieter Basener hat selbst 35 Jahre lang für Werkstätten gearbeitet. Den immer noch vorherrschenden Automatismus, mit dem ganze Jahrgänge von Förderschulabgängern in die Werkstätten wandern, sieht er jedoch kritisch. „Es sollte mehr Wahlmöglichkeiten geben und eigentlich“, so Basener, „müsste der erste Schritt sein, diejenigen, die es wollen, mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln bei ihrem Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen. Und erst, wenn das scheitert, sollte die Werkstatt als zweite Möglichkeit da sein.“ Solch ein Systemwandel ist jedoch derzeit nicht in Sicht. Seit Dezember 2018 liegt ein Entwurf zu einem überarbeiteten Berufsbildungsgesetz vor. Reformvorschläge in Richtung eines inklusiven berufsbildenden Systems sucht man darin vergebens.

Manchmal gelingt es aber, aus der Praxis heraus Reformen gesetzlich zu verankern. So diente nicht zuletzt das erfolgreiche Vorgehen der Hamburger Arbeitsassistenz (HAA) dem Gesetzgeber als Vorbild, um die Maßnahmeform Unterstützte Beschäftigung 2008 ins SGB IX aufzunehmen. Der Fachdienst HAA unterstützt seit 1992 Menschen mit geistiger Einschränkung auf ihrem Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt und hat in dieser Zeit weit über 1.000 Menschen anstatt in die Werkstatt in feste Arbeitsverhältnisse vermittelt. Nach dem Prinzip der Unterstützten Beschäftigung, das ursprünglich aus den USA stammt, wird ein „Kunde“ nicht zuerst qualifiziert und dann für ihn ein Arbeitsplatz gesucht, sondern umgekehrt: An erster Stelle steht die Frage, welcher Arbeitsplatz seinen Interessen, Fähigkeiten und Einschränkungen entspricht. Im nächsten Schritt ermöglicht die HAA dem Teilnehmenden über Praktika erste berufliche Erfahrungen zu sammeln und sich in unterschiedlichen Arbeitsbereichen zu erproben. Im Anschluss wechseln circa 65 Prozent der Teilnehmenden in reguläre Beschäftigungsverhältnisse, in denen sie durch Arbeitsassistenten der HAA solange individuell unterstützt und geschult werden, bis sie allein klarkommen.

Nach einem ähnlichen Prinzip arbeitet auch die mehrfach von der Aktion Mensch geförderte gemeinnützige GmbH Access in Erlangen, die unter anderem Schulabgänger mit Förderbedarf und Menschen aus WfbM beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt. Seit ihrer Gründung 1998 hat die Firma in Mittelfranken bislang 700 Menschen vermittelt, die ohne Unterstützung wenige Chancen gehabt hätten, im Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Wie Dieter Basener plädiert auch Andrea Seeger, Geschäftsführerin von Access, für die Wahlmöglichkeit. „Ich bin nicht für die Abschaffung von Werkstätten, weil es Menschen gibt, die darauf angewiesen sind. Sondern es geht um Wahlmöglichkeiten.“

Abgesehen von mangelnden Wahlmöglichkeiten befürworten viele Förderschulabsolventen und Eltern die Werkstatt auch deshalb, weil sie mit Vollbetreuung, Qualifizierung und geregelten Tagesabläufen so etwas wie ein Rundum-sorglos-Paket verheißt. Außerdem wandern monatlich 400 Euro in die Rentenkasse und eine Kündigung ist nahezu ausgeschlossen. Auch die sozialen Beziehungen sind in der Werkstatt oft enger. „In einigen Firmen funktioniert Inklusion super. Da geht man am Wochenende zusammen aus. In anderen gelingt das nicht. Ich habe schon erlebt, dass jemand auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt keinen Anschluss fand und deshalb wieder zurück in die Werkstatt wollte“, erzählt Petra Mönstermann.

Doch was manche als Vorteil sehen, kann auch ein Nachteil sein: In der Werkstatt bleiben Menschen mit Behinderung unter sich, leben in einer Art Parallelwelt. Sie bekommen nur 200 Euro Taschengeld, bleiben unselbstständig und in erster Linie Objekte der Fürsorge. Wer dagegen sein eigenes Geld verdient, kann damit frei haushalten und hat ganz andere Möglichkeiten der Teilhabe. Wie sich das Streben nach Sicherheit auch gegen den Einzelnen wenden kann, zeigt das an sich gut gemeinte Rückkehrrecht im BTHG: Beschäftigte mit Werkstattanspruch, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten, können sich nun nicht mehr gegen Arbeitslosigkeit versichern. Wenn ihr Arbeitgeber Pleite macht und sie nicht nahtlos eine andere Anstellung finden, dürfen beziehungsweise sollen sie – erst mal – in die Werkstatt zurückkehren. Das aber wollen die meisten nicht, die ein selbstbestimmteres Leben kennengelernt haben.

Angesichts des Für und Wider ist es wichtig, Schulabgänger seriös zu beraten und realistisch aufzuzeigen, was jemand auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gewinnen und verlieren kann. Wobei natürlich auch die gesetzlichen Betreuer, also meist die Eltern, einbezogen werden. Die Eltern von Ann-Christin Thewes, 21, einer weiteren Klientin von Petra Mönstermann, haben ihre Tochter bei ihrem Wunsch, in der Gastronomie zu arbeiten, von Anfang an unterstützt. Auch Ann-Christin Thewes begann sich bereits während der Schulzeit in der Förderschule Haus Hall über Praktika zu qualifizieren. Auch sie ging nach Ende der Berufsbildungszeit ein unbefristetes, tariflich entlohntes Arbeitsverhältnis ein. Zwar wechselte inzwischen ihr Arbeitgeber – aus dem früheren Hotel wurde ein Seminarhaus –, doch nach einigen Verhandlungen wurde sie übernommen. Heute arbeitet sie in der kalten Küche, bereitet das Frühstück mit vor, füllt Platten auf, putzt Salate, schneidet Obst und Gemüse. Am meisten gefällt ihr aber der Kontakt zu den Gästen. Für ihren Chef und ihre Kollegen ist die Zusammenarbeit mit jemandem, der eine kognitive Einschränkung hat, eine Premiere. Ann-Christin braucht eine feste Struktur, eine gewisse Wiederholbarkeit der Arbeitsschritte, die Vorgabe einer gewissen Reihenfolge, und sie muss lernen, zu äußern, dass sie etwas nicht versteht. Ein gegenseitiger Lernprozess, den Petra Mönstermann bei Bedarf moderiert.

Werkstattanspruch heißt: Jemand steht dem Arbeitsmarkt aufgrund der Art und Schwere seiner Behinderung nicht zur Verfügung. „Voll erwerbsgemindert“ nennt das die Agentur für Arbeit. Dennoch arbeiten die meisten dieser Menschen. In Werkstätten, auf ausgelagerten Arbeitsplätzen und auf dem ersten Arbeitsmarkt. Ein Paradox? Die Meinungen darüber, wie viele von ihnen tatsächlich mit entsprechender Unterstützung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß fassen könnten, gehen weit auseinander. Dieter Basener: „Manche sagen, zehn Prozent könnten draußen arbeiten, andere 50 Prozent, wieder andere 70 Prozent, und es gibt Leute, die sagen: Wer arbeiten kann, kann das auch auf dem ersten Arbeitsmarkt.“ Sicher ist: Der aktuelle Prozentsatz bildet keinesfalls das tatsächliche Potenzial ab.

Mehrheitlich sind es noch die kleinen und mittleren Unternehmen, die Menschen mit geistiger Einschränkung einstellen. Einen Grund dafür nennt Andrea Seeger: „Mit großen Unternehmen in dieser Hinsicht zu kooperieren, ist unheimlich schwer. Da sind zu viele Hierarchien beteiligt. Es ist einfacher, direkt mit dem Entscheidungsträger zu verhandeln.“ Fragt man Arbeitgeber, die Menschen mit geistiger Einschränkung einstellen, nach dem Warum, lautet die Antwort meist: Weil es passt. Und weil eine vielfältige Belegschaft das Betriebsklima nachweislich positiv beeinflussen kann.

Für Philipp Adolf hat der allgemeine Arbeitsmarkt ein echtes Mehr an Selbstständigkeit gebracht. Vor Kurzem zog er bei seinen Eltern aus und teilt sich nun eine Wohnung mit seinem Bruder. „Gerade lerne ich für den Pkw-Führerschein“, sagt er. „Den will ich für meinen Job und für mich selbst.“

Mehr wissen
Weitere Infos finden Sie ab Seite 96.

Vor-Ort-Besuche bei aktuellen und ehemaligen Klienten und deren Arbeitgebern gehören zum Arbeitsalltag von Petra Mönstermann. Diese Nähe schafft Vertrauen und sorgt dafür, dass kleine Probleme schnell gelöst werden können.

Anni

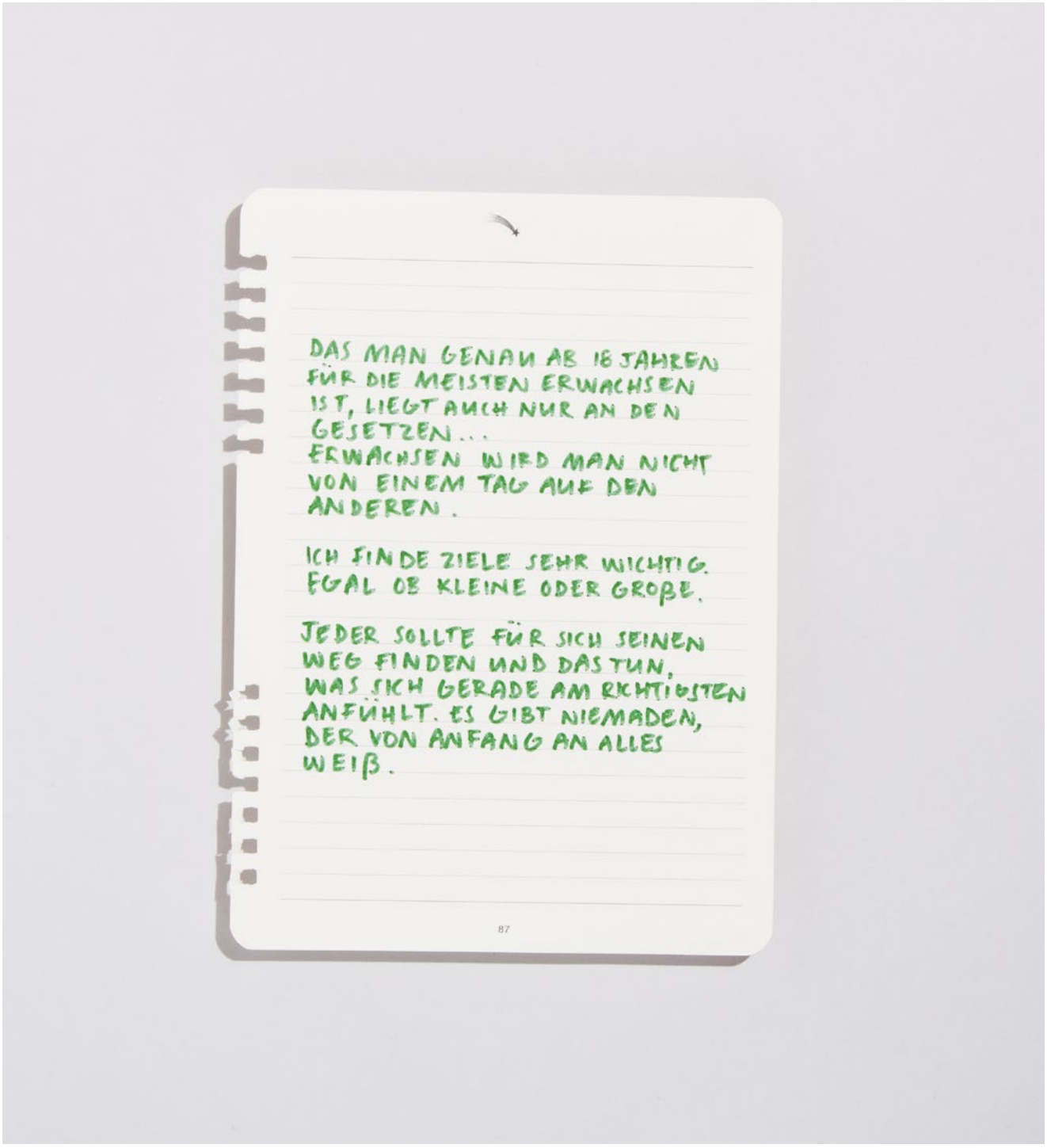
Dass man genau ab 18 Jahren für die meisten erwachsen ist, liegt auch nur an den Gesetzen … Erwachsen wird man nicht von dem einen Tag auf den anderen.

Ich finde Ziele sind sehr wichtig.
Egal ob kleine oder große.

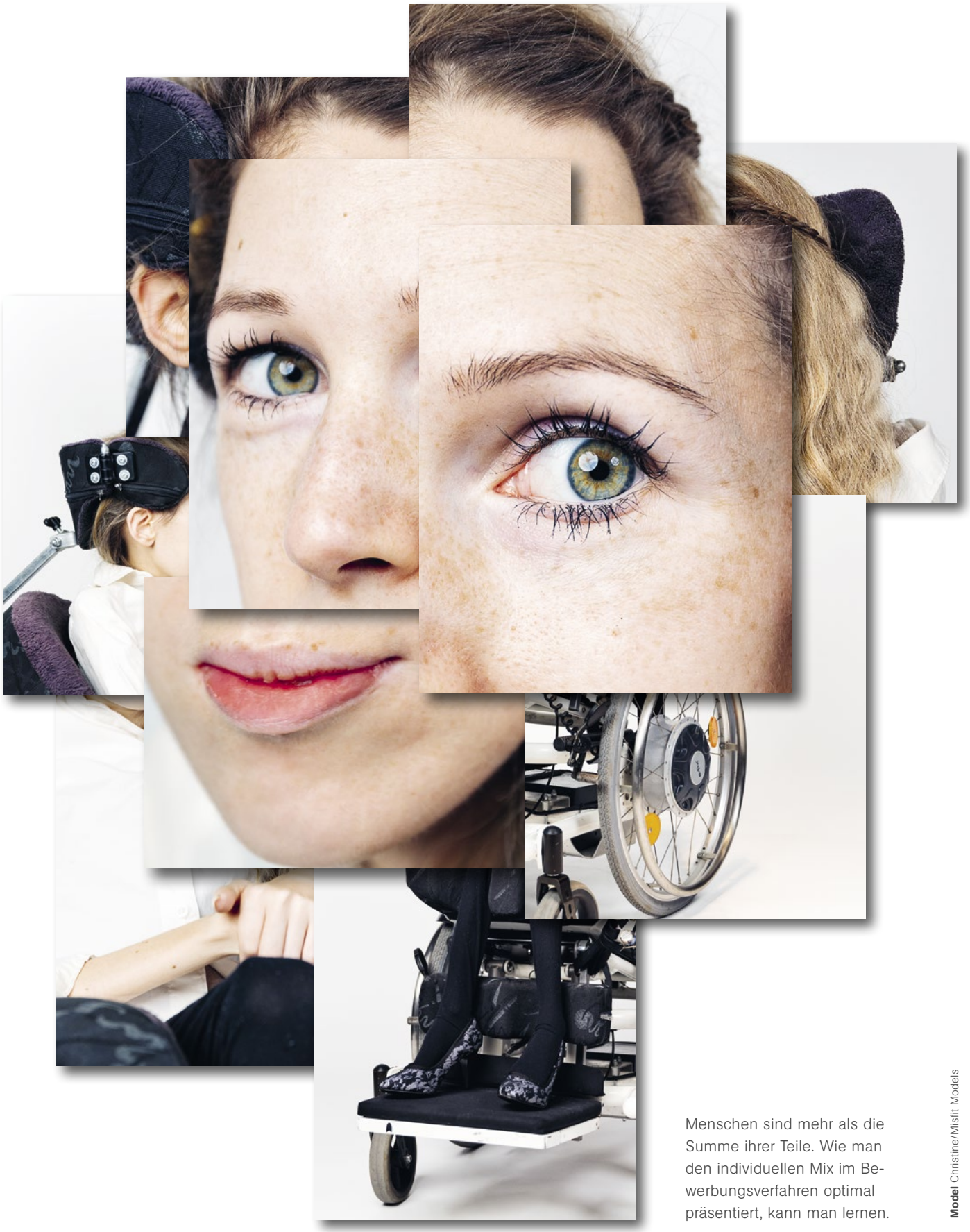
Jeder sollte für sich seinen Weg finden und das tun, was sich gerade am richtigsten anfühlt. Es gibt niemanden, der von Anfang an alles weiß.

Darstellerinnen und Darsteller des „Clubs der jungen anders begabten Bürger*innen“ an der Bürgerbühne des Staatsschauspiels Dresden haben sich im Rahmen einer Inszenierung mit dem „Erwachsenwerden“ beschäftigt. In diesem Zusammenhang entstand der hier abgedruckte Text. Einen weiteren finden Sie auf **Seite 18.**

Foto Jan Steinhauer



Mehr erfahren unter:
www.staatsschauspiel-dresden.de/buergerbuehne
www.farbwerk-kultur.de



Menschen sind mehr als die Summe ihrer Teile. Wie man den individuellen Mix im Bewerbungsverfahren optimal präsentiert, kann man lernen.

Model Christine/Misfit Models

Defizit? Stärke!

Immer mehr Unternehmen suchen gezielt nach Fachkräften mit Behinderung, weil sie wissen, dass eine diverse Belegschaft auch wirtschaftlichen Erfolg bringt. Ein neues Coachingprogramm hilft Hochschulabsolventen mit Behinderung, diese Chance für sich zu nutzen.

Text Stefanie Wulff **Bilder** Felix Hüffelmann

Fachkräfte sind heute Gold wert. Viele Unternehmen werben deshalb bereits an den Hochschulen um sie. Auch für Absolventen mit Behinderung steigen damit die Jobchancen. In diesem Jahr ist in Deutschland das DisAbility Talent Programm gestartet, das hoch qualifizierte junge Akademiker mit Behinderung und Unternehmen zusammenbringt und die Teilnehmer in ihrer Bewerbungsphase unterstützt.

Die in Wien ansässige Unternehmensberatung myAbility führte das Programm nach mehreren erfolgreichen Durchläufen in Österreich in diesem Jahr auch in Berlin und München durch. Junge Studierende mit Behinderung wurden in dem dreimonatigen Prozess indivi- ›

duell und in der Gruppe gecoacht. Gleichzeitig konnten sie Kontakte knüpfen zu Unternehmen, die dem Thema Inklusion offen gegenüberstehen. Namhafte Firmen machten mit: Axel Springer, BASF, SAP, PwC, Sanofi und das Robert Koch-Institut. Durch ihre Beiträge finanziert sich das Programm. Auch Google war dabei und bot den Teilnehmern einen halbtägigen Karriereworkshop an.

Bei dem Termin im Berliner Sitz des Unternehmens herrscht die bunte und kreative Atmosphäre, die man erwartet. Jeder Raum ist individuell verspielt gestaltet, viel Licht fällt ein ins Gebäude am Spreeufer und zu trinken gibt es Fritz-Kola und Wellnesswasser mit Zitronengras. Die Wege sind barrierefrei und das Unternehmen offen für eine möglichst diverse Mitarbeiterschaft. Anna-Verena Naether von der Politikabteilung von Google erklärt, warum das so ist: Um die Informationen der Welt allen Menschen zugänglich zu machen, wie es die Mission von Google besagt, müssen auch die unterschiedlichsten Menschen an der Entwicklung von Produkten mitarbeiten. Als Experten in eigener Sache können Menschen mit Behinderung zum Beispiel viel besser beurteilen, wie man Google Maps, YouTube oder die verschiedenen Android-Geräte barrierefreier machen kann.

„Menschen mit Behinderung sollten an den Veränderungen der Welt mitwirken, die sie selbst wollen, und sich dabei nicht entmutigen lassen.“

Zu Google sind 30 solcher potenziellen Experten gekommen: Studierende und junge Akademiker aus dem gesamten Bundesgebiet. So unterschiedlich wie ihre Studiengänge sind auch ihre Behinderungen. Junge Menschen mit Sehbehinderung, mit eingeschränkter Mobilität, Gehörlose und solche mit psychischen und chronischen Krankheiten sind anwesend. Ein Raum voller Potenzial – gerade auch wegen der Einschränkungen.

myAbility wurde 2014 von Gregor Demblin gegründet, der kurz nach seiner Matura (Abitur) eine Querschnittlähmung erwarb. „Sofort musste er erfahren, etwa bei Vorstellungsgesprächen, dass Arbeitgeber auf ihn als Rollstuhlfahrer anders reagieren“, erzählt Daniel Schörghofer, der für das DisAbility Talent Programm bei myAbility zuständig ist. Das soziale Unternehmen setzt sich deshalb heute dafür ein, Vorbehalte zu überwinden und mehr Menschen mit Behinderung in Arbeit zu bringen. „Vielen Firmen sind die Vorteile, Mitarbeiter mit Behinderung einzustellen, aber mittlerweile durchaus bewusst“, sagt Daniel Schörghofer. Der Fachkräftemangel, aber auch das steigende Bewusstsein für die Vorteile einer diversen Mitarbeiterschaft seien Gründe dafür, weshalb sich vor allem große Unternehmen für das Thema Inklusion öffneten.

So auch Google. „Wer von euch noch keinen Lebenslauf bei uns hochgeladen hat: Bitte holt das nach, denn die Personalabteilung ist sehr interessiert an euch“, sagt Anna-Verena Naether am Ende ihres Vortrags. Für junge Menschen mit Behinderung, die ansonsten gern mal auf ihre vermeintlichen Defizite reduziert werden, gehen solche Aussagen vermutlich runter

wie Öl. Neben exklusiven Einblicken in die Recruiting-Prozesse bei Google geben weitere Google-Mitarbeiter den Studierenden und jungen Akademikern an diesem Tag auch noch Tipps für das Bewerbungsverfahren mit. Teils unterscheiden sie sich gar nicht so sehr von anderen klassischen Bewerbungstrainings: berufliche Stationen nicht bloß auflisten, sondern verdeutlichen, was man wo konkret erreicht hat und dabei den Bezug zu den Anforderungen der angestrebten Stelle nicht vergessen; die eigene Motivation und die eigenen Fähigkeiten anschaulich machen; vermitteln, dass man kreativ ist und über den eigenen Tellerrand schauen kann.

Neben dem Workshop bei Google gehört zum DisAbility Talent Programm außerdem noch ein eintägiges Speeddating. Hier lernen sich die Personalverantwortlichen aller teilnehmenden Unternehmen und die Talente kennen. Lebensläufe können überreicht und erste persönliche Kontakte geknüpft werden. Zudem bieten die Firmen Job-Shadowing an: Durchschnittlich drei halbe Tage haben die Programmteilnehmer die Gelegenheit, in verschiedenen Bereichen eines Unternehmens zu hospitieren. Von den Experten von myAbility werden die Firmen zudem in Fragen der Inklusion und Barrierefreiheit beraten. Der Erfolg des Programms in den letzten Jahren in Österreich konnte sich sehen lassen: Durchschnittlich jedes vierte Talent erhielt einen festen Job bei einem der teilnehmenden Unternehmen.

Den Studierenden und jungen Akademikern bietet myAbility zusätzlich individuelle Coachings an. In ihnen geht es um jeden Einzelfall und die Besonderheiten der jeweiligen Behinderung. Es wird nicht nur an Formulierungen und Präsentationstechniken gefeilt. Auch Bewerbungsgespräche werden simuliert und eingeübt. „Hier geht es darum, das Selbstvertrauen zu stärken und Unsicherheiten im Umgang mit der eigenen Behinderung im Bewerbungsverfahren zu überwinden“, sagt Daniel Schörghofer. ›

DisAbility Talent Programm 2020

Für 2019 ist das DisAbility Talent Programm abgeschlossen, aber für das kommende Jahr können sich Studierende und junge Akademiker mit Behinderung oder chronischer Krankheit wieder für die Teilnahme bewerben. Bewerber sollten nicht mehr ganz am Anfang des Studiums stehen, sondern entweder den Bachelor oder den Master in rund einem Jahr erreicht haben. Das Programm findet 2020 erneut in Wien, Berlin und München statt. Erstmals wird auch Zürich mit dabei sein. Für die Studierenden und jungen Akademiker ist die Teilnahme kostenlos. In Deutschland kooperiert das soziale Unternehmen myAbility mit dem Berliner Verein Sozialhelden, der die gezielte Ansprache und die Auswahl von Studierenden mit Behinderung unterstützt. In Österreich bietet myAbility auch ein DisAbility Talent Programm für Schüler mit Behinderung an, die kurz vor der Ausbildung stehen. Ob und wann myAbility dieses Programm auch in Deutschland startet, steht noch nicht fest. Nähere Einzelheiten zu Terminen, Bewerbungsfristen und Modalitäten gibt es unter **www.disability-talent.com**

> Die Teilnehmer lernen auch, ihre Bedürfnisse zu äußern. Zum Beispiel, dass man aufgrund einer Sehbehinderung am Empfang abgeholt werden muss. Oder dass ein Gebärdensprachdolmetscher beim Bewerbungsgespräch anwesend sein muss. Oder dass man als Rollstuhlfahrer eine Stuhllücke am Tisch benötigt. „Denn beim Vorstellungsgespräch müssen die Bewerber sich voll auf sich selbst konzentrieren können. Da können kleine Veränderungen viel bewirken, um sich in dieser Situation besser zu fühlen“, so Daniel Schörghofer.

Franziska Wetzl aus Freiburg im Breisgau ist eine der Teilnehmenden. Ihr Studium der Sprachen und Literaturwissenschaft hat die 29-Jährige soeben mit dem Master beendet. Umso mehr freute es sie, nahtlos das DisAbility Talent Programm anschließen zu können. Zwar war die Reise von Freiburg nach Berlin finanziell und körperlich eine Belastung, „aber es hat sich definitiv gelohnt“, sagt sie. Franziska Wetzl lebt mit einer chronischen Krankheit und betreibt den Blog FibroFee, in dem es um nicht sichtbare Behinderungen geht. „Hier beim Programm kann ich zum ersten Mal frei mit anderen über das Thema Berufseinstieg sprechen“, sagt sie. Auch die Möglichkeit, Kontakte zu den Unternehmen zu knüpfen, weiß sie zu schätzen. Sie hofft darauf, einen Job-Shadowing-Platz beim Springer Verlag ergattern zu können. „Das Programm hat mich in meiner Perspektive bestärkt“, sagt sie. „Meine Behinderung nicht mehr als Problem oder Schwäche anzusehen, sondern als Ressource, durch die ich viele Fähigkeiten erworben habe, die andere nicht haben.“ Vom Karriereworkshop bei Google ist ihr ein Satz besonders im Gedächtnis geblieben: „Menschen mit Behinderung sollten an den Veränderungen der Welt mitwirken, die sie selbst wollen, und sich dabei nicht entmutigen lassen.“

Bewerben mit Video

Es muss nicht immer nur ein klassischer Lebenslauf mit Motivationsschreiben sein: Daniel Schörghofer von myAbility empfiehlt, Bewerbungen durchaus auch mal ein Video beizufügen. „Wenn es gut gemacht ist, sticht man damit viel eher aus der Masse der Bewerbungen heraus“, sagt er. Bewerber mit Behinderung haben hier auch die Möglichkeit, das Thema Handicap darzustellen oder grundsätzlich sichtbar zu machen, zum Beispiel, wenn sie das Thema in der schriftlichen Bewerbung nicht erwähnen möchten. „Eine Studentin hat sich bei uns mit einem Video beworben, das sie dabei zeigt, wie sie mit dem Rollstuhl aus dem Aufzug herausfährt. In ihrem Video erläutert sie dann, dass das DisAbility Talent Programm sie ebenso wie der Fahrstuhl auf der Karriereleiter nach oben bringen soll. So was ist einfach klasse und bleibt im Gedächtnis hängen.“ Je nach angestrebter Position kann ein Video sinnvoll sein oder auch unangemessen wirken – das müssen Bewerber im Einzelfall abwägen. Doch vor allem in kreativen Berufen sind Bewerbungsvideos oder kreative digitale Bewerbungsmappen im Kommen.

Mehr wissen
Weitere Infos finden Sie ab Seite 97.

„Menschen“: Ihre Meinung

In der letzten Ausgabe haben wir Sie um Ihre Meinung zu „Menschen. Inklusiv leben“ gebeten. Viele von Ihnen haben uns ihre Kritik und ihre Anregungen geschickt. Vielen Dank dafür – und hier die Ergebnisse.

Klare Empfehlung

91 %

der Befragten würden „Menschen. Inklusiv leben“ weiterempfehlen. 62 % gefällt das Magazin sehr gut bis ausgezeichnet.

Viel gelesen

Knapp die Hälfte der Leserschaft liest drei Viertel jeder Ausgabe „Menschen. Inklusiv leben“.

Mehr Vielfalt, bitte!

31 % der Befragten finden es gut, dass „Menschen. Inklusiv leben“ pro Ausgabe ein Schwerpunktthema behandelt. 66 % wünschen sich eine größere Themenvielfalt in jedem Heft. Vor allem Praxisbeispiele (64 %), Hintergrund- und Fachbeiträge (50 %) sowie Serviceinformationen (45 %) würden viele Leserinnen und Leser gern noch öfter lesen.

Aktuell und fachlich wichtig

97 % der Befragten finden, dass „Menschen“ wichtige Themen rund um Inklusion behandelt.

95 %

beurteilen die Inhalte als sehr aktuell.

Fachlich hochwertig finden 94 % der Leserschaft die Inhalte. 93 % sehen sie als wertvollen Stoff für Diskussionen über Inklusion.

84 % bringt die Lektüre von „Menschen. Inklusiv leben“ persönlich weiter. 81 % der Leserinnen und Leser nutzen die Inhalte, um Inklusion in ihrem Umfeld voranzubringen.

„

Ideal wäre eine „Menschen. Inklusiv leben“-App. Da könnte man dann jederzeit und unkomplizierter auf das Magazin zugreifen und im Archiv der App ältere Ausgaben nachlesen.

“

Print oder Online – die Mischung macht’s

61 % der Leserschaft möchten das Magazin am liebsten gedruckt lesen. 24 % bevorzugen eine digitale Ausgabe. 13 % möchten sowohl eine gedruckte als auch eine digitale Version des Magazins nutzen.

64 %

würden bestimmt oder wahrscheinlich „Zusätzliche Artikel, die die Themen aus dem Heft weiterführen“ lesen, wenn diese im Internet stünden.

53 % würden dort „Zusätzliche Artikel, unabhängig von den Themen des Hefts“ lesen.

Zur Befragung

Die Leserbefragung war als quantitative Onlinebefragung angelegt. 375 Leser beteiligten sich daran.

Mehr wissen

Hier finden Sie weitere Informationen, Adressen und Termine zu den Beiträgen im Heft.

Seite 6–13

Sackgasse oder Startbahn?

• Lesetipp: Beiträge zum Berufseinstieg finden sich in der Publikation „Inklusion im Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf. Hintergründe, Herausforderungen und Beispiele aus der Praxis“ von Ingrid Arndt, Frank Neises und Klaus Weber (Hrsg.), Verlag Barbara Budrich, 2019. ISBN: 978-3-847-42302-7, 34,90 Euro

• Die Broschüre „Inklusive Wege in Ausbildung?! Junge Menschen mit Behinderungen am Übergang Schule-Beruf“ stellt Beispiele aus der Praxis vor. Die Publikation ist kostenlos abrufbar unter: **www.jugendsozialarbeit-paritaet.de/publikationen/arbeitshilfen**

Seite 40–45

Vielfalt bringt Vorteile

• In Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) des Instituts der deutschen Wirtschaft entwickelt die Aktion Mensch Handlungsempfehlungen zur Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Abrufbar unter: **www.kofa.de/dossiers/inklusion-gestalten/kommunikation-als-schluessel-zum-erfolg**

• „Praktika bieten oft die beste Möglichkeit, sich näher kennenzulernen“, Beitrag von Barbara Dorn, Abteilungsleiterin Bildung bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände im „Dossier: Inklusion“, veröffentlicht vom Institut der deutschen Wirtschaft unter: **www.iwd.de/dossiers/inklusion**

• Seit 2013 veröffentlichen die Aktion Mensch und das Handelsblatt Research Institute jährlich das Inklusionsbarometer Arbeit. Es soll Auskunft über den aktuellen Grad der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geben. 2017 lag der Fokus dabei auf der Situation von Auszubildenden mit Behinderung. Alle Inklusionsbarometer sind online abrufbar unter: **www.aktion-mensch.de/inklusionsbarometer**

Seite 68–73

Hochschule ohne Barrieren

• Einen Überblick über die Situation von Studierenden mit Behinderung bietet „beeinträchtigt studieren – best2. Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2016/17“. Download unter: **www.studentenwerke.de/de/content/beeinträchtigt-studieren-–-best2**

• Unter dem Link **www.studentenwerke.de/de/behinderung** finden sich viele weitere Informationen sowie die Möglichkeit zur Anmeldung für einen Newsletter der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung.

• Einen Überblick über die Projekte des Verbunds „Inklusion an Hochschulen und barrierefreies Bayern“ gibt es unter: **www.uni-wuerzburg.de/inklusion/startseite**

• Die Studie „Übergänge im Lebenslauf von Menschen mit Behinderungen. Hochschulzugang und Berufszugang mit Behinderung“ von Felix Welti und Andrea Herfert (Hrsg.) steht zum Download unter: **www.uni-kassel.de/upress/online/OpenAccess/978-3-7376-0266-2.OpenAccess.pdf**

Seite 74–78

Leben, wie ich will

• Lesetipp: Der Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen e. V. hat ein Praxishandbuch zu Zukunftsfesten veröffentlicht: „Bürgerzentrierte Planungsprozesse in Unterstützerkreisen“. Es kostet 29,90 Euro und enthält eine DVD mit weiterführendem Material. Bestellung unter: **www.bvkm.de/produkt/buergerzentrierte-planungsprozesse-in-unterstuetzerkreisen-mit-dvd**

Seite 80–87

Wege aus der Werkstatt

• Aktuelle Zahlen, Daten und Fakten zum Thema Werkstatt finden sich auf der Website der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V.: **www.bagwfbm.de**

• Das LWL-Inklusionsamt Arbeit des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL) fördert die dortige Eingliederung von schwerbehinderten Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. **www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de**

• Die gemeinnützige Access GmbH engagiert sich für die Qualifizierung und Vermittlung von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt in Mittelfranken. **www.access-ifd.de**

• Die Virtuelle Werkstatt XTERN, eine Einrichtung der St. Raphael Caritas Alten- und Behindertenhilfe, vermittelt Werkstattbeschäftigte des Werkstattverbunds in Unternehmen und Institutionen im nördlichen Rheinland-Pfalz. **www.st-raphael-cab.de/behindertenhilfe/caritas-werkstaetten/xtern**

• Der Verein UN-Konventionell Netzwerk für Sozialraum-Arbeit kümmert sich um die Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben und speziell um die Öffnung der Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM). **www.un-konventionell.info**

• Die Hamburger Arbeitsassistenz arbeitet nach dem Prinzip der „Unterstützten Beschäftigung“ als Fachdienst zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung. **www.hamburger-arbeitsassistenz.de**

• Was ist das Budget für Arbeit, und wie kann man es nutzen? Das erklärt die Broschüre „Budget für Arbeit“ der Aktion Mensch in Leichter Sprache. Sie ist als barrierefreies PDF abrufbar unter: **www.familienratgeber.de/lebensphasen/bildung-arbeit/budget-arbeit.php**

• Lesetipp: Dieter Basener, Mitbegründer von UN-Konventionell Netzwerk für Sozialraum-Arbeit, zeigt, wie es dem Vermittlungsdienst „Spagat“ in Österreich gelingt, Menschen mit hohem Hilfebedarf in sozialversicherungspflichtige und tariflich entlohnte Arbeitsverhältnisse zu vermitteln.
„Ich möchte arbeiten: Das Modell Spagat Vorarlberg“ von Dieter Basener, Verlag 53°nord, 2012. ISBN: 978-3-981-22357-6, 19,80 Euro

Seite 90–94

Defizit? Stärke!

• Unterstützung für junge Menschen mit chronischen Krankheiten beim Weg in den Beruf bietet die „aktion luftsprung“. Die Stiftung bietet unter anderem ein Berufsmentoring-Programm an. Außerdem werden Stipendien für Ausbildung und Studium vergeben. **www.aktion-luftsprung.de**

• Einen Überblick über weitere Stipendien gibt es unter: **www.myhandicap.de/job-ausbildung-behinderung/studium/stipendium-foerderung**

• Tipps für den gelungenen Lebenslauf in Leichter Sprache sind unter dem folgenden Link zu finden: **www.leichtbewerben.net/lebenslauf-in-leichter-sprache**

• Das von den Arbeitgeberverbänden getragene Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT und die Bundesagentur für Arbeit haben die Broschüre „Handicap … na und? – Berufs- und Studienorientierung inklusiv gestalten“ herausgegeben. Kostenlos downloadbar unter: **www.tinyurl.com/broschuerehandicap**

Impressum

Menschen. Inklusiv leben. **Herausgeber** Aktion Mensch. **Redaktion Aktion Mensch** Robert Fechner (stellv. Chefredakteur), Sabine Huth (Art-Direktion), Christina Marx (Chefredakteurin, V.i.S.d.P.), Silke Niemann und Sandra Vukovic (inhaltliche Konzeption). **Redaktion und Grafik muehlhausmoers corporate communications** *Lektorat:* Camilla van Heumen, Elke Weidenstraß; *Redaktionelle Leitung:* Dagmar Puh; *Redaktion:* Elke Abels, Elena Berhausen, Rebecca Lorenz, Angela Nguyen; *Kreativ-Direktion:* Anja-Martina Hamann; *Produktion:* Jörn Plenz; *Art-Direktion:* Gabriella Seemann; *Grafik:* Silvia Ambrosini, Amir Steinberg; *Bildredaktion:* Jan Steinhauer, Charlotte Zellerhoff. **Freie Mitarbeiter** *Text*: Kirsten Ehrhardt, Astrid Eichstedt, Jeannette Goddar, Kirsten Jakob, Eva Keller, Britta Klasen, Sarah Schelp, Till Schröder, Kathrin Schwarze-Reiter, Judyta Smykowski, Kati Szilagyi, Stefanie Wulff; *Foto und Illustration*: Raymond Biesinger, Helene Haberling, Jann Höfer, Felix Hüffelmann, Lêmrich Visual Storytelling, Nikita Teryoshin, Jan Philip Welchering. **Titelbild** Roderick Aichinger. **Anschrift der Redaktion** Aktion Mensch, Heinemannstraße 36, 53175 Bonn, E-Mail: magazin@aktion- mensch.de, Telefon: 0228 20 92-361. **Leser-/Abonnentenservice** Telefon: 0228 20 92-361, E-Mail: magazin@aktion-mensch.de. **Anzeigen und Kooperationen** muehlhausmoers, Elke Abels, Spichernstraße 6, 50672 Köln, Telefon: 0221 95 15 33-30, E-Mail: e.abels@muehlhausmoers.com. **Druck** druckpartner, Essen.

Die Redaktion übernimmt keine Haftung für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos und Illustrationen. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers vervielfältigt oder verbreitet werden.

Für eine bessere Lesbarkeit verwenden wir in den Texten nur die männliche Form. Die weibliche Form ist immer eingeschlossen.

FSC MIX Papier FSC® C017894

klimaneutral gedruckt
www.klima-druck.de
ID-Nr. 1980237
bvdm.

Nächste Ausgabe

#2 – 2019

Erwachsenenbildung

Man lernt nie aus

Mit dem Ende des Studiums oder der Ausbildung hört das Lernen nicht auf. Wer im Beruf am Ball bleiben oder Neues ausprobieren möchte, muss sich weiterbilden. Zugleich stehen wir persönlich und im sozialen Umfeld immer wieder vor neuen Herausforderungen, für die wir neue Kompetenzen brauchen – ob mit oder ohne Behinderung. Und Inklusion können auch Erwachsene lernen. Es ist nie zu spät, Verpasstes nachzuholen: vom Lesen und Schreiben bis hin zum Umgang mit Vielfalt.

Foto Aktion Mensch/Thilo Schmülgen

Wie Wurst und Ketchup: zusammen einfach am besten.

Die Aktion Mensch setzt sich für eine Gesellschaft ein, in der Unterschiede ganz normal sind. Unterstützen Sie uns dabei! Mit dem Glücks-Los soziale Projekte fördern und gleichzeitig bis zu 2 Millionen* gewinnen.

Lotterieveranstalter ist die Aktion Mensch e.V., Heinemannstr. 36, 53175 Bonn, AG Mainz, VR 902, vertreten durch den Vorstand Armin v. Buttlar. Es gelten die von der staatlichen Lotterieaufsicht genehmigten Lotteriebestimmungen. Wenn Sie uns den ausgefüllten Losvordruck zusenden, erhalten Sie von uns ein Bestätigungsschreiben über das Zustandekommen des Lotterievertrages. Den Lospreis buchen wir monatlich von Ihrem Konto ab. Die Teilnahme Ihres Loses an der Lotterie erfolgt für einen Monat und verlängert sich monatlich jeweils um einen weiteren Monat, bis Sie der Verlängerung widersprechen. Die Lotteriebestimmungen erhalten Sie auf telefonische Anforderung (Tel.: 0228 2092-400) kostenlos per Post oder auf www.aktion-mensch.de. Sie müssen mindestens 18 Jahre alt sein, um ein Los kaufen zu dürfen.

*Die Gewinnwahrscheinlichkeit für den Höchstgewinn pro Gewinnkategorie beträgt 1:2,5 Mio., die für das Zusatzspiel beträgt 1:25.000.

Los weg? Neue Chance unter:
www.aktion-mensch.de

AKTION MENSCH

DAS WIR GEWINNT

Lose unter www.aktion-mensch.de

inklusion.de

Das Service-Angebot für Lehrer und Pädagogen

Impulse für Ihre inklusive Arbeit: Im neuen Fachportal der Aktion Mensch finden Sie umfassende Informationen, Materialien und gute Beispiele für den Umgang mit Vielfalt im Bildungsalltag.

DAS WIR GEWINNT

AKTION MENSCH

Mehr unter www.inklusion.de