



Zur Autorin

Susanne Müller, Erziehungswissenschaftlerin M.A. ist aktuell als Koordinatorin im Projekt NETZWERK B.O: Berufliche Orientierung inklusiv für Schüler_innen mit Behinderung (Initiative Inklusion) bei der Hamburger Arbeitsassistenten tätig. Zuvor arbeitete sie als Bildungsreferentin, Koordinatorin einer Beratungsstelle für Menschen mit Migrationshintergrund und als Beraterin in verschiedenen Projekten der Internationalen Entwicklungszusammenarbeit in Peru.

Impressum

Titel

„Vielfalt wahrnehmen und anerkennen“
Migration und Unterstützte Beschäftigung

Autorin

Susanne Müller

Gestaltung

Jörg Schulz (BAG UB)

Typo-Illustration auf Titelblatt

Matze Doebele

Herausgeber

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.
Schulterblatt 36
20357 Hamburg

Druck:

elbepartner - Breitschuh & Kock GmbH

1. Auflage Hamburg, Mai 2014

„Vielfalt wahrnehmen und anerkennen“

Migration und Unterstützte Beschäftigung

von Susanne Müller

Ein Themenheft im Rahmen des Projektes
„Fachkompetenz in Unterstützter Beschäftigung“

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Einführung in das Themenheft | 5 |
| 1. Begriffe, Grundlagen und Konzeptionen | 7 |
| 1.1 Behinderung / Menschen mit Behinderung | 7 |
| 1.2 Migration / Menschen mit Migrationshintergrund | 9 |
| 1.3 Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund..... | 10 |
| 1.4 UN-Behindertenrechtskonvention..... | 12 |
| 1.5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)..... | 13 |
| 1.6 Das Konzept Intersektionalität | 15 |
| 1.7 Inklusion | 16 |
| 2. Rahmenbedingungen | 18 |
| 2.1 Leistungsträger und (Integrations-) Fachdienste | 18 |
| 2.2 Ausgangssituation am Beispiel Hamburg | 19 |
| 2.3 Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“ | 21 |
| 2.4 Die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung | 23 |
| 2.5 Spezifische Themen im Rahmen der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung..... | 25 |
| 3. Handlungsansätze - Ziele und Anforderungen | 31 |
| 3.1 Interkulturelle Öffnung und kultursensible Arbeit | 31 |
| 3.2 Antidiskriminierungsarbeit - Konzept und Methode..... | 33 |
| 3.2.1 Der Anti-Bias-Ansatz..... | 33 |
| 4. Fazit | 37 |
| Anhang | 41 |
| Übung 1: Wie im richtigen Leben* | 41 |
| Übung 2: Power Flower** | 45 |
| Quellennachweis | 51 |
| Literaturverzeichnis | 51 |
| Elektronische Medien | 52 |

Einführung in das Themenheft

Das vorliegende Themenheft „**Vielfalt wahrnehmen und anerkennen**“ **Migration und Unterstützte Beschäftigung** beschäftigt sich mit den Veränderungen und Herausforderungen, die sich im Zuge des demographischen Wandels und damit auch zunehmender Diversität innerhalb der Gesellschaft herausbilden. In diesem Zusammenhang hat sich folgende Fragestellung entwickelt: Benötigt die zunehmende Vielfalt der Teilnehmer_innen der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung veränderte Handlungsansätze und Strategien bei der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt? Wenn ja, welche und wie lassen sie sich umsetzen?

Die methodische Vorgehensweise in diesem Heft basiert vornehmlich auf der Auseinandersetzung mit theoretischen Konzepten zum Thema Behinderung und Migration, einer Beschreibung der gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland und speziell am Beispiel Hamburg, der Darstellung von pädagogischen Handlungsansätzen und einem abschließenden Fazit mit Empfehlungen für als notwendig erachtete Veränderungsprozesse. Ausschnittsweise kommen einzelne Mitarbeiter_innen eines (Integrations-) Fachdienstes zu Wort und die sich aus ihren Beiträgen ergebenden Themen, Fragestellungen, Hypothesen und Lösungsstrategien werden beschrieben.

Das Heft versteht sich als ein Beitrag zur aktuellen Inklusionsdebatte und soll die verschiedenen Akteure, Fachkräfte von Anbietern der Unterstützten Beschäftigung und Mitarbeiter_innen von Leistungsträgern, in der Praxis für weiterführende Überlegungen sensibilisieren und Veränderungsprozesse anregen.

Bei der Betrachtung und Einordnung bestimmter Phänomene soll es in dieser Broschüre nicht darum gehen, alle Menschen ´gleich zu machen´ oder ihnen auf der anderen Seite eine ´Sonderbehandlung´ zukommen zu lassen, sondern es geht vielmehr um die Wahrnehmung und Anerkennung von Vielfalt und um den Abbau möglicher Diskriminierung aufgrund dieser Diversität.

Das Heft will keine kultur- und/oder behinderungsspezifischen Gegebenheiten identifizieren, sondern verfolgt den Ansatz, dass in der Arbeit mit Menschen - hier den Teilnehmer_innen der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung - die individuelle Biographie und Lebenslage in den Fokus rückt und die Arbeit wertschätzend, vorurteilsbewusst, diskriminierungsfrei und interessiert gestaltet wird.

Kapitel 1 dient als Instrumentarium, in dem begriffliche und konzeptionelle Aspekte im Themenfeld Behinderung und Migration betrachtet werden. Dazu werden neben Erläuterungen zu den Begriffen Behinderung und Migration die UN-Behindertenrechtskonvention, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie das wissenschaftliche Konzept der Intersektionalität und der pädagogische Ansatz Inklusion beschrieben.

Kapitel 2 beschreibt die Situation der Fachverbände, Fachdienste und Leistungsträger sowie die Ausgangssituation am Beispiel Hamburg und geht dann auf das Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“ ein. Daran anschließend wird die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung (UB) beschrieben und anhand der Maßnahmeabläufe werden - unter Berücksichtigung der Mitarbeiter_innenbefragung - erste Fragestellungen für die Umsetzung einer kultursensiblen und individuellen Unterstützung skizziert, um Verständnis für die Arbeit im Bereich „Berufliche Integration auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt“ zu schaffen und die Herausforderungen und Bedarfe zu verdeutlichen.

Kapitel 3 gibt Einblick in mögliche Handlungsansätze der interkulturellen Öffnung und kultursensiblen Arbeit und versucht über die Formulierung von Zielen und Anforderungen sowie der Vorstellung des erfahrungs- und handlungsorientierten Anti-Bias-Ansatzes, den Blick für nötige Veränderungsprozesse zu schärfen.

Kapitel 4 widmet sich einem abschließenden Fazit, in dem sowohl die gewonnenen Erkenntnisse, als auch zukünftige Perspektiven im Kontext der Unterstützten Beschäftigung zusammengefasst und diskutiert werden.

Im **Anhang** befinden sich zwei exemplarische Übungen des Anti-Bias-Ansatzes sowie die Angaben zur Literatur und den elektronischen Medien.

1. Begriffe, Grundlagen und Konzeptionen

Die Verwendung präziser und verständlicher Definitionen ist für einen gemeinsamen Dialog über inter- bzw. transkulturelle Öffnungsprozesse und kultursensible Arbeit im Kontext Unterstützte Beschäftigung erforderlich. Daher finden sich zu Beginn dieses Themenheftes diesbezüglich relevante Begriffsbestimmungen und Konzeptionen.

1.1 Behinderung / Menschen mit Behinderung

Im Folgenden wird der Begriff „Menschen mit Behinderung“ verwendet. Diesem liegt die Definition, die von der „Allianz der deutschen Nichtregierungsorganisationen zur UN-Behindertenrechtskonvention (BRK-Allianz)“ verwendet wird, zugrunde:

„Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren ihre volle und wirksame Teilhabe gleichberechtigt mit anderen an der Gesellschaft behindern können.“ (NETZWERK ARTIKEL 3 - VEREIN FÜR MENSCHENRECHTE UND GLEICHSTELLUNG BEHINDERTER E.V., 2009, 4)

An dieser Stelle soll ebenfalls die definitorische Forschungsgrundlage der *Disability Studies* benannt werden: Demnach wird Behinderung nicht als ein festgeschriebenes individuelles Merkmal, sondern als sozial verliehener Status verstanden. Das „Bildungs- und Forschungsinstitut zum selbstbestimmten Leben Behinderter“ beschreibt in Anlehnung an Carol Gill, Behinderung sei...

„...in jeder Gesellschaft durch ein komplexes Zusammenspiel politischer, ökonomischer Kräfte und kultureller Werte festgelegt. Die Disability Studies sind interdisziplinär, d.h. dass die Konstruktion von Behinderung nicht nur aus dem Blickwinkel von Pädagog/inne/n oder Mediziner/inne/n sondern auch aus der Sicht anderer Fachrichtungen wie z.B. Soziologie, Jura, Geschichts-, Literatur-, Wirtschafts- und Kulturwissenschaften untersucht wird... Der Fokus liegt in erster Linie nicht auf dem Individuum selbst, sondern auf dem sozialen/politischen/ökonomischen/ kulturellen Kontext in dem Behinderung steht und der die Erfahrungen und das Leben von Menschen mit Behinderung prägt.“ (BILDUNGS- UND FORSCHUNGSINSTITUT ZUM SELBSTBESTIMMTEN LEBEN BEHINDERTER, 2013)

Diese Definition von Behinderung ermöglicht die Berücksichtigung kulturell unterschiedlicher Konzepte von Behinderung, lässt die Einbeziehung der individuellen Lebenswirklichkeiten von Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund zu und ermöglicht den Perspektivwechsel vom ‚behindert sein‘ zum ‚behindert werden‘.

Laut CLOERKES bestehen vielfältige kulturspezifische Sichtweisen auf das Phänomen Behinderung (vgl. CLOERKES 1987, 26). Die Definition und Bedeutung von Behinderung, unterliegt demnach einer kulturell geprägten Wahrnehmung. So kann Behinderung sowohl aus naturwissenschaftlich-medizinischer als auch aus religiös-spiritueller Sicht betrachtet werden. Die subjektive Bedeutsamkeit hängt jedoch laut HENNIGE vornehmlich von

„...Herkunft, Bildung, Beruf, Grad der Integration, Ausmaß der Verwurzelung in der Heimatkultur...“ (HENNIGE 2006, 52 f)

ab und Behinderung kann somit nicht als allgemeingültige kulturübergreifende Kategorie angesehen werden.

Abschließend soll an dieser Stelle die Definition aus dem Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen aufgeführt werden: Darin heißt es:

„Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“ (SGB IX, KAPITEL 1 § 2, 1, 2001)

Die sozialrechtliche Definition von Behinderung orientiert sich in ihrer Formulierung also an dem Gedanken der beeinträchtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft und spiegelt den Wunsch nach Abkehr von einer Defizitorientierung wider. Auch in der Internationalen Klassifikation von Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO) findet sich ein differenziertes Verständnis von Behinderung. Dem Konzept liegt ein bio-psychosoziales Modell zugrunde, in dem Behinderung in der Zusammenschau der körperlichen, geistigen oder seelischen Voraussetzungen mit kontextbedingten Barrieren verstanden wird; hier ist die Dimension der Folgen entscheidend (vgl. TEILHABEBERICHT DES BMAS, 2013).

Betrachtet man nun die vom Statistischen Bundesamt erhobenen Zahlen, so lebten zum Jahresende 2011 insgesamt 7,3 Millionen Menschen mit einer Schwerbehinderung in Deutschland; das sind 8,9 % der Gesamtbevölkerung (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT, Stand: 15.02.2014). Diese Statistik erfasst allerdings nur einen Bruchteil der Menschen mit Behinderung in Deutschland. Dies hat laut WANSING und WESTPHAL vielfältige Gründe: So finden die Feststellung und Anerkennung einer Behinderung in der aktuellen Praxis noch immer nur auf Grundlage medizinischer und psychologischer Gutachten statt (Defizitorientierung), was unter anderem zur Folge haben kann, dass längst nicht alle Personengruppen (z.B. Menschen mit Beeinträchtigungen, die beispielsweise aus Angst vor Diskriminierung bzw. Stigmatisierung keinen Antrag auf die amtliche Anerkennung einer Behinderung stellen) berücksichtigt werden. Der Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen

aus dem Jahr 2013 berücksichtigt erstmals die Erfassung der individuellen Lebenslagen von Menschen mit Behinderung/ Beeinträchtigung im so genannten Lebenslagenansatz¹ und kommt auf nunmehr 25 % der erwachsenen Bevölkerung (vgl. WANSING UND WESTPHAL 2014, 25 f). Diese Summe verdeutlicht, dass es sich keinesfalls um eine Minderheit handelt, sondern dass es ein Viertel der Bevölkerung betrifft.

Um die möglicherweise wechselseitigen Bedingungen von Behinderung und Migration zu betrachten, bedarf es des Weiteren einer Definition von Migration und Migrationshintergrund, um daran anschließend beide in Beziehung zueinander zu setzen.

1.2 Migration / Menschen mit Migrationshintergrund

Der Begriff Migration bezeichnet die Wanderbewegungen zwischen Bevölkerungen aus verschiedenen Ländern. Sie ist zu unterteilen in Emigration (Ab- bzw. Auswanderung) und Immigration (Zu- bzw. Einwanderung). Als Ursachen für Migration werden sogenannte ›Push‹- und ›Pull‹-Faktoren (Druck- und Sogfaktoren) unterschieden; unter ersteren werden Faktoren wie beispielsweise Menschenrechtsverletzungen, Bedrohungen von Minderheiten, Krieg und Bürgerkrieg, Armut, Arbeitslosigkeit und Hunger, Verelendung und/oder Umweltprobleme verstanden. Zu den Sogfaktoren zählen Hoffnungen und Erwartungen auf bessere Ausbildungsmöglichkeiten und ein breiteres Angebot des Arbeitsmarkts.

Der Begriff Migrationshintergrund hat sich im Alltagsgebrauch stark verbreitet und ist mittlerweile ein gängiger Terminus, der von Wissenschaft und Politik genutzt wird. Zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen in der Bundesrepublik Deutschland laut Mikrozensus 2011

„...alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (STATISTISCHES BUNDESAMT 2012, 6).

1 „Lebenslagenansatz“ - Um der Verschiedenheit der zu beschreibenden Teilhabesituationen von Menschen mit Beeinträchtigungen gerecht zu werden, liegt dem Bericht das Analyseinstrument des Lebenslagenansatzes zugrunde. Mit dem Begriff Lebenslage wird die Gesamtheit der Ressourcen und Beschränkungen bezeichnet, die eine Person bei der Verwirklichung eigener Lebensvorstellungen beeinflussen. Ressourcen und Beschränkungen können sich beispielsweise auf die wirtschaftliche Lage, auf die Bildung oder die soziale Einbindung beziehen, die für die Entfaltungsmöglichkeiten einer Person von Bedeutung sind. Das Lebenslagenkonzept in der Sozialberichterstattung betrachtet dabei nicht nur eine dieser Dimensionen isoliert, sondern die Wechselwirkungen zwischen den Handlungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Lebensbereichen. Untersuchungen, denen der Lebenslagenansatz zugrunde liegt, verfolgen damit das Ziel, die Vielschichtigkeit der Lebenswirklichkeit der Menschen und deren Handlungsspielräume möglichst umfassend zu beschreiben. Sie nutzen dabei nicht nur objektive Merkmale, sondern auch subjektive Einschätzungen, z. B. in Form persönlicher Einstellungen, Selbsteinschätzungen oder bei der Bewertung immaterieller Dinge wie der sozialen Einbindung. Außerdem berücksichtigen sie, dass häufig spätere Lebenslagen durch frühere beeinflusst werden...“ (Teilhabebericht BMAS 2013, 31 f)

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) hat in seinem Migrationsbericht 2012 vielfältige Kriterien für die Erfassung der Bevölkerung in Deutschland nach Migrationsstatus zugrunde gelegt. Das BAMF unterteilt in Personen mit Migrationshintergrund im weiteren Sinn, wenn der Migrationshintergrund nicht durchgehend bestimmbar ist und es unterteilt in Personen mit Migrationshintergrund in engerem Sinn. Hierbei sind Personen gemeint, die entweder eigene Migrationserfahrungen haben oder es sind Personen gemeint, die keine eigenen Migrationserfahrung haben, z.B. in der 2. und 3. Generation (vgl. BAMF 2012, 185).

Im Jahr 2010 lebten nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 15,7 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Der Anteil dieser Personengruppe beträgt demnach 19,3 % der Bevölkerung (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2012, 7).

Im Jahr 2005 trat das „Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern“ (AufenthG) in Kraft. In diesem Gesetz wurde erstmalig die Integration von Zuwandern verbindlich geregelt. Im Nationalen Integrationsplan (NIP) und dem weiterentwickelten Nationalen Aktionsplan Integration (NAPI) wird Integration als gesellschaftliche Schlüssel- und Querschnittsaufgabe verstanden und die beteiligten Akteure legen sich auf ein gemeinsames Selbstverständnis fest. WANSING und WESTPHAL kritisieren die vornehmliche Ausrichtung auf die Anpassung an die Werte der Aufnahmegesellschaft und die fehlende Einbeziehung von Flüchtlingen und Asylbewerber_innen sowie den fehlenden Fokus auf Analyse und den Abbau diskriminierender und rassistischer Strukturen und damit die Anerkennung und Wertschätzung von Diversität (vgl. WANSING UND WESTPHAL 2014, 20 f).

Das Thema Aufenthalts- und Asylrecht und damit verbunden die Frage nach dem Anspruch auf Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch (z.B. § 38a SGB IX) spielt auch im Rahmen der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung eine Rolle und führt neben den damit verbundenen Diskriminierungserfahrungen auch dazu, dass die Betroffenen in der Regel keine bzw. lediglich nach Ermessen der zuständigen Sachbearbeiter_innen Unterstützung für ihre berufliche Integration auf den Allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten.

1.3 Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund

Prof. Dr. GUDRUN WANSING und Prof. Dr. MANUELA WESTPHAL haben den Versuch unternommen Teilhabeforschung, Disability Studies und Migrationsforschung miteinander zu verbinden und stellen fest, dass sowohl verlässliche Daten als auch Deutungsmuster hinsichtlich der Schnittstellen und wechselseitigen Bedingungen von Behinderung und Migration notwendig sind, diese jedoch bislang weitgehend fehlen. Eine zentrale Frage lautet in dem Zusammenhang: Betrachtet man die Bevölkerungsgruppe der Menschen mit Behinderung, die auch einen Migrationshintergrund (Migrierte Behinderte) haben oder betrachtet man die

Gruppe der Migranten, die auch eine Behinderung haben (‘Behinderte Migranten’) (vgl. WANSING UND WESTPHAL, 2012, 12)?

Das gleichzeitige Vorhandensein und Zusammenwirken von Behinderung und Migrationshintergrund - und eventuell weiterer Kategorien/Merkmale von Diversität - bedarf laut SEIFERT und HARMS einer besonderen Aufmerksamkeit, weil dies die Lebensrealitäten maßgeblich bestimmt und spezifische (Mehrfach-) Diskriminierungserfahrungen zur Folge haben kann (vgl. SEIFERT und HARMS, 2012, 72). Die Bedeutsamkeit und die Auswirkungen verschiedener Differenzlinien (hier: Behinderung und Migrationshintergrund) und deren Verschränkungen werden in Kapitel 1.6 ausführlich beschrieben.

Die bislang erhobenen Daten geben wenig Auskunft über den Personenkreis, der in Deutschland unter den Bedingungen von Behinderung und Migration lebt. Auf Grundlage eigener Berechnungen und unter Berücksichtigung des Mikrozensus 2009 kommen Wansing und Westphal zu dem Ergebnis, dass 11 % der Personen mit Migrationshintergrund eine amtlich anerkannte Behinderung und 4 % der Personen eine Schwerbehinderung haben (vgl. WANSING UND WESTPHAL, 2012, 13).

Diese Daten geben jedoch keine Auskunft über vorhandene Einflussfaktoren von Behinderung und/oder einem Migrationshintergrund. Personen werden laut WANSING UND WESTPHAL

„...anhand verschiedener, variabler und teilweise willkürlicher Merkmale als ‘behindert’, ‘ausländisch’ oder ‘mit Migrationshintergrund’ identifiziert und adressiert, ...“ (WANSING UND WESTPHAL, 2014, 34).

Die verschiedenen Hintergründe und Formen von Behinderungen bei Menschen mit Migrationshintergrund hat HALFMANN in einer der wenigen Forschungsarbeiten zum Thema Behinderung und Migration betrachtet. Sie verdeutlicht darin einmal mehr den notwendigen individuellen Blick auf die Lebenslage und Biographie der Menschen und grenzt drei Personenkreise in Bezug auf die jeweilige Behinderungsform voneinander ab:

- „Menschen, deren Behinderung mit ihrer Migration (zumeist so genannte Fluchtmigration) in direktem Zusammenhang steht, bspw. eine körperliche Behinderung infolge von Kriegsverletzungen oder eine psychische Störung infolge traumatischer Erfahrungen in Krisen- oder Kriegsgebieten,
- Kinder und Jugendliche² mit Migrationshintergrund und einer im Diagnosespektrum so genannten leichten kognitiven Behinderung, hauptsächlich hinsichtlich des Förderbereiches Lernen, und
- Menschen mit Migrationshintergrund und einer geistigen und/oder körperlichen Behinderung und/oder Sinnesbeeinträchtigung bzw. mit Komplexer Behinderung (HALFMANN 2012, 18 f)

² Laut Statistischem Bundesamt gelten Menschen bis zu 24 Jahren als Jugendliche.

Bei dem Personenkreis der Teilnehmer_innen der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung sind alle drei Gruppen vertreten und ihre individuellen Lebenswirklichkeiten und die ihrer Familien werden entsprechend berücksichtigt. Dabei geht es insbesondere um die Wahrnehmung und Berücksichtigung der vielfältigen biographischen Hintergründe.

In den folgenden Kapiteln werden die aktuelle Gesetzeslage sowie verschiedene Konzepte, die die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung an allen gesellschaftlichen Bereichen im Fokus haben, vorgestellt. Dies soll die Bedingungen verdeutlichen, mit denen die Teilnehmer_innen mit Behinderung und Migrationshintergrund auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und innerhalb der Unterstützungsprozesse durch die (Integrations-) Fachdienste zu tun haben.

1.4 UN-Behindertenrechtskonvention

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK) wurde 2006 von der UNO-Generalversammlung verabschiedet und ist 2008 in Kraft getreten. Das Übereinkommen ist ein völkerrechtlicher Vertrag, der Menschen mit Behinderung die Teilhabe an allen gesellschaftlichen Prozessen garantieren soll. Die Umsetzung und Konkretisierung dieses Menschenrechts ist Aufgabe der UN-Mitgliedsstaaten und sie sind seit März 2007 dazu aufgerufen, den Vertrag zu unterschreiben und damit die Rechte von Menschen mit Behinderung durchzusetzen. Mittlerweile haben 158 Länder die Konvention unterzeichnet (Stand: April 2014). In Deutschland ist die Vereinbarung im März 2009 in Kraft getreten.

Für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention hat die Bundesregierung im Juni 2011 den Nationalen Aktionsplan (NAP) verabschiedet. Ziel und zentrales Handlungsprinzip des NAP ist Inklusion (vgl. dazu Kapitel 1.7) und damit die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen am gesellschaftlichen Leben und die entsprechende Öffnung aller gesellschaftlichen Bereiche.

Kritik an der bislang unzureichenden Umsetzung der Ziele der UN-BRK kommt von der „Allianz der deutschen Nichtregierungsorganisationen zur UN-Behindertenrechtskonvention (BRK-Allianz)“. Sie bemängelt - neben der bislang unzureichenden Umsetzung von Maßnahmen für Inklusionsprozesse - Fehler in der amtlichen Übersetzung. So wird beispielsweise in der deutschen Fassung des UN-BRK der englische Begriff „inclusion“ mit „Integration“ und nicht mit dem korrekten und mittlerweile gängigen Begriff „Inklusion“ übersetzt. Da die Begrifflichkeiten (noch) nicht korrigiert wurden, haben deutsche Selbstvertretungsorganisationen 2009 eine so genannte Schattenübersetzung der UN-BRK erstellt. In dieser Übersetzung nutzen sie andere, ihres Erachtens angemessene Formulierungen. 2013 wurde zudem ein Bericht mit weiteren Forderungen formuliert. In diesem Bericht „Für Selbstbestimmung, gleiche Rechte, Barrierefreiheit, Inklusion!“ weist die BRK-Allianz u. a. darauf hin, dass die UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland bislang unzureichend umgesetzt werde.

Unter anderem werde z.B. auch das ausdrücklich benannte Querschnittsthema 'Migration' in bislang zu geringem Maß aufgegriffen (vgl. BRK-ALLIANZ 2013, 6-7).

Die UN-BRK beschreibt in Art. 24 das Recht auf Bildung und in Art. 27 das Recht auf Arbeit und Beschäftigung für alle Menschen mit Behinderung und entsprechend auch für Menschen mit intensivem Unterstützungsbedarf (vgl. UN-BRK). In der Bundesrepublik Deutschland ist die Sicherstellung dieses Rechts jedoch noch nicht erreicht und es besteht zwischen dem politischen Anspruch auf Inklusion einerseits und den aktuellen gesetzlichen Regelungen und deren Umsetzung in die Praxis andererseits eine große Diskrepanz.

Neben den im Zusammenhang mit einer Behinderung stehenden Diskriminierungserfahrungen werden in der UN-Konvention die schwierigen Bedingungen, denen Menschen mit Behinderungen durch mehrfache oder verschärfte Formen der „...Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen, ethnischen, indigenen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, der Geburt, des Alters oder des sonstigen Status ausgesetzt sind“, benannt (UN-KONVENTION ÜBER DIE RECHTE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG 2006, Präambel p), 2). Eine rechtliche Grundlage, um dieser (Mehrfach-) Diskriminierung vorzubeugen und gegen sie vorzugehen, bietet - zumindest in Ansätzen - das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, dass im folgenden Abschnitt erläutert wird.

1.5 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

2006 ist in der Bundesrepublik Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten: Dies hat die Gleichbehandlung aller Menschen sowie den rechtlichen Schutz vor Ungleichbehandlung und Diskriminierung zum Ziel. Benachteiligungen die aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität entstehen, sollen verhindert oder beseitigt werden. Kritisch anzumerken ist, dass Diskriminierungen aufgrund der sozialen Herkunft im Gesetz bislang unerwähnt bleiben und dass das Asylrecht sowie das Staatsbürgerschaftsrecht vom AGG und den EU-Richtlinien ausgenommen bleiben.

Es findet Anwendung in folgenden Bereichen:

1. Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,

3. Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. soziale Vergünstigungen,
7. Bildung,
8. Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum.

Antidiskriminierungsstelle

Im Zuge der Umsetzung des AGG wurde die unabhängig arbeitende Antidiskriminierungsstelle des Bundes eingerichtet: Diese hat ihren Sitz beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und soll als Anlaufstelle für alle Menschen, die sich wegen der im AGG festgeschriebenen Gründe benachteiligt fühlen, dienen. Die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle wird allerdings auch kritisch betrachtet. In der 2013 vom Bund veröffentlichten Sinus-Milieustudie „Diskriminierung im Alltag“ geben nur 23 % der befragten Personen an, von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes schon mal gehört zu haben. Daraus lässt sich folgern, dass es noch intensiver Öffentlichkeitsarbeit bedarf, damit Menschen ihre Rechte und den Schutz vor Diskriminierung einfordern.

Im zweiten Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wird auf vielfältige Diskriminierung von Menschen mit Behinderung und/oder Migrationshintergrund hingewiesen. So stellen sie fest, dass beispielsweise der Name von Bewerbern und die damit verbundene ethnische oder „soziale Herkunft“, das Geschlecht, die Religionszugehörigkeit, das Alter sowie Behinderungen und chronische Krankheiten zu Diskriminierungen beim Zugang zu einem Arbeitsplatz führen. Dies wird darauf zurückgeführt, dass Arbeitgeber im Vorhinein Defizite, z.B. hinsichtlich der Sprachkenntnisse, der Belastbarkeit oder vermeintlicher Kosten durch Ausfallzeiten und den Ausbau der Barrierefreiheit vermuten.

Im Zeitraum September 2009 bis Ende Dezember 2012 gingen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes insgesamt 6.138 Anfragen mit Bezug zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein. Davon entfielen die meisten Anfragen auf die Dimensionen Behinderung (24,65 %) und ethnische Herkunft (23,67 %), gefolgt von Alter (20,63 %) sowie Geschlecht (19,84 %). Insgesamt hatten 2.511 Beratungsanfragen einen Bezug zum Arbeitsrecht bzw. Arbeitsleben und die häufigsten Anfragen in diesem Zusammenhang gab es in Bezug auf die Dimensionen Alter (25,85 %) und Geschlecht (25,49 %). Insgesamt 20,83 % aller Anfragen zum Arbeitsleben betrafen die Dimension Behinderung, 17,32 % die Dimension ethnische Herkunft. Die eingegangenen Beschwerden von Menschen mit Behinderung bezogen sich darauf, dass ihnen, nachdem im Vorstellungsgespräch

gespräch die Behinderung bekannt wurde, der Arbeitsplatz verweigert wurde. Auch empfanden Menschen mit Behinderung eine Benachteiligung, wenn den Betrieben, bei denen sie arbeiten wollten, Beschäftigungszuschüsse von der Agentur für Arbeit versagt wurden, die sie für die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung benötigten. Arbeitsuchende mit Migrationshintergrund berichteten Beratungsstellen, dass sie aufgrund ihrer ethnischen Herkunft nicht zu Vorstellungsgesprächen eingeladen worden seien und dass ihnen, mit der Begründung unzureichender bzw. fehlender deutscher Sprachkenntnisse, obwohl diese für die Tätigkeit nicht erforderlich waren, eine Anstellung verwehrt wurde (vgl. ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES 2013, 46 und 194).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass Menschen mit Behinderung und/oder Migrationshintergrund von Ungleichbehandlung und Diskriminierung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt überdurchschnittlich betroffen sind. Um ein größeres Verständnis für die verschiedenen Ebenen und Zusammenhänge von Mehrfachdiskriminierung zu erlangen und mehr Handlungsspielräume für eine effektive Unterstützung von Teilnehmer_innen der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung zu eröffnen, wird im Folgenden das Konzept der Intersektionalität erläutert.

1.6 Das Konzept Intersektionalität

Um die Dimension und die Auswirkungen von Diversität und die damit verbundenen Ungleichheit generierenden Kategorien³ zu erfassen, hat sich in der Forschung das Konzept der Intersektionalität etabliert. Diese will Verflechtungszusammenhänge, die sich durch das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsformen ergeben, aufzeigen und analysieren. Intersektionalität beschreibt demnach die Überschneidung (engl. intersection = Schnittpunkt, Schnittmenge) von verschiedenen Diskriminierungsformen. Intersektionelle Diskriminierung liegt laut GUMMICH vor,

„...wenn - beeinflusst durch den Kontext und die Situation - eine Person aufgrund verschiedener zusammenwirkender Persönlichkeitsmerkmale Opfer von Diskriminierung wird.“ (vgl. GUMMICH 2004, 12)

Die der Intersektionalitätsforschung zugrunde liegende Annahme, dass bei einer Person verschiedene so genannte Ungleichheitskategorien (z.B. Soziale Herkunft, Geschlecht, Klasse, Ethnizität, Lebensstil etc.) vorliegen können, hat laut BALDIN zur Folge, dass auch die Kategorie „Behinderung“ in diesem Modell Beachtung finden muss (vgl. DERS., 2013).

³ Die Benennung und Zuordnung zu Kategorien - z.B. Schwerbehinderung - birgt die Gefahr einer Fixierung auf damit verbundene Zuschreibungen. Liegt der Fokus allerdings auf den Auswirkungen von Diskriminierung anstatt auf der Zuordnung zu Kategorien, so dient das Benennen der Kategorie(n) einer Auseinandersetzung mit möglicher Diskriminierung.

In der aktuellen Forschung findet Behinderung, als Differenzkategorie bisher nur wenig Berücksichtigung und es liegen laut WANSING und WESTPHAL nur wenige wissenschaftliche Arbeiten zu der Fragestellung vor, wie die Differenz Behinderung mit anderen Differenzen, z.B. im Kontext von Migration und Migrationserfahrungen individuell und gesellschaftlich verbunden ist.

Das Konzept der Intersektionalität versucht mehrere Differenzlinien gleichzeitig in den Blick zu nehmen und Verbindungen und Überschneidungen zwischen verschiedenen Ausgrenzungsverhältnissen und Zuschreibungsmustern zu thematisieren und bietet damit die Grundlage für einen vertiefenden Vergleich der sozialen Strukturkategorien.

 Diskriminierung

Diskriminierungsformen wie Rassismus, Sexismus, Behindertenfeindlichkeit oder die Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Klasse führen zu eigenständigen und individuellen Diskriminierungserfahrungen. So wird beispielsweise eine Frau mit Gehbehinderung und Migrationshintergrund gegebenenfalls nicht nur aufgrund der einzelnen Kategorien: Frau, Migrationshintergrund und Gehbehinderung diskriminiert, sondern kann möglicherweise eine davon abweichende Erfahrung machen und als Frau in Verbindung mit einer Gehbehinderung und einem Migrationshintergrund diskriminiert werden. Zusammenfassend können Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund demnach, je nach Biographie und Situation unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen machen, beispielsweise in der Kombination und Wechselwirkung 'behinderter Migrant' oder auch 'migrierter Behinderter'.

Das Konzept der Intersektionalität ist für die pädagogische Umsetzung der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung hilfreich, da sich der Ansatz mit der individuellen Biographie und somit auch mit den individuellen und oftmals vielfältigen Diskriminierungserfahrungen von Teilnehmer_innen auseinandersetzt. Der Ansatz ermöglicht es, alle (Diskriminierungs-) Erfahrungen, die Teilnehmer_innen mit sich und ihrer individuellen Situation machen, zu berücksichtigen. Die Beachtung der vielschichtigen Ebenen und Formen von Diskriminierung - nicht nur aufgrund von Einzelkategorien - ist für den konkreten Unterstützungsprozess von großer Bedeutung. Ein hilfreicher und erfahrungs- und handlungsorientierter Ansatz für die Sensibilisierung im Themenfeld Antidiskriminierung sowohl der Mitarbeiter_innen der Fachdienste als auch der Teilnehmer_innen der Maßnahme finden sich in Kapitel 3.2.

1.7 Inklusion

Wie bereits in Kapitel 1.4 erwähnt ist Inklusion als zentrales Handlungsprinzip im Nationalen Aktionsplan (NAP) der Bundesrepublik Deutschland verankert. Dieses Kapitel befasst sich mit den in der Fachöffentlichkeit diskutierten möglichen Definitionen.

Das wesentliche Prinzip der Inklusion ist die Wertschätzung und Anerkennung von Diversität (=Vielfalt) insbesondere in den Bereichen Bildung und Erziehung.

Der englische Begriff *Inclusion* bedeutet in der deutschen Übersetzung Einbeziehung. Der Ansatz der Einbeziehung fußt auf dem Grundgedanken, dass eine Gesellschaft aus Individuen besteht, die sich alle mehr oder weniger unterscheiden, so dass, um dieser Tatsache gerecht zu werden, dafür Sorge getragen werden muss, dass alle Menschen Zugang zu allen Institutionen und Dienstleistungen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen individuellen Fähigkeiten erhalten können (vgl. BAUMGART UND BÜCHLER, 1998).

ANDREAS HINZ definiert Inklusion als einen allgemeinpädagogischen Ansatz, der

„...allen Menschen das gleiche volle Recht auf individuelle Entwicklung und soziale Teilhabe ungeachtet ihrer persönlichen Unterstützungsbedürfnisse zugesichert sehen will.“ (HINZ, 2006, 97)

GEORG STAUDACHER expliziert Inklusion wie folgt:

„Inklusion ist ein Prozess und gleichzeitig ein Ziel, menschliche Verschiedenheit als Normalität anzunehmen und wertzuschätzen.“ (STAUDACHER, 2008)

Für die Einordnung und Übertragung der Ideen, Haltungen und Konzepte auf die Situation und Ausgangslage in Hamburg, die im folgenden Kapitel beleuchtet wird, kann der Hamburger Landesaktionsplan (LAP) aus 2013 mit seiner Definition von Inklusion herangezogen werden, dort wird sie darüber definiert,

„...dass alle Menschen in ihrer jeweiligen Individualität gleichberechtigt Teilhabende unserer Gesellschaft sind. Inklusion beinhaltet den Auftrag, gesellschaftliche Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass die Rechte aller BürgerInnen respektiert werden und BürgerInnen diese Rechte wahrnehmen bzw. ausüben können. Barrieren/Zugangshindernisse, die dem möglicherweise entgegenstehen, sind zu beseitigen. Eine inklusive Gesellschaft unterscheidet nicht zwischen Normalität und Anderssein. Sie nimmt Unterschiede im Sinne von Vielfalt bewusst wahr und nutzt sie, anstatt ihnen eine ausgrenzende Bedeutung zu geben. Das Miteinander unterschiedlicher Menschen ist von Wertschätzung und Respekt geprägt (FREIE UND HANSESTADT HAMBURG / BASFI, 2013, 12).

2. Rahmenbedingungen

2.1 Leistungsträger und (Integrations-) Fachdienste

Die zuständigen Leistungsträger bzw. Auftraggeber für Unterstützte Beschäftigung (UB) nach § 38a SGB IX - Individuelle betriebliche Qualifizierung und Berufsbegleitung - sind die Bundesagentur für Arbeit, die Rentenversicherungen, die Integrationsämter sowie in Einzelfällen Unfallversicherungen und Kriegsopferfürsorge/-versorgung.

Die Bundesagentur für Arbeit beschreibt ihre gesetzliche Intention und die geschäftspolitische Bedeutung der Maßnahme UB wie folgt:

„Mit der Einführung der Unterstützten Beschäftigung werden die Vorstellungen der Bundesregierung zur Weiterentwicklung der beruflichen Integrationsmöglichkeiten für behinderte Menschen umgesetzt. Erklärtes Ziel ist, dass mehr Menschen mit Behinderung die Möglichkeit haben sollen, ihren Lebensunterhalt außerhalb von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) erarbeiten zu können. Durch individuelle betriebliche Qualifizierung (InbeQ) soll unter besonderer Berücksichtigung der Fähigkeiten und Fertigkeiten ein behinderungsgerechtes, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis - ggf. mit Berufsbegleitung nach § 38a Abs. 3 SGB IX - begründet werden. Als zuständiger Rehabilitationsträger erbringt die Bundesagentur für Arbeit die Leistungen zur individuellen betrieblichen Qualifizierung gemäß § 38a Abs. 2 SGB IX, für eine notwendige Berufsbegleitung sind in diesen Fällen die Integrationsämter zuständig.“ (vgl. <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI431403>)

In einer Umfrage der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (BAG UB), der das Interesse an einer erfolgreichen Umsetzung des § 38a SGB IX „Unterstützte Beschäftigung“ (UB) zugrunde liegt, wurde herausgefunden, dass im Zeitraum 2009 - 2012 ca. 17 % der Teilnehmer_innen der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung einen Migrationshintergrund hatten (vgl. BAG UB 2013, 5). Laut Aussage des Integrationsfachdienstes Hamburger Arbeitsassistenten (HAA) hat der Anteil der Teilnehmer_innen mit Migrationshintergrund in der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Dies verdeutlicht den gestiegenen Bedarf an spezifischen Handlungsansätzen, um den Anforderungen im Bereich Unterstützte Beschäftigung gerecht zu werden.

Im Folgenden wird die Ausgangssituation am Beispiel Hamburg sowie das Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“ beleuchtet. Anhand der Maßnahmebeschreibung und der Auswertung der Mitarbeiter_innenbefragung werden daraufhin relevante Themen und Fragen und die damit verbundenen Herausforderungen formuliert.

2.2 Ausgangssituation am Beispiel Hamburg

Das Hamburger Versorgungsamt hat in seinem Tätigkeitsbericht aus 2011 dargestellt, dass bei einer aktuellen Einwohnerzahl von ca. 1,75 Mio. (Quelle: Statistikamt Nord) ca. 246.307 Menschen mit Behinderung registriert sind, damit machen diese ca. 14,1 % der Hamburger Bevölkerung aus. In der Realität ist dieser Anteil vermutlich deutlich höher, da der Personenkreis derjenigen, die aus unterschiedlichen Gründen keinen Antrag auf Feststellung der Behinderung gestellt haben sowie beispielsweise auch die Gruppe älterer Menschen, die unter chronischen Erkrankungen leiden, nicht erfasst wurde.

In Hamburg wurde im März 2005 das Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen verabschiedet und in diesem Rahmen ein Landesbeirat zur Teilhabe behinderter Menschen geschaffen, dessen Grundlage darin unter Abs. 4 §14 (1) wie folgt beschrieben wird:

„(...) der Beirat hat die Aufgabe, die Koordinatorin (...) für die Gleichstellung behinderter Menschen in allen Fragen, die die Belange behinderter Menschen berühren, zu beraten und zu unterstützen und gleichwertige Lebensbedingungen für Menschen mit und ohne Behinderung zu schaffen.“
(SENATSKOORDINATOR FÜR DIE GLEICHSTELLUNG BEHINDERTER MENSCHEN, 2005, 6)

Im November 2006 hat der Hamburger Senat zudem eine Rechtsverordnung erlassen, um die Art und den Umfang der Ansprüche behinderter Menschen gegenüber der Hamburger Verwaltung festzulegen und die Umsetzung ihrer Rechte zu sichern. Dabei handelt es sich um Regelungen zur Schaffung einer barrierefreien Informationstechnik, von barrierefreien Dokumenten in der Hamburgischen Verwaltung und einer Kommunikationshilfenverordnung.

Im Dezember 2012 wurde der Hamburger Landesaktionsplan (LAP, vgl. KAPITEL 1.7) zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen als Ergebnis der gemeinsamen Arbeit des Hamburger Senats, der Senatskoordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen und der Organisationen behinderter Menschen verabschiedet. Zentrale Leitideen und Ziele des Aktionsplans sind Inklusion und gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft sowie die Stärkung von Selbstbestimmung und Autonomie.

Als zentrale Funktionen des Aktionsplans werden dort das Entwerfen zukunftsorientierter Handlungskonzepte sowie das Formulieren konkreter Ziele und Maßnahmen formuliert. Damit stellt er den Auftakt zu einem auf Dauer angelegten und sich stetig entwickelnden Prozess dar, dient einer Bestandsaufnahme der aktuellen Situation und gibt Impulse für die weitere Entwicklung in Hamburg. Der Hamburger Landesaktionsplan bzw. Maßnahmenkatalog enthält insgesamt ca. 180 Maßnahmen zu folgenden Schwerpunktthemen: Bildung, Arbeit und Beschäftigung, Selbstbestimmt leben, Bauen und Wohnen, Stadtentwicklung, Gesundheit, Frauen mit Behinderungen, Zugang zu Informationen und Bewusstseinsbildung. (vgl. FREIE UND HANSESTADT HAMBURG / BASFI 2013).


Hamburger
Landesaktionsplan

Die Aspekte Inklusion und Migration werden im Hamburger Aktionsplan wie folgt in einen Zusammenhang gestellt:

„Inklusion ist in einem weiten Begriff als gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu verstehen. In dieses Verständnis werden sowohl Gender-, Glaubens- und Migrationsaspekte (Hervorhebung durch die Verf.) als auch Bedingungen von Armut und Behinderung einbezogen. Die Entwicklung eines inklusiven Bildungssystems ist ein langfristiger Prozess, der unter Beteiligung aller gesellschaftlichen Gruppen zu gestalten ist. Dabei sind geeignete Strukturen (weiter-) zu entwickeln, Veränderungspotenziale zu nutzen und unterschiedliche Geschwindigkeiten einzukalkulieren.“ (FREIE UND HANSESTADT HAMBURG / BASFI 2013, 20)

Schwerpunkt
Mehrfachdiskriminierung
und Arbeit

In einer Ergänzung zum Hamburger Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention - Schwerpunkt Mehrfachdiskriminierung und Arbeit - vom „Netzwerk Partizipation mehrfach diskriminierter Menschen“ fordern PIEPER und HAJI MOHAMMADI:

„Mehrfachdiskriminierung, die die UN-BRK ausdrücklich benennt und unterbinden will, muss in den Aktionsplan aufgenommen werden. Das bedeutet, dass weitere Erforschung der Situation mehrfach diskriminierter Menschen aufgrund von Ableism (Behinderung), Rassismus (Migrationshintergrund), Sexismus (Geschlecht), Heteronormativität (sexueller Orientierung), Ageism (Alter) sowie Diskriminierung aufgrund der Religionszugehörigkeit erforderlich ist und dass entsprechende Maßnahmen implementiert werden, die die Partizipation von mehrfach diskriminierten Menschen ausdrücklich fördern.“ (PIEPER UND HAJI MOHAMMADI, 2013, 115)

Im Rahmen des o. g. Netzwerks und basierend auf den empirischen Forschungsergebnissen wurden von den Autor_innen mögliche Hürden und Diskriminierungen, die bei der Umsetzung des Ziels, mehr Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren, auftreten können, benannt und konkrete diesbezügliche Arbeitsschritte und Empfehlungen für Politik, Wirtschaft und Wissenschaft entwickelt.

Als Hürden und potentielle Diskriminierungsrisiken nennen die Autor_innen:

- „...Ausschluss dieser Menschen ohne gesicherten Aufenthaltsstatus von den Rehabilitationsleistungen nach SGB IX ...
- ...eklatanter Mangel an muttersprachlichen und/oder kultursensiblen Förder- und Therapieangeboten für behinderte oder traumatisierte Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund...
- ...Schwierigkeiten bei der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen...
- ...schwerwiegende gesundheitliche Belastungen bis hin zu psychischen Erkrankungen infolge fortgesetzter Diskriminierung durch deutsche Behörden und Ämter...

- ...Konstellationen der Benachteiligung aufgrund von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit, sozialem und/oder ökonomischem Status.
- ...behinderte Frauen mit Migrationshintergrund...haben noch schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt und noch geringeres Einkommen...“ (PIEPER UND HAJI MOHAMMADI, 2013, 116)

Um diesen Risiken entgegenzuwirken, sprechen PIEPER UND HAJI MOHAMMADI Empfehlungen hinsichtlich

- einer Synchronisierung des Sozialrechts, z.B. durch eine Begleitung so lange wie notwendig am Arbeitsplatz des allgemeinen Arbeitsmarktes,
- einer Neuordnung der Quotenregelung zu Pflichtarbeitsplätzen,
- einer verstärkten Bewusstseinsbildung und gesamtgesellschaftlichen Sensibilisierung,
- einer Einrichtung einer unabhängigen Monitoring- und Qualitätssicherungsstelle sowie
- einer weiteren Forschungsbegleitung aus (vgl. PIEPER UND HAJI MOHAMMADI, 2013).

Davon ausgehend, dass in Hamburg derzeit die Zahl der Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund, die in die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung vermittelt werden, zunimmt, ist zu vermuten, dass auch dort Teilnehmer_innen von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind. Damit verbundene Fragestellungen und insbesondere migrationsspezifische Themen führen bei den Mitarbeiter_innen der Fachdienste zu Verunsicherung, sodass der Bedarf an struktureller Veränderung innerhalb der Angebote für Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund besteht.

Im nun folgenden Kapitel wird auf das Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“ eingegangen, um die Bedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben für die Teilnehmer_innen der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung näher zu beleuchten.

2.3 Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigung“

Das Handlungsfeld **Arbeit und Beschäftigung** basiert rechtlich auf Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention. Dieser zielt darauf ab, Menschen mit Behinderungen mehr Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen und umfasst Maßnahmen in den folgenden fünf Bereichen:

1. Beschäftigungspolitische Maßnahmen, Vermittlung und Beratung
2. Berufsorientierung und Ausbildung
3. Berufliche Rehabilitation und Prävention
4. Werkstätten für Menschen mit Behinderung
5. Sensibilisierung von Arbeitgeber_innen

Eines der Ziele im Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigung ist die Verbesserung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Auch im Hamburger Aktionsplan wird, im Einvernehmen mit Interessenvertretungen von Menschen mit Behinderungen, Arbeit und Beschäftigung als eines von acht als vorrangig betrachteten Handlungsfeldern bzw. Querschnittsthemen benannt. Bei den acht Handlungsfeldern handelt es sich um die Bereiche Bildung, Arbeit und Beschäftigung, Selbstbestimmt leben und einbezogen sein in die Gemeinschaft, Bauen und Wohnen, Stadtentwicklung, Gesundheit, Frauen mit Behinderungen, Zugänglichkeit/Barrierefreiheit und Bewusstseinsbildung.

Arbeit ist ein wichtiges Teilhabefeld in unserer Gesellschaft. Nicht nur die sozialen Kontakte, auch die Erfahrung, produktiv tätig zu sein, fördert den Selbstwert und das Selbstbewusstsein. Bezogen auf Menschen mit Behinderung machen diese in den Bereichen Berufliche Bildung, schulische Berufsvorbereitung und bei den vielfältigen Angeboten zur Förderung des Übergangs ins Arbeitsleben, bei der beruflichen Förderung durch die (Integrations-) Fachdienste sowie den Werkstätten für Menschen mit Behinderung vielfältige Erfahrungen und erleben sich in unterschiedlichem Ausmaß als Teil der Gesellschaft.

Menschen mit Migrationshintergrund im Alter von 25 bis 65 Jahren sind etwa doppelt so häufig erwerbslos wie Menschen ohne Migrationshintergrund (11,5 % gegenüber 5,8 % aller Erwerbspersonen) und gehen deutlich häufiger ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nach, z.B. einem Minijob (11,3 % gegenüber 6,8 % aller Erwerbstätigen). Erwerbstätige mit Migrationshintergrund sind im Vergleich zu Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund fast doppelt so häufig als Arbeiterinnen und Arbeiter tätig (39,5 % gegenüber 22,3 %). Angestellte und Beamte sind unter ihnen entsprechend selten. Erwerbstätige mit Migrationshintergrund gehen ihrer Tätigkeit vor allem im produzierenden Gewerbe, im Handel und Gastgewerbe nach. Hier sind zusammen 61,9 % aller Menschen mit, aber nur 51,7 % der Menschen ohne Migrationshintergrund tätig (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2012, 8).

Die Situation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren dahingehend stark verändert, dass Betriebe vermehrt flexibel einsetzbare, befristet eingestellte und gering honorierte Arbeitskräfte suchen. Diese Entwicklung erschwert Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund, zusätzlich zu einer oftmals ablehnenden und diskriminierenden Haltung, den Zugang zur Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und kann in der Folge zu prekären Arbeits- bzw. Lebensverhältnissen oder zurück in eine Sonderinstitution führen.

Im Rahmen der Fachtagung „Doppelt diskriminiert? Migrantinnen und Migranten mit Behinderung und ihre Teilhabe am Erwerbsleben“ in Berlin 2012 wurde in einem Workshop auf die Notwendigkeit einer verbesserten Beratung von Betrieben hingewiesen. Diese brauchen beispielsweise Informationen zu Finanzierungsmöglichkeiten und zum Prinzip des Nachteilsausgleichs. Die Beantragungsmodalitäten sowie des Weiteren Möglichkeiten für bauliche Veränderungen oder entstehende Anforderungen an Änderungen betrieblicher Abläufe müssten erläutert werden, um Skepsis abzubauen. Auch müsste Befürchtungen hinsichtlich des Kündigungsschutzes für Menschen mit Behinderungen adäquat

begegnet werden (vgl. STADTIMPULS 2012, 35). Zudem bedarf es des Abbaus stereotyper Bilder und Vorstellungen sowie bürokratischer Barrieren, um Partizipation und Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt umzusetzen.

Um die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Unterstützungsbedarf zu ermöglichen und den individuellen Weg in Arbeit zu begleiten, wurde u. a. das Instrument der Unterstützten Beschäftigung entwickelt. Dieses wird im folgenden Kapitel kurz dargestellt und die als Resultat einer Mitarbeiter_innenbefragung auftauchenden Fragen werden benannt.

2.4 Die Maßnahme Unterstützte Beschäftigung

Die folgende Darstellung der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung gibt eine kurze Einführung in die Historie sowie den Aufbau und Ablauf der Maßnahme und zeigt angesichts der Lebensrealität von Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund entstehende Fragestellungen und Bedarfe auf.

Der Name „Unterstützte Beschäftigung“ leitet sich vom englischen Begriff *Supported Employment* ab, dieser orientiert sich an einem beruflichen Rehabilitationsprogramm, das in den USA Anfang der 80er Jahren entwickelt wurde. Die Basis für dieses Programm lag u. a. in Gesetzesnovellen zur Anti-Diskriminierung von Menschen mit Behinderung in unterschiedlichen Bereichen des Öffentlichen Lebens. *Supported Employment* meint ein Unterstützungssystem, welches Menschen mit Behinderung in die Lage versetzt, einer beruflichen Tätigkeit in integrativen, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in Betrieben des Allgemeinen Arbeitsmarktes nachzugehen. *Supported Employment* bietet hierfür eine individuelle personelle und finanzielle Unterstützung und wird in Hamburg seit 1992 erfolgreich umgesetzt.

Aktuell arbeiten verschiedene (Integrations-) Fachdienste mit dem Instrument der Unterstützten Beschäftigung: Dieses dient der individuellen, betrieblichen Qualifizierung, Einarbeitung und Begleitung von Menschen mit Behinderung und individuellem Unterstützungsbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Übergeordnetes Ziel ist dabei der Erhalt eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses.

Der konkrete Unterstützungsverlauf richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen des Einzelnen und gestaltet sich in der Regel nach dem im Folgenden beschriebenen Schema. Bezüglich der einzelnen Phasen werden relevante Fragen, die aus der Befragung der Mitarbeiter_innen eines Fachdienstes (vgl. KAPITEL 2.5) resultieren, formuliert.

Begleitung:

Die Teilnehmer_innen werden im Rahmen der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ von Qualifizierungstrainer_innen begleitet. Die so genannten Jobcoaches unterstützen die Teilnehmer_innen im erforderlichen Umfang bei der betrieblichen Qualifizierung.

Frage: Gibt es Kriterien, nach denen die Qualifizierungstrainer_innen den Teilnehmer_innen zugeteilt werden (Geschlecht, Migrationshintergrund, Alter, Behinderung, Berufserfahrung etc.)?

Feststellung der Fähigkeiten, Wünsche und der erforderlichen Unterstützung: Zunächst werden die individuellen Stärken, Fähigkeiten und Wünsche, aber auch der Unterstützungsbedarf der Teilnehmer_innen u. a. mit standardisierten Arbeitsmaterialien (z.B. Bildungsmaterialien der Hamburger Arbeitsassistenten bEO, talente, kukuk etc.) festgestellt.

Frage: Werden hier bereits die unterschiedlichen Erfahrungen der Teilnehmer_innen mit beispielsweise ihrer Behinderung, ihrem Migrationshintergrund, ihrem Geschlecht etc. berücksichtigt und aufgenommen?

Suche nach einem geeigneten Qualifizierungsplatz:

Gemeinsam mit der/dem Teilnehmer_in wird die passende Branche ermittelt, in der die/der Teilnehmer_in arbeiten kann und möchte. Es ist Aufgabe des Maßnahmeanbieters, die betrieblichen Qualifizierungsplätze zur Verfügung zu stellen.

Frage: Wird bei der Auswahl der Betriebe und Branchen auf spezifische Bedarfe hinsichtlich individueller Hintergründe eingegangen?

Einarbeitung:

Anschließend wird die/der Teilnehmer_in auf einem betrieblichen Qualifizierungsplatz eingearbeitet, der möglichst Aussicht auf die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bietet.

Frage: Wird bei der Einarbeitung darauf geachtet, dass spezifische und individuelle Hintergründe bei Bedarf im Betrieb thematisiert werden?

Qualifizierung:

Ein wesentlicher Bestandteil der Qualifizierung ist die Vermittlung berufsübergreifender Lerninhalte und Schlüsselqualifikationen u. a. durch die Qualifizierungstrainer_innen, z.B. zur (Weiter-) Entwicklung der Persönlichkeit. Dies findet in der Regel einmal wöchentlich im Rahmen eines Projekttags statt.

Frage: Bietet der Projekttag den Rahmen für die Sensibilisierung der Teilnehmer_innen für Diversität und damit verbundenen, möglicherweise eigenen (Diskriminierungs-) Erfahrungen?

Arbeitsvertrag:

Die Qualifizierungsphase endet idealerweise mit einem Arbeitsvertrag. Die Gespräche mit den Arbeitgeber_innen, den Leistungsträgern etc. werden von den Qualifizierungstrainer_innen begleitet.

Frage: Werden Betriebe bei Einstellungsgesprächen in Bezug auf mögliche Diskriminierung von Teilnehmer_innen am Arbeitsplatz sensibilisiert?

Berufsbegleitung:

Ist nach Abschluss des Arbeitsvertrages weiterhin Unterstützung erforderlich, geschieht dies in Form einer Arbeitsbegleitung. Auch hier kommt bei Bedarf ein

Jobcoach in den Betrieb, um das Beschäftigungsverhältnis zu stabilisieren. Die Dauer dieser Leistung richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen; es gibt keine zeitliche Beschränkung.

Frage: Sind die Mitarbeiter_innen der Fachdienste ausreichend geschult (z.B. Kenntnis des AGG), um Diskriminierung, z.B. am Arbeits- bzw. Praktikumsplatz wahrzunehmen und gezielt - mit Unterstützung durch die entsprechenden Fachstellen - dagegen vorzugehen?

Anhand der Ausführungen zum Maßnahmeverlauf und daraus entstehenden Fragestellungen wird deutlich, dass es spezifische Themen im Unterstützungsprozess von Teilnehmer_innen gibt. Diese Themen, die in einer Mitarbeiter_innenbefragung ermittelt wurden und die z.B. auch mit einem vorhandenen Migrationshintergrund zu tun haben können, sollen im folgenden Kapitel näher betrachtet werden. Anhand der Themen werden daran anschließend die Handlungsbedarfe und damit verbundenen Handlungsansätze erläutert.

2.5 Spezifische Themen im Rahmen der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung

Der Titel der vorliegenden Broschüre impliziert das Vorhandensein einer spezifischen Ausgangs- bzw. Lebenssituation bei Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund, die sich gegebenenfalls von Menschen ohne Behinderung und ohne Migrationshintergrund unterscheidet. Es stellt sich daher die Frage, ob und wenn ja welche spezifischen Themen, Fragestellungen und entsprechenden Handlungsansätze Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund im Kontext Unterstützte Beschäftigung benötigen?

Um dieser Frage vertiefend auf den Grund zu gehen, wurden Anfang 2014 zehn Mitarbeiter_innen der Hamburger Arbeitsassistenten (HAA) in Form eines narrativen Interviews zum Thema „Migration und Behinderung“ befragt. Zu Beginn der qualitativen Befragung stand eine kurze Erläuterung zum Hintergrund und Ziel der Erhebung. Daran anschließend wurde die Eingangsfrage mit einer darin enthaltenen Erzählaufforderung gestellt. Durch weiterführende Nachfragen wurde die Vertiefung des Erzählten angeregt. Folgende Aufforderungen und Fragen liegen zugrunde:

1. Erzähle über deine Arbeit mit einzelnen Teilnehmer_innen mit Behinderung und Migrationshintergrund im Rahmen der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung!
2. Haben sich aus deiner Sicht spezifische Themen im Rahmen der Unterstützungsprozesse von Teilnehmer_innen mit Behinderung und Migrationshintergrund in der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung ergeben? Wenn ja, welche?
3. Welche vorhandenen Unterstützungsmöglichkeiten hast du genutzt und welche - nicht vorhandenen - wären hilfreich gewesen?
4. Welche Hypothesen, Wünsche und Fragen hast du?

Die Ergebnisse der Interviews werden im Folgenden thematisch zusammengefasst und entweder im Originalwortlaut der Mitarbeiter_innen als Zitate oder sinngemäß verdichtet wiedergegeben. An dieser Stelle wird bewusst darauf verzichtet, individuelle Fallbeispiele aufzuführen, da dies dazu führen kann, dass allzu starre Zuschreibungen in Bezug auf die jeweiligen Herkunftsländer, Religionen, das Geschlecht, die Kultur etc. entstehen. Stattdessen werden die genannten Themenkomplexe und Fragestellungen, die aus Sicht der befragten Mitarbeiter_innen kultur- bzw. migrationspezifisch sind, aufgeführt. Nicht alle Themen sind eindeutig und spezifisch für Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund, sondern auf individuelle Biographieverläufe rückführbar.

HALFMANN weist in ihrer Forschungsarbeit darauf hin, dass in der praktischen Arbeit zwischen verschiedenen Deutungsmustern unterschieden werden muss: 1) migrationspezifische Dimension, 2) kulturelle Dimension, 3) behinderungs-spezifische Dimension, 4) personenspezifische Dimension und 5) soziale Schicht-zugehörigkeit bzw. soziale Lage. Diese Dimensionen sind nicht immer eindeutig voneinander zu trennen, oftmals nicht eindeutig zuordenbar und immer vom jeweiligen Lebensweltkontext abhängig. (vgl. HALFMANN 2012, 203)

Die folgende Auflistung von relevanten Themen, Hypothesen, Unterstützungsmöglichkeiten und Wünschen der befragten Mitarbeiter_innen veranschaulicht sehr eindrücklich deren individuellen Annahmen, Vorurteile und Haltungen sowie die daraus resultierenden Fragestellungen und Bedarfe. Thematisch werden vor allem Problemlagen im Zusammenhang mit der Einbindung in die Ursprungsfamilie, der Integration in die Betriebe sowie dem Verständnis über die Inhalte und Ziele der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung benannt:

 SPEZIFISCHE THEMEN

- Enge Einbindung der Teilnehmer_innen in den eigenen Familienverbund/familiären Kontext und damit verbundene Erwartungshaltungen und Vorstellungen der Familie
- Wenn ein Familienmitglied krank ist, werden Praktika etc. abgebrochen, um das kranke Mitglied zu betreuen bzw. zu versorgen.
- Familiärer Zusammenhalt ist entweder sehr stark oder gar nicht ausgeprägt - wenn ausgeprägt, dann kümmern sich auch oftmals Familienmitglieder über die Kernfamilie hinaus.
- Frage nach dem Sinn von Praktika/Arbeitsplatz, wenn Heirat und Familiengründung bereits geplant sind und Arbeiten für Frauen dann nicht in Frage kommt
- Die Unterstützung im elterlichen Betrieb kommt zusätzlich (zur Maßnahme) hinzu und führt zu hoher zeitlicher und/oder körperlicher Belastung.
- Fehlendes Verständnis für die Inhalte der Maßnahme (Praktika warum und wofür? Was macht der Jobcoach?)
- Unverständnis für den zeitaufwendigen Prozess der Qualifizierung: „Warum hast du immer noch keine Arbeit?“
- Misstrauen gegenüber dem Träger und den Mitarbeiter_innen, da die Maßnahme über die Agentur für Arbeit finanziert wird und es Misstrauen in staatliche Einrichtungen gibt
- Druck von Seiten der Familien „Man muss Arbeit haben!“, „Arbeit ist nötig für die Gründung einer Familie“

- Scham der Familie und der/des Teilnehmer_in bei sichtbaren Behinderungen („verstecken wollen“); Behinderung ist ein Tabuthema und es wird nicht darüber gesprochen
- Schwierigkeiten beim Annehmen der Urlaubsregelungen: Teilnehmer_innen und ihre Familien wünschen möglichst langen Zeitraum im Sommer, um in das Heimatland zu reisen. (Ein Mal im Jahr 6 Wochen Urlaub und das restliche Jahr ohne Urlaub erscheint den Mitarbeiter_innen nicht realisierbar.)
- Wunsch nach Unterstützung geht seltener von der Familie aus. Hypothese: fehlendes Wissen um Unterstützungssysteme („Wo wendet man sich mit welchem Problem hin?“)
- (Schrift-) Sprachliche Schwierigkeiten insbesondere bei der Elterngeneration; die Familie „ins Boot holen“ ist daher oftmals schwieriger.
- Verringerte Möglichkeiten der Aufklärung und Information, weil für die Verständigung oftmals ‚Laiendolmetscher_innen‘ (z.B. der/die Teilnehmer_in selbst) herangezogen werden
- Das Tragen eines Kopftuches ist in Betrieben schwer kommunizierbar, die Teilnehmerinnen werden entsprechend abgelehnt und die Akquise ist schwierig.
- In der Regel soll im Betrieb, insbesondere im Beisein deutschsprachiger Kolleg_innen deutsch gesprochen werden, untereinander werden auch andere Sprachen gesprochen.
- Religiöse und kulturelle Bräuche müssen in den Betriebsalltag integriert werden, z.B. Gebete und Gebetszeiten (Arbeitsbeginn, Pausenzeiten etc.), Ernährung (Kantinenessen etc.), Feiertage (rechtzeitig Urlaub beantragen etc.).
- Wenn eine Fluchtgeschichte vorliegt, dann sind oftmals psychische Belastungen erkennbar.

Folgende Hypothesen wurden von den Mitarbeiter_innen formuliert:

- In einigen Ländern scheinen Menschen es weniger gewohnt zu sein, professionelle Unterstützung zu bekommen, auch wenn diese benötigt wird.
- Intensive Betreuung und zugewandte Haltung gegenüber Menschen mit Behinderung ist in einigen Zusammenhängen scheinbar fremd und kann zu Misstrauen führen.
- Themen hängen eher nicht von der regionalen, sondern von der sozialen Herkunft ab; Aspekte wie das Aufwachsen in einer Großstadt/Kleinstadt/ländlichen Region etc. spielen ebenfalls eine Rolle.
- Praktika in der gewohnten regionalen Umgebung werden als unterstützend wahrgenommen („fühlt sich im eigenen Viertel wohler, da Menschen und Orte bekannt sind“).
- Möglicherweise ist es ein Unterschied, wenn jemand in Deutschland geboren und zur Schule gegangen ist oder wenn er/sie erst im Erwachsenen- bzw. Jugendalter eingewandert ist.
- Die Sichtweise auf Behinderung bzw. der jeweilige Behinderungsbegriff und die im Zusammenhang mit Behinderung gemachten Erfahrungen im Heimatland sind entscheidend für den aktuellen Umgang mit Behinderung.
- Es ist ein Vorteil, wenn mehr Mitarbeiter_innen mit Migrationshintergrund bei dem Träger arbeiten, weil dann bestimmte Rituale (Be-

 Hypothesen

grüßung etc.) bekannt sind und verbindend wirken können. Dieselbe Sprache schafft Vertrauen z.B. hinsichtlich der Glaubwürdigkeit, dass die Maßnahme und die Mitarbeiter_innen die/den Teilnehmer_in unterstützen. Das Gefühl der Gruppenzugehörigkeit ermöglicht es, sich auf gleicher Augenhöhe zu verständigen und z.B. auch zu merken, ob das Gesprochene (z.B. Maßnahmeinhalte) verstanden wird.

- Sprachliche Unsicherheit kann dazu führen, dass weniger bzw. nicht gefragt wird und weniger bzw. nicht die eigene Meinung gesagt wird (z.B. bei Behörden).
- Kontakt mit Arbeitskolleg_innen, die im Betrieb dieselbe Muttersprache sprechen, scheint leichter und schneller möglich („besondere Beziehung“, „spezielle Bindung“) und scheint Sicherheit und Geborgenheit zu geben.

Folgende Unterstützungsmöglichkeiten für Teilnehmer_innen und Mitarbeiter_innen wurden genutzt bzw. wären hilfreich gewesen, wenn sie bekannt oder vorhanden gewesen wären:

Unterstützungsmöglichkeiten


- Formulierungen in Leichter Sprache: Maßnahme, Rolle des Jobcoachs, betriebliche Themen (z.B. Regelungen am Arbeitsplatz)
- Übersetzung der Maßnahmeinhalte etc. mit Hilfe einer/eines Mitarbeiter_in (derzeitig vorgehaltene Sprachen: Türkisch, Polnisch, Englisch und Spanisch)
- Schaffen einer Vertrauensebene, indem das Gefühl vermittelt wird, dass es okay ist, wenn etwas nicht gleich verstanden und nachgefragt wird; Verwenden einfacher Sprache
- Unterstützung durch andere Fachdienste und Beratungsstellen (Welche Angebote gibt es zum Thema Wohnen, pädagogische und/oder gesetzliche Betreuung, Werkstätten für Menschen mit Behinderung etc.?)
- Bilden eines Unterstützernetzes und wenn möglich mit einer Peer-Person mit ähnlichem Migrationshintergrund, Geschlecht und entsprechender Rolle in der Familie etc. („jemand, der/die die Situation kennt“)
- Zusammenarbeit mit Betrieben, in denen Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten und darüber eine Situation schaffen, die es der/dem Teilnehmer_in ermöglicht in einem vertrauten Kontext Arbeitserfahrungen zu sammeln („Sicherheit und Sichtbarkeit über Sprache“)
- Hinzuziehen und Beantragen einer Unterstützung durch eine Pädagogische Betreuung im eigenen Wohnraum (PBW), um psycho-soziale Themen aufzufangen
- Einsatz von professionellen Dolmetscher_innen⁴ und/oder Kulturmittler_innen, insbesondere für Gespräche in der Anfangsphase, um fachgerecht und unparteiisch zu vermitteln
- Interkulturellere Zusammensetzung der Mitarbeiter_innen mit

⁴ Grundvoraussetzungen für professionelle Dolmetscher_innen sind: Sprachkompetenz sowohl hinsichtlich der Fachbegriffe als auch des Lebenskontextes des/der Teilnehmer_in, sozio-kulturelle Kompetenz hinsichtlich der eigenen Rolle als Dolmetscher_in und Fähigkeit als Kulturvermittler_in zu agieren sowie Aufstellung und Einhaltung der Übersetzungsregeln (z.B. Übersetzung erfolgt in der Ich-Form, Neutralität und Unparteilichkeit ist gewährleistet, alles wird übersetzt: nichts wird weggelassen, nichts wird hinzugefügt sowie Unbefangenheit und Schweigepflicht).

- | | |
|---|--|
| <p>verschiedenen Sprachkenntnissen; Einführen und Erfüllen einer Quote</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßiger kollegialer Austausch sowie zusätzliche Supervision • Regelmäßige Schulungen, um professionellen Umgang mit unter- | <p>schiedlichen Menschen und deren Bedürfnissen zu bekommen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inhalte der Maßnahme z.B. in Flyern und auf der Homepage sowohl in „Leichter Sprache“ als auch in anderen Sprachen zur Verfügung stellen |
|---|--|

Folgende Erkenntnisse, Wünsche und Haltungen wurden deutlich:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Es existiert eine eigene Befangenheit aus Sorge, nichts falsch machen zu wollen. • Kolleg_innen mit Migrationshintergrund sollten gezielt angeworben und eingestellt werden. • Mehr Informationen über verschiedene Bräuche, Rituale, Feiertage etc. • Die Zusammenarbeit mit professionellen Dolmetscher_innen sollte verstärkt werden. • Es bedarf einer stärkeren Vernetzung mit den Beratungsstellen im | <p>Viertel, dies sollte bei einer Person angesiedelt sein.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es gibt ein bewusstes oder auch unbewusstes Zugehörigkeitsgefühl, wenn ein eigener Migrationshintergrund vorhanden ist und man sich als „Teil einer Gruppe (hier mit Migrationshintergrund)“ wahrnimmt. • Mehr Informationen und Kontakte zu Beratungsstellen im Themenfeld Aufenthaltsrecht • „Je länger man jemanden in einer Maßnahme begleitet, um so weniger spielt die Herkunft eine Rolle“. |
|---|---|

 Erkenntnisse, Wünsche und Haltungen

Es wird deutlich, dass einige der genannten Themen kultur- bzw. migrationspezifische Inhalte haben, andere wiederum sind übertragbar auf alle Teilnehmer_innen der Maßnahme und nicht nur auf den Kontext Behinderung und Migration zu beziehen. Somit bestätigt sich, dass sich Problemsituationen nicht allein über kulturelle Verstehensansätze sondern nur über die ganzheitliche Betrachtung der individuellen Lebenslagen und Biographien der Teilnehmer_innen lösen lassen, so dass diese im Fokus des Unterstützungsprozesses stehen sollten.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass eine Reihe spezifischer Themen die adäquate Unterstützung von Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund im Bereich Unterstützte Beschäftigung erschweren: Zu nennen sind diesbezüglich die beschriebenen Kommunikationsschwierigkeiten durch geringe Sprachkenntnisse bzw. wenig übersetztes Informationsmaterial sowie die fehlende Kompetenz von Mitarbeiter_innen sich in leichter Sprache auszudrücken. Es existieren Informationsdefizite und unzureichende Kenntnisse über die Sichtweisen von Behinderung, die unterschiedlichen Deutungs- und Bewältigungsmuster bezüglich des Umgangs mit Behinderung sowie über das deutsche Gesundheitssystem und das Recht auf Unterstützungsangebote und -maßnahmen. Darüber hinaus scheinen Implikationen einer eher kollektivistischen Kultur gegenüber einer eher individualistischen Kultur spezifische Besonderheiten zu generieren: In Ersterer ist oftmals die Familie bzw. das Kollektiv zuständig für die Unterstützung und es wird verständlicher, warum Unterstützungssysteme-

me aus einer eher individualistisch geprägten Kultur weniger in Anspruch genommen werden. Unterschiede in der Werthaltung von Mitarbeiter_innen und Teilnehmer_innen und ihren Angehörigen können - bei fehlendem Dialog - zu Unverständnis und Konflikten führen.

Um das bisher Erläuterte nun in einen breiteren Kontext zu stellen, sollen im folgenden Kapitel 3 mit Hilfe der Erläuterungen zum Thema Interkulturelle Öffnung und kultursensible Arbeit sowie der Vorstellung eines Antidiskriminierungsansatzes und den dafür entwickelten Methoden und Materialien mögliche Strategien und Empfehlungen entwickelt werden.

3. Handlungsansätze - Ziele und Anforderungen

Im vorliegenden Kapitel wird zunächst der strategische Ansatz der interkulturellen Öffnung und kultursensiblen Arbeit erläutert, um den sich verändernden Bedarf in den Bereichen Beratung und Begleitung, Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit zu skizzieren. Des Weiteren wird ein Ansatz der Antidiskriminierungsarbeit vorgestellt, der durch seine erfahrungs- und handlungsorientierte Ausrichtung eine Sensibilisierung im Themenfeld Diversity und Partizipation ermöglichen kann und das Ziel verfolgt, sämtliche Formen und Mechanismen von Diskriminierungen abzubauen und alternative Kommunikations- und Interaktionsformen zu entwickeln.

3.1 Interkulturelle Öffnung und kultursensible Arbeit

Im Folgenden wird die Strategie der interkulturellen Öffnung als Reaktion auf kulturelle Vielfalt in öffentlichen und gemeinnützigen Einrichtungen und Verbänden für und mit Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund beschrieben. Um den unterschiedlichen Bedürfnissen und Lebenssituationen der Zielgruppe gerecht zu werden, kann es notwendig werden, bestehende Prozessabläufe, Haltungen sowie Methoden und Materialien im Kontext der individuellen, betrieblichen Qualifizierung und Begleitung zu überprüfen und gegebenenfalls weiter bzw. neu zu entwickeln. Entsprechende Empfehlungen werden in einem abschließenden Fazit formuliert.

Die Fachverbände für Menschen mit Behinderung und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege haben sich dazu verpflichtet, auf die interkulturelle (Weiter-) Entwicklung ihrer Einrichtungen hinzuwirken. In der Präambel der „Gemeinsamen Erklärung zur interkulturellen Öffnung und zur kultursensiblen Arbeit für und mit Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund“ heißt es:

„Leitbild und Maßstab der Politik und der Arbeit für und mit Menschen mit Behinderung ist die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, deren Ziel eine inklusive Gesellschaft ist. ... Eine inklusive Gesellschaft schätzt die Vielfalt menschlicher Eigenschaften und Fähigkeiten als ihren eigentlichen Reichtum. Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn auf dem Weg dorthin *alle* einbezogen sind. Dazu gehören selbstverständlich auch Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund.“

(DIE FACHVERBÄNDE FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG UND DIE BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE, 2012, 1)

Die Erklärung wendet sich an Einrichtungen und Dienste für Menschen mit Behinderung und ihre Familien, an Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Organisationen sowie an die Politik und die Sozialverwaltung und will den Anspruch von Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund auf Teilhabe bekräftigen. Leitgedanken sind dabei:

- die Verantwortung der Verbände und ihrer Einrichtungen und Dienste für alle Menschen mit Behinderung,
- die Anerkennung und Wertschätzung kultureller Vielfalt,
- die Akzeptanz und Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensentwürfe,
- der ungeteilte Schutz vor Diskriminierung, Benachteiligung und Ausgrenzung,
- das ungeteilte Recht auf Teilhabe und Selbstbestimmung und
- eine an der Person und ihrem individuellen Bedarf ausgerichtete Leistungsgestaltung, die den Sozialraum berücksichtigt.

Zentrale Maßnahmen im Prozess der Interkulturellen Öffnung sind laut der gemeinsamen Erklärung der Fachverbände:

1. die Verankerung der interkulturellen Öffnung im Leitbild, im Qualitäts- und Personalentwicklungsprozess,
2. die Erarbeitung von Konzepten, Leitlinien und Evaluationskriterien,
3. die Förderung und der Erwerb interkultureller Handlungs- und Managementkompetenz,
4. die Kundenorientierung und der Abbau von Zugangshindernissen sowie
5. die Kooperation und Vernetzung zwischen Kindertagesstätten, Schulen, Einrichtungen und Diensten der Behindertenhilfe sowie Organisationen der Migrationsarbeit und den Migranten-Communities. (DIE FACHVERBÄNDE FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG UND DIE BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE, 2012, 4-5)

Bei der Fachtagung „Doppelt diskriminiert - Migrantinnen und Migranten mit Behinderung und ihre Teilhabe am Erwerbsleben“ die im Rahmen des Projektes „Job - InforM - Job-Integration für Migranten mit Handicaps⁵“ als Teil des Bundesprogramms „XENOS - Integration und Vielfalt“ im Februar 2012 stattgefunden hat, wurde Interkulturelle Öffnung als Prozess beschrieben, in dem es keine feststehenden Kulturen gibt, sondern Entwicklungen und Veränderungen stattfinden (vgl. STADTIMPULS 2012, 24). Im Rahmen dieser Veränderungs- und Entwicklungsprozesse stehen Einrichtungen und Organisationen vor der Herausforderung, bei der Gestaltung ihrer Angebote die Diversität der Teilnehmer_innen stärker als bisher zu berücksichtigen und Zugangshindernisse zu beseitigen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass es notwendig erscheint, dass die Fachdienste und Fachverbände im Prozess der interkulturellen Öffnung ihre

⁵ Im Rahmen des Nationalen Integrationsplans der Bundesregierung startete 2008 das Bundesprogramm XENOS - Integration und Vielfalt. Es gliedert sich in drei Programme mit jeweils spezifischen Zielgruppen und Aktivitäten gegen Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus in arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen an der Schnittstelle zwischen (Berufs-) Schule, Ausbildung und Arbeitswelt. Im Rahmen dieses Programms wurde von 2009 - 2012 das Beratungs- und Qualifizierungsprojekt „Job-InforM - Job-Integration für MigrantInnen mit Handicaps“ in Berlin durchgeführt. Das Projekt hatte das Ziel Migrant_innen, die durch gesundheitliche Beeinträchtigungen oder wegen einer Behinderung gehandicapt sind, zu unterstützen und beim Aufbau einer beruflichen Perspektive individuell zu beraten sowie bei der beruflichen Eingliederung zu begleiten (vgl. <http://xenos-berlin.de/panorama-berliner-xenos-projekte/92-job-inform-job-integration-fuer-migrantinnen-mit-handicaps>).

Organisationsstruktur hinsichtlich ihres Leitbildes, ihrer personellen Situation in Bezug auf einerseits die Zusammensetzung sowie andererseits die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter_innen und hinsichtlich ihrer Barrierefreiheit überprüfen. Die Erweiterung des Fachwissens der Mitarbeiter_innen in Bezug auf inter- bzw. transkulturelle Konzepte und Methoden sowie die persönliche Haltung der Mitarbeiter_innen nehmen innerhalb des Öffnungsprozesses einen hohen Stellenwert ein. Das meint sowohl den Umgang mit eigenen Bewertungen, Vorurteilen etc. als auch eine Sensibilisierung der Mitarbeiter_innen im Hinblick auf die individuellen Erfahrungen und deren Auswirkungen bei Teilnehmer_innen.

3.2 Antidiskriminierungsarbeit - Konzept und Methode

In den vorangegangenen Kapiteln wurde deutlich, dass Menschen wegen äußerer Merkmale einer Gruppe zugeordnet werden und dass es daher zu gruppenspezifischer Benachteiligung bzw. Diskriminierung von Gruppen oder einzelnen Personen kommen kann. Zuschreibungen, Einstellungen und Vorurteile dienen der Bewertung, Einteilung, Abgrenzung sowie auch dem Finden und Bewahren einer eigenen Identität. Diese Vorgänge und die oftmals damit verbundenen Diskriminierungsprozesse sind zumeist unbewusst und werden - auch bei Menschen, die mit mehrfachdiskriminierten Menschen arbeiten - bislang noch zu wenig hinterfragt und reflektiert.

Um dem Anspruch gerecht zu werden, dass alle Teilnehmer_innen der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung in ihrer Vielfalt unterstützt und gefördert werden, sollten alle am Unterstützungsprozess Beteiligten befähigt werden, diese Vielfalt als potenzielle Ressource wahrzunehmen und anzuerkennen. Gleichzeitig ist es unerlässlich, sich für die verschiedenen Formen und Mechanismen von Diskriminierung zu sensibilisieren.

 Vielfalt als potenzielle Ressource

Im Folgenden wird exemplarisch ein Ansatz aus der Antidiskriminierungsarbeit vorgestellt.

3.2.1 Der Anti-Bias-Ansatz

Der Anti-Bias-Ansatz wurde Anfang der achtziger Jahre von Louise Derman-Sparks und Carol Brunson-Philips in den USA für die Arbeit im Elementar- und Primarbereich entwickelt. Das englische Wort 'Bias' kann mit Voreingenommenheit oder Schiefelage übersetzt werden und der Ansatz zielt darauf, eine durch Einseitigkeit und Voreingenommenheit entstandene Schiefelage ins Gleichgewicht zu bringen.

Anfang der neunziger Jahre wurde der Ansatz auch in Südafrika bekannt und erhielt im Zuge der gesetzlichen Abschaffung von Apartheid eine besondere Bedeutung, da er die Auseinandersetzung mit den weiter bestehenden Rassismen und Diskriminierungen ermöglichte. Der Ansatz wendet sich konsequent gegen jegliche Form von Diskriminierung sowohl auf der zwischenmenschlichen als

auch auf der strukturell/institutionellen und der ideologischen Ebene. Zentrales Thema des Ansatzes ist die Auseinandersetzung mit Vorurteilen, Macht und Diskriminierung. Dabei bezieht sich der Anti-Bias-Ansatz auf das Geflecht der gesellschaftlich produzierten und vorherrschenden Formen, Funktionsweisen und Mechanismen von Diskriminierung und nimmt die Zusammenhänge der vielschichtigen Verstrickungen und gegenseitigen Abhängigkeiten der verschiedenen Kategorien in den Blick.

„Eine weitere Besonderheit des Anti-Bias-Ansatzes ist der Einbezug der individuellen und der gesellschaftlichen Ebene. Diskriminierung geht nicht allein von Vorurteilen Einzelner aus, sondern basiert auf vorherrschenden gesellschaftlich geteilten Bildern, Bewertungen und Diskursen und insbesondere auf der strukturell ungleichen Verteilung von Privilegien und Ressourcen. Dieser komplexe Zusammenhang reicht in vielen Fällen tief hinein in die institutionellen, rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen von Alltag und (pädagogischem) Handeln. Ein Ziel der Anti-Bias-Arbeit ist es, diese verschiedenen Dimensionen in ihren Bedeutungen bewusst zu machen und auch auf dieser Ebene Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.“ (www.anti-bias-werkstatt.de, WAS IST ANTI-BIAS?/INHALTE 2005-2014)

Der erfahrungs- und handlungsorientierte Anti-Bias-Ansatz will die intensive Auseinandersetzung mit Diskriminierung, Macht, Vorurteilen und Differenzen ermöglichen und gleichzeitig unterstützen, die eigene Handlungsfähigkeit zu stärken und alternative Kommunikations- und Interaktionsformen zu entwickeln.

Der Ansatz erlangte Ende der neunziger Jahre Bekanntheit in Deutschland: Damals wurden erste Anti-Bias-Seminare angeboten und gemeinsame Erfahrungen gesammelt. Aus diesem Austausch entwickelten sich verschiedene Arbeitsgruppen und Organisationen und so gründete sich 2002 unter anderem die Anti-Bias-Werkstatt mit dem Ziel, sich als Arbeitsgemeinschaft auf praktischer und theoretischer Ebene mit dem Anti-Bias-Ansatz zu beschäftigen. Die Arbeitsgemeinschaft bietet erfahrungsorientierte Seminare und Workshops⁶ für verschiedene Zielgruppen an und befasst sich parallel mit der Weiterentwicklung und theoretischen Fundierung des Ansatzes im Rahmen von wissenschaftlichen Arbeiten, Arbeitskreisen und Tagungen und setzt sich zudem kritisch mit Übungen und Methoden in der Bildungsarbeit auseinander (vgl. www.anti-bias-werkstatt.de).

⁶ Im Anhang werden zwei exemplarische Übungen („Power Flower“ und „Wie im richtigen Leben“) vorgestellt. Diese theoretische Darstellung, ohne die Einbettung in ein Seminar bzw. einen entsprechenden Hintergrund, ist nicht unumstritten. Daher soll an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass die Übungen lediglich einen ersten Einblick in den erfahrungsorientierten Anti-Bias-Ansatz ermöglichen sollen und keinesfalls das angeleitete Erleben und Durchführen dieser ersetzen sollen. Die Übungen werden in Anlehnung an das im Jahr 2010, im Rahmen des Modellprojekts „Perspektivwechsel - Bildungsinitiativen gegen Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit“ entwickelten Methodenbuch „Perspektivwechsel. Theoretische Impulse - Methodische Anregungen“ sowie in Anlehnung an Materialien der Anti-Bias-Werkstatt: Europahaus Aurich (Hrsg.). Methodenbox: Lernen und Anti-Bias-Arbeit, Aurich 2007, www.anti-bias-werkstatt.de beschrieben und dargestellt.

Die Teamer_innen der Anti-Bias-Werkstatt schreiben dazu auf ihrer Homepage:

„Im Zusammenhang mit dem Thema Diskriminierung nimmt auch die Auseinandersetzung mit situativen und gesellschaftlichen Machtverhältnissen eine wichtige Rolle ein. Ausgangspunkt ist die Annahme, dass Machtverhältnisse in alle Situationen hineinragen und es keine herrschaftsfreien Räume gibt, die außerhalb dieser Verhältnisse liegen.

Machtverhältnisse werden dabei verstanden als etwas, das von Menschen aus unterschiedlichen Positionen heraus produziert und reproduziert wird: durch machtsichernde Maßnahmen, durch Unterordnung und Unterwerfung, durch Profitieren von Privilegien, durch Selbstbeschränkung, durch Rückgriff auf gesellschaftlich institutionalisierte Strukturen etc.

Der Anti-Bias-Ansatz zielt deshalb darauf, die eigene Machtposition (sowohl in konkreten Situationen als auch innerhalb gesellschaftlicher Herrschaftsstrukturen) zu reflektieren, die Selbstverständlichkeit eigener Privilegien zu hinterfragen, Handlungsmöglichkeiten (auch in benachteiligten Positionen) zu entwickeln, und auf dieser Grundlage zu einem verantwortungsvollen Umgang mit der eigenen Machtposition zu gelangen.

Des Weiteren wird der Blick gerichtet auf das Themenfeld von Differenzierungen, Zugehörigkeiten, Zuschreibungen, von Bildern, Vorurteilen und Stereotypen. Die Auseinandersetzung mit Differenzierungen setzt bei der Reflexion eigener Zugehörigkeiten und eigener Selbstverständlichkeiten an. Dabei werden die subjektiven Bedeutungen und die gesellschaftliche Relevanz von Zugehörigkeiten thematisiert, und im Spannungsfeld von Fremdzuschreibungen und Selbstpositionierungen betrachtet.

Der Anti-Bias-Ansatz geht davon aus, dass alle Menschen Vorurteile haben, und zielt darauf, eine vorurteilsbewusste Haltung zu entwickeln. Die Arbeit zu Vorurteilen und Bildern umfasst weniger die Frage des WAS?, also die konkreten Inhalte der Bilder und Vorurteile, sondern vielmehr die Frage nach dem WIE?, also nach den Prozessen ihrer Herstellung, den Mechanismen der Aufrechterhaltung, dem Einfluss auf eigenes Handeln, und nach ihren Funktionen.

Es liegt die Annahme zugrunde, dass Vorurteile und Stereotype nicht als individuelle Fehlurteile zu sehen sind, sondern in der Gesellschaft als Ideologien institutionalisiert sind, als gesellschaftlich vorherrschende Wahrnehmungs- und Interpretationsmuster. Diese werden von Individuen erlernt. Dementsprechend können darauf basierende Verhaltensweisen wieder ‚verlernt‘ und institutionalisierte unterdrückende Ideologien aufgedeckt und hinterfragt werden.“ (www.anti-bias-werkstatt.de, WAS IST ANTI-BIAS?/ INHALTE 2005-2014)

Im Kontext der Unterstützten Beschäftigung kann der Anti-Bias-Ansatz, der in Form von Seminaren, Workshops und Vorträgen durchgeführt werden kann, einen stetigen Sensibilisierungsprozess bei den Mitarbeiter_innen der Leis-

tungsträger, der Fachdienste und verschiedenen Ämter als auch im Rahmen des wöchentlich stattfindenden Projekttagess für die Teilnehmer_innen anregen. Der Ansatz versteht sich dabei unter anderem als persönliche Haltung und lebenslanger Prozess sowie als Querschnittsaufgabe für Institutionen und Organisationen und als Aufforderung zu gesellschaftlicher Veränderung hin zu einer vorurteilsbewussten und diskriminierungsfreien Gesellschaft. (vgl. www.anti-bias-werkstatt.de, WAS IST ANTI-BIAS?, 2005-2014)

4. Fazit


Wie sich im Vorangegangenen zeigt, führt die zunehmende Vielfalt bei dem Personenkreis der Menschen mit Behinderung, die an der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung teilnehmen, zu einem sich verändernden Bedarf in der konkreten Unterstützungsarbeit sowie in der Weiterführung der aktuellen Inklusionsdebatte. Auf Grundlage der bestehenden Konzepte, Ideen und Empfehlungen sowie der Interviews mit den Mitarbeiter_innen des Integrationsfachdienstes Hamburger Arbeitsassistenz (HAA) und eigenen Überlegungen sind folgende Bereiche zukünftig verstärkt zu berücksichtigen:

Vernetzung der verschiedenen Bezugs- und Unterstützungssysteme für Menschen mit Behinderung und Menschen mit Migrationshintergrund, z.B. mit Selbsthilfeorganisationen, Migrationsberatungsstellen, Kulturvereinen, ehrenamtlichen Initiativen etc., um Kompetenzen und Ressourcen zu bündeln und Kooperationen auf lokaler und regionaler Ebene zu stärken.



Vernetzung

Einbeziehung der Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund bei der Bedarfsermittlung (z.B. regelmäßige Befragung der Maßnahmeteilnehmer_innen) und bei der Entwicklung von Handlungskonzepten zur Stärkung der Selbstkompetenz und Selbstvertretung, u. a. durch die vermehrte Beschäftigung und Einbindung von Menschen mit Behinderung und/oder Migrationshintergrund (soziales und persönliches Empowerment).




Einbeziehung der Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund

Sensibilisierung der Mitarbeiter_innen, um bestehende Barrieren zu identifizieren, abzubauen und Zugangschancen für Menschen mit Behinderungen zu allen gesellschaftlichen Bereichen zu ermöglichen, z.B. das Verstehen und Nutzen von Angeboten der Fachdienste. Dazu gehören beispielsweise auch Weiterbildungen und die Sensibilisierung von Mitarbeiter_innen im Bereich `Leichte Sprache`, um die Kommunikation und das gegenseitige Verständnis zu verbessern⁷.



Sensibilisierung der Mitarbeiter_innen

Stärkung des Selbstbewusstseins, der Kommunikations- und Dialogfähigkeit von Mitarbeiter_innen der Fachdienste mit dem Ziel einer bewussten Wahrnehmung der eigenen Werte, Vorurteile und Verhaltensweisen um die eigene Handlungsfähigkeit zu stärken und alternative Kommunikations- und Interaktionsformen im inter- bzw. transkulturellen Kontext zu entwickeln. Grundlegend hierfür ist die Wertschätzung der vielfältigen Biographien und Lebensentwürfe, gepaart mit der Fähigkeit zur stetigen Reflexion der eigenen Haltung (Pädagogisches Instrument: Anti-Bias-Ansatz).



Stärkung des Selbstbewusstseins, der Kommunikations- und Dialogfähigkeit von Mitarbeiter_innen

⁷ Auf den Seiten der digitalen Volltextbibliothek „bidok: behinderung inklusion dokumentation“ sind Texte und Materialien zum Thema Integration und Inklusion von Menschen mit Behinderungen sowohl in schwerer als auch in leichter Sprache zu finden. Die Seite ist im Rahmen des Lehr- und Forschungsbereichs Inklusive Pädagogik und Disability Studies am Institut für Erziehungswissenschaften der Universität Innsbruck entstanden. Das Thema „Inklusion von Menschen mit Migrationshintergrund“ ist beispielsweise unter folgendem link in leichter Sprache beschrieben: <http://bidok.uibk.ac.at/library/tagungsband-karakasoglu-inklusion-l.html> und das Thema „Inklusion - Integration - Verschiedenheit“ findet sich in leichter Sprache unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/tagungsband-leiprecht-inklusion.html>

Kollegiale Fallberatung /
Supervision

Kollegiale Fallberatung / Supervision und der regelmäßige fachliche Austausch im Rahmen der jeweiligen Teamstruktur und gegebenenfalls mit einer/einem externen Supervisor_in zu spezifischen Themen und Fragestellungen.

Individualisierung
bzw. individualisierte
Unterstützung

Individualisierung bzw. individualisierte Unterstützung mit einem ganzheitlichen und personenzentrierten Blick auf die Biographien der Teilnehmer_innen mit dem Ziel, die individuelle Lebenslage mit den Unterstützungsangeboten im Rahmen der beruflichen Orientierung und Qualifizierung zu stärken und zu fördern, z.B. mit Persönlicher Zukunftsplanung (PZP).

Umfassende Barrierefreiheit

Umfassende Barrierefreiheit der Einrichtungen in Bezug auf das Bereitstellen barrierefreier Zugänge innerhalb der Gebäude und barrierefreier Kommunikation und Information, z.B. Zugriff auf Informationsmaterialien und Zugang zu Informationsveranstaltungen in 'Leichter Sprache' und in verschiedenen weiteren Sprachen.

Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit, mit dem Ziel, Maßnahmeteilnehmer_innen und ihre Angehörigen sowie Interessierte umfassend und zielgruppenorientiert über Angebote und Aktivitäten der Fachdienste sowie über aktuelle Entwicklungen in der Szene zu informieren und somit an der Bildung eines Verständnisses von Behinderung, das sich an dem Recht auf Teilhabe, Transparenz und Empowerment orientiert, mitzuwirken.

Peer (Group) Counseling

Peer (Group) Counseling und Bilden eines Unterstützer_innenkreises, damit Menschen mit bestimmten Erfahrungen ihr spezifisches Wissen an andere Personen weitergeben, die in einer ähnlichen Situation sind; so können z.B. ehemals unterstützte Arbeitnehmer_innen ihre beruflichen Erfahrungen auf dem Weg in Arbeit weitergeben und auf Augenhöhe beraten.

Für die Entwicklung von Konzepten, z.B. der kultursensiblen Arbeit, ist zu bedenken, dass der Personenkreis der Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund heterogen ist und vielfältige individuelle Lebensentwürfe und somit auch Unterstützungsbedarfe umfasst. In der kultursensiblen Beratung sollten neben sozialen, ökonomischen oder individuellen Faktoren ebenfalls kulturelle Hintergründe berücksichtigt werden. Diese sollten im Kontext der Biographie der Person und der Familie betrachtet und nicht auf ethnische, nationale oder religiöse Kriterien reduziert werden. Die kulturellen Vorstellungen der beratenden und unterstützenden Personen sind ebenfalls zu berücksichtigen, da die Selbstreflexion der eigenen kulturellen Hintergründe einen differenzierten Blick ermöglicht. Die Wahrnehmung von anderen Menschen geschieht in der Regel aus dem eigenen Blickwinkel und den eigenen kulturellen Hintergründen.

Die abschließende Betrachtung folgender Aspekte erscheint hilfreich und notwendig und kann als Leitfaden bzw. Empfehlung für mögliche Veränderungen dienen:

- Bewusstsein für kulturell unterschiedliche Konzepte / Sichtweisen von Behinderung
- Reflexion der eigenen Haltung und eigener Vorurteile und Werte
- Bedarfsgerechte Beratung und Information über Rechte, mögliche Unterstützungsangebote und staatliche Hilfeleistungen
- Muttersprachliche Angebote / Materialien
- Informationsmaterialien und Veranstaltungen in 'Leichter Sprache'
- Berücksichtigung und Kenntnisse über den Sozialraum der Menschen
- Berücksichtigung und Kenntnisse über den Aufenthaltsstatus
- Berücksichtigung der sprachlich-kulturellen Vielfalt ebenso wie der unterschiedlichen körperlichen und geistigen Lernvoraussetzungen
- Begleitung von Betrieben und Beschäftigten sowie anderen Kooperationspartnern im Themenfeld Diskriminierung und Partizipation

Im Rahmen der vorliegenden Broschüre wurde gezeigt, dass sich die inter- bzw. transkulturelle Öffnung der Fachdienste und Verbände etc. aus der politischen Forderung nach einer gleichberechtigten Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppen ergibt.

Die Wahrnehmung und Anerkennung von Vielfalt als potenzieller Ressource ermöglicht hierbei die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen mit und ohne Migrationshintergrund und/oder Behinderung und ist der Schlüssel für die Beratung und Begleitung im Rahmen der Tätigkeit der (Integrations-) Fachdienste und Fachverbände.

Die Wertschätzung und Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse, Potenziale und Biografien ermöglicht den Mitarbeiter_innen, die in Maßnahmen wie beispielsweise der Unterstützten Beschäftigung mit Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund zu tun haben, einen differenzierten Blick auf den jeweiligen individuellen Unterstützungsbedarf.

Die interkulturelle Öffnung fordert von den (Integrations-) Fachdiensten, Menschen mit Migrationshintergrund selbstverständlich als potenzielle Nutzer_innen ihrer Angebote wahrzunehmen und sich konzeptionell darauf einzustellen. Ziel ist hierbei, dass alle Menschen Zugang zu den Dienstleistungen und Ressourcen der Dienste erhalten und eine professionelle und den Bedarfen angepasste Unterstützung erhalten.

Für die Umsetzung der interkulturellen Öffnung bedeutet dies beispielsweise, dass Mitarbeiter_innen interkulturell sensibilisiert werden (Personalentwicklung), Informationen über Angebote in verschiedenen Sprachen sowie in leichter Sprache vorgehalten werden (Öffentlichkeitsarbeit), muttersprachliche und kulturspezifisch angepasste Beratungs- und Unterstützungsangebote (zielgruppenorientierte Unterstützung und Öffnung der Angebote) eingeführt werden und dass ein Netzwerk (Kooperation und Vernetzung) aufgebaut wird, in dem Informations- und Erfahrungsaustausch aktiv stattfindet.

Interkulturelle Öffnung wird somit als Querschnittsaufgabe und langfristiger Prozess verstanden und beinhaltet die strategische Entscheidung der Fachdienste Handlungsansätze zu entwickeln und umzusetzen, die den Anforderungen einer vielfältigen Gesellschaft entsprechen und die es ermöglichen, auf jeden Menschen individuell einzugehen und seine individuelle Lebenssituation zu berücksichtigen.

Anhang

Übung 1: Wie im richtigen Leben*

Die Übung 'Wie im richtigen Leben' ist eine Aufstellungsübung. Sie konstruiert fiktive Rollen und arbeitet mit sensibilisierenden Reflexionsfragen. Die Rollen und Fragen sind konstruiert und sollen anregen, Brücken zu den vielfältigen Lebenswelten zu schlagen und eine Positionierung der Teilnehmer_innen entlang dieser Rollen zu fordern.

Die Übung fördert die Übernahme anderer Rollen und durch das Wechselspiel zwischen anderen und eigenen Perspektiven können bestehende Fremdbilder infrage gestellt und die Marginalisierung bisher unbekannter Lebensentwürfe erfahrbar gemacht werden. Durch die Auseinandersetzung mit kontroversen Fragen und der Notwendigkeit während der Aufstellung aus der Rolle heraus zu agieren, werden die Teilnehmer_innen zum Wechsel ihrer Perspektiven animiert und zugleich auf ihre individuellen Lebenswirklichkeiten zurückgeführt.

Lernziele

- Erkennen gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse
- Reflexion der eigenen Position in der Gesellschaft
- Bewusstwerdung über die eigenen Privilegien sowie Benachteiligungen
- Bewusstwerdung über mögliche Diskriminierungserfahrungen
- Sensibilisierung für Vielfalt und Diversität

Zielgruppe und Setting

Diese Übung eignet sich für die Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Diskriminierungserfahrungen. Das Rollenspiel enthält verschiedene Rollenkarten und einen Fragenkatalog; die Rollen und Fragen sind individuell veränderbar und können je nach Bedarf angepasst werden. Die Übung ermöglicht einen Wechsel von Gruppen zu Individuen und fördert das Gefühl der Vielfalt. Aus pädagogischer Sicht ist die Herstellung persönlicher Bezüge zum jeweiligen Thema ein zentrales Element selbstreflexiven Lernens. Ein gelungener Reflexionsprozess regt idealerweise eine tiefgehende Auseinandersetzung mit dem Thema an und eröffnet den Zugang zu damit verbundenen Emotionen.

| | |
|---------------|---|
| Arbeitsform: | Aufstellung im Raum oder draußen |
| Auswertung: | Stuhlkreis |
| Gruppengröße: | 20 Personen (max.) |
| Zeitraum: | ca. 60 Minuten |
| Materialien: | Rollenbeispiele (Teilnehmer_innen) / Fragenkatalog (Trainer_in) |

* Quelle: In Anlehnung an: Materialheft der Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e.V. Perspektivwechsel. Theoretische Impulse - Methodische Anregungen, Frankfurt 2010 sowie in Anlehnung an: Handbuch des Anne Frank Zentrums, Berlin. Informationen unter: www.annefrank.de und in Anlehnung an: Methodenbox von der Anti-Bias-Werkstatt. Informationen unter: www.anti-bias-werkstatt.de. Arbeitsmaterialien aus dem Modellprojekt „Perspektivwechsel – Bildungsinitiativen gegen Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit“, Informationen zum Projekt: www.zwst-perspektivwechsel.de.

Ablauf

1. Schritt:

Verteilen der Rollen und Einfühlen in die Rollen

Die Teilnehmer_innen stellen sich nebeneinander am Ende eines Raumes auf. Version 1: Der/die Trainer_in gibt die Rollenkarten aus und liest sie laut vor. Anschließend erfolgt mit Hilfe einiger Fragen eine kurze Einstimmung in die Rollen, um den Einfühlungsprozess anzuregen und zu erleichtern. Version 2: Die Rollen werden anonym ausgegeben, nicht vorgelesen und von den Beteiligten im Laufe des Rollenspiels für sich behalten.

Beispiele für Einstimmungsfragen in die jeweilige Rolle:

Wie war Ihre Kindheit? Wie sieht Ihr Alltag aus? Welchen Beruf möchten Sie gern erlernen? Was sind/waren Ihre Lieblingsfächer? Was machen Sie in Ihrer Freizeit?

2. Schritt:

Positionierung in den Rollen

Im Anschluss werden Fragen gestellt, die von den Teilnehmer_innen aus ihrer jeweiligen Rolle heraus zu beantworten sind. Können sie die Frage mit *ja* beantworten, gehen die Teilnehmer_innen einen Schritt vorwärts und wenn sie die Frage mit *nein* beantworten, bleiben sie stehen.

Hinweis: Fragen- und Antwortoptionen sind oftmals mehrdeutig. Die anleitende Person sollte darauf achten, dass es bei der Beantwortung der Fragen nicht darum geht, dass Antworten richtig oder falsch sind, sondern es geht vielmehr um die eigene subjektive Einschätzung in der Rolle.

3. Schritt:

Zwischenauswertung in den Rollen

Nach der letzten Frage bleiben die Teilnehmer_innen sowohl in ihrer Rolle als auch an ihrem Platz. Die anleitende Person stellt Fragen zu der Position der Beteiligten im Raum:

- Wie ist es, so weit vorn zu stehen?
- Welche Fragen haben Sie nach ´vorn´ gebracht?
- Wann haben Sie festgestellt, dass andere nicht so schnell voran kamen wie Sie?
- Wie war es, nicht voran zu kommen?
- Was hat Ihnen gefehlt, um Schritte nach vorn machen zu können?
- Wann haben Sie gemerkt, dass es einige gibt, die weiter hinten blieben oder schneller vorwärts kamen?
- Bei welchen Fragen hatten Sie Zweifel und sind stehen geblieben?

Falls die Rollen anonym eingenommen wurden, lesen die Beteiligten abschließend nacheinander ihre Rollenkarten vor. Die Gruppe wird im Anschluss daran von dem/der Trainer_in angeleitet die Rollen zu verlassen.

4. Schritt:

Auswertung und Reflexion im Plenum

Die Auswertung der Übung sowie die daran anschließende Diskussion über die wesentlichen Erkenntnisse finden im Stuhlkreis statt. Alle Beteiligten werden gebeten der Gruppe ihre Eindrücke mitzuteilen. Folgende Auswertungs- und Reflexionsfragen leiten die Diskussionsphase ein:

Reflexionsfragen:

- Konnten Sie sich in Ihre Rolle hineinversetzen?
- Wie leicht oder schwer fielen Ihnen die einzelnen Schritte?
- Welche Fragen sind Ihnen im Gedächtnis geblieben?
- Gibt es Fragen, die bei Ihnen Gefühle ausgelöst haben?
- Gibt es Parallelen zwischen der gespielten Rolle und Ihnen?
- Was hat Sie in Ihrem Handeln in Ihrer Rolle eingeschränkt?

Weitere Auswertungsfragen:

- Wie sehen wir die Person hinter dieser Rolle?
- Woher beziehen wir das „Wissen“ über die jeweiligen Lebensentwürfe?
- Warum wissen wir über bestimmte Personen viel und über andere wenig?
- Was wäre, wenn Sie diese Schritte aus Ihrer eigenen Position heraus gemacht hätten?
- Was können wir tun? Welche Handlungsmöglichkeiten haben wir?
- Worauf haben wir keinen Einfluss? Wo liegen unsere Grenzen?

Diskussion:

Im Zusammenhang mit vorherrschenden Normalitätsvorstellungen werden eigene Lebenswirklichkeiten eher als normal und selbstverständlich angenommen, während andere als unnormale und abweichend wahrgenommen werden. Häufig gehen mit solchen ab- und/oder ausgrenzenden Konstruktionen – zumeist negative – Bewertungen einher.

Die Übung dient dazu, aus unterschiedlichen Perspektiven auf vermeintlich homogene Gruppen zu blicken. Die scheinbare Homogenität kann durch Aufzeigen vielfältiger Identitäten und Zugehörigkeiten erkannt und thematisiert werden. Die Übung ergänzt die gruppenbezogene Perspektive um eine individualisierte Sicht und ermöglicht erste Anhaltspunkte für die Reflexion kollektiver Identitäten und individueller Erfahrungen. Zugleich macht sie auf die Existenz realer Distanzen aufmerksam, so sind beispielsweise Berührungspunkte mit Menschen mit Behinderung und/oder Migrationshintergrund für einige Menschen selten bis nicht vorhanden und entsprechend bestehen weniger reale Erfahrungen als vielmehr konstruierte Bilder und Vorstellungen.

Übung: Wie im richtigen Leben - Rollenbeispiele

Stefan: ein 45-jähriger Elektromeister und Musiker, deutsch, verheiratet, 2 Kinder, eines der Kinder ist körperlich behindert, die Familie lebt in einem Dorf.

Igor: ein 25-jähriger jüdischer Zuwanderer, in Erfurt aufgewachsen, mit Hauptschulabschluss, sucht nach einem Ausbildungsplatz in der Versicherungsbranche, ledig.

Aya: eine 35-jährige in Deutschland geborene Krankenschwester, türkischer Herkunft, lebt in Weimar, geschieden mit einem Kind.

Uli: eine 25-jährige Punkerin aus Jena, ehemalige Hausbesetzerin, Mitbewohnerin eines alternativen Hausprojekts, jobbt am Empfang in einem Museum, ledig.

Birgit: eine 42-jährige Mutter von 2 Kindern, deutsch, lesbisch, lebt in einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft, Lehrerin für die Fächer Deutsch/Ethik/Geschichte, lebt in Mühlhausen.

Kathrin: eine 20-jährige Schwangere im Mutterschutz, deutsch, Abitur mit Auszeichnung, HIV-positiv, sucht bislang vergeblich nach einem Ausbildungsplatz, ledig.

Joseph: ein 50-jähriger ghanaischer Asylbewerber, lebt in einer Gemeinschaftsunterkunft in Altenburg, Arzt vom Beruf, derzeit keine Arbeitserlaubnis, ledig.

Marko: ein 39-jähriger Kfz-Mechaniker, seit Jahren arbeitslos, hat zwei Umschulungen gemacht, geschieden mit 2 Kindern.

Amrit: ein 28- jähriger Asylbewerber kurdischer Herkunft aus dem Irak, ledig, politisch aktiv.

Wolfgang: ein 51- jähriger Pförtner, seit seinem 20. Lebensjahr im Rollstuhl, deutsch, alleinstehend, wird von seinem Vater gepflegt, sonst keine Freunde oder Familienangehörigen.

Thomas: ein 53- jähriger ehemaliger Geschäftsmann, Alkoholiker, derzeit „trocken“, lebt in einer Einzimmerwohnung in St. Pauli, geschieden, 2 Kinder.

Siegfried: ein 58- jähriger Verwaltungsbeamter, arbeitet in der Ausländerbehörde in Berlin, deutsch, verheiratet, zwei Kinder und seit kurzem eine Enkeltochter.

Tamir: ein 19- jähriger aus Sri Lanka, der vor einigen Jahren ohne seine Familie nach Deutschland geflüchtet ist und in einer Gemeinschaftsunterkunft in Leipzig lebt.

Sarah: eine 27- jährige dunkelhäutige deutsche Lehramtsstudentin für Mathematik und Physik, deren Mutter aus Altenburg und Vater aus Kamerun kommt. Sie lebt in Jena und engagiert sich im Landessportbund.

Übung: Wie im richtigen Leben - Fragenbeispiele

Haben Sie ...

- die deutsche Staatsbürgerschaft?
- eine andere Staatsbürgerschaft?
- das Recht auf den Aufenthalt in Deutschland?
- gute (ausreichende) Sprachkenntnisse?
- die Möglichkeit in Ihr Heimatland zu reisen?
- das Recht auf Berufsausübung?
- das Recht auf Aus- bzw. Weiterbildung?
- das Recht auf einen eigenen privaten Wohnort?
- das Recht auf einen guten Schulplatz?
- eine Krankenversicherung?
- Wahlrecht?
- ein Bankkonto?

Können Sie ...

- davon ausgehen, dass wichtige Informationen in Ihrer Muttersprache vermittelt werden?
- Ihren Beruf ausüben?
- eine Arbeit ausüben, die Ihren Fähigkeiten und Qualifikationen entspricht?
- eine andere (weniger qualifizierte) Arbeit bekommen?
- eine Wohnung problemlos mieten?
- sich vorstellen, dass an Ihrem Arbeitsplatz Ihre Interessen wahrgenommen und berücksichtigt werden?
- erwarten, in einem Café zuvorkommend und freundlich bedient zu werden?
- religiöse Feiertage entsprechend Ihrer Religion/Tradition feiern?
- innerhalb Deutschlands ohne Einschränkung reisen?
- ins Ausland reisen?
- Ihren Urlaub im Ausland verbringen?
- problemlos in jedem Gebäude in ein oberes Stockwerk gelangen?
- beim Anzeigen eines Diebstahls eine faire Behandlung von der Polizei erwarten?
- sich auch nach Einbruch der Dunkelheit auf der Straße sicher fühlen?
- Sympathie und Unterstützung von Ihrem Umfeld erwarten?
- am gesellschaftlichen und kulturellen Leben in Ihrem Wohnort teilhaben?
- davon ausgehen, dass Sie aufgrund Ihrer Herkunft nicht diskriminiert werden?

Übung 2: Power Flower**

Kurzbeschreibung

Ungleiche Machtverteilungen bestimmen das Bild unserer Gesellschaft, da Macht, Einfluss und Ansehen oftmals an bestimmte Gruppenzugehörigkeiten gebunden sind. Zudem spielen verschiedene soziale Kategorien eine wirkungsvolle Rolle in zwischenmenschlichen Beziehungen und gesamtgesellschaftlichen Prozessen. Die Übung 'Power Flower' ermöglicht Selbstverortungsprozesse im sozialen Gefüge und wirft offene Fragen auf:

- Was ist Macht?
- Was bedeutet Gerechtigkeit?
- Welche Privilegien habe ich?
- Entlang welcher Merkmale werde ich benachteiligt?
- Welche Handlungsmöglichkeiten stehen mir zur Verfügung?

Auf der Grundlage der jeweiligen persönlichen 'Machtblume' setzen sich die Beteiligten im ersten Übungsteil: *Power Flower* mit ihrer eigenen Machtstellung innerhalb des sozialen Rahmens auseinander. Durch die zweite Übung: *Wer wird diskriminiert?* wird die Perspektive der Beteiligten um das Wissen über Privilegierung und Benachteiligung anderer Gruppen ergänzt. Auf der Grundlage einer Tabelle richten Teilnehmer_innen ihren Fokus auf die kritische Auseinandersetzung mit der Benachteiligung anderer Personen und Gruppen. Mit Hilfe dieser Übung wird versucht, die Machtpositionen in ihren vielfältigen Zusammenhängen und Tradierungen zu erkunden sowie die Wechselwirkung zwischen Individuum und Gesellschaft aufzuzeigen.

Lernziele

- Sensibilisierung für die in der Gesellschaft herrschenden Machtverhältnisse
- Reflexion der eigenen Machtstellung in der Gesellschaft
- Analyse von Privilegierungs- und Benachteiligungsmerkmalen
- Förderung eines verantwortungsvollen Umgangs mit der eigenen Machtposition
- Überprüfung der zur Verfügung stehenden Handlungsmöglichkeiten und Ressourcen

Zielgruppe und Setting

Diese Übung eignet sich für die Auseinandersetzung mit sozialer Privilegierung und Benachteiligung, sie ist ressourcenorientiert und zielt auf die Reflexion eigener Einflussbereiche und Handlungsressourcen ab.

| | |
|----------------|--|
| Arbeitsform: | Stuhlkreis |
| Gruppengröße: | 20 Personen (max.) |
| Zeitungumfang: | mindestens 90 Minuten |
| Materialien: | je eine Kopie der Arbeitsblätter <i>Power Flower</i> und <i>Wer wird diskriminiert?</i> für jede/n Teilnehmer_in |

** Quelle: In Anlehnung an: Materialheft der Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e.V. Perspektivwechsel. Theoretische Impulse - Methodische Anregungen, Frankfurt 2010 sowie in Anlehnung an: Materialien der Anti-Bias-Werkstatt: Europahaus Aurich (Hrsg.). Methodenbox: Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit. Aurich 2007, www.anti-bias-werkstatt.de.

Ablauf

1. Schritt:

Übungsanleitung *Power Flower*

Das Arbeitsblatt *Power Flower* wird an die Teilnehmer_innen verteilt. Auf dem Arbeitsblatt ist eine Blume abgebildet, in deren Zentrum verschiedene Kategorien aufgeführt sind, zum Beispiel Herkunft, Geschlecht, Religion, Alter oder Bildung. Die beschrifteten Felder können gemäß individueller Einschätzung empfundener Privilegierung bzw. Benachteiligung markiert werden. Die unbeschrifteten Felder können um weitere Kategorien ergänzt werden.

2. Schritt:

Einzelarbeit – Reflexion der eigenen Machtstellung in der Gesellschaft

Alle Beteiligten füllen ihre persönliche *Machtblume* aus, indem sie bei jedem Kriterium ein Blütenblatt markieren, je nachdem, welchem sie sich zugehörig fühlen. Empfinden sie sich bei dem jeweiligen Kriterium eher als privilegiert, malen sie das innere Blütenblatt aus. Wenn sie sich in der betreffenden Kategorie eher benachteiligt fühlen, markieren sie das äußere Blatt. Können sie sich keinem der beiden Blütenblätter zuordnen, besteht die Möglichkeit, ein drittes Blütenblatt hinzuzufügen. Grundsätzlich liegt die Entscheidung, welches Blütenblatt markiert wird, in der Selbsteinschätzung der Teilnehmer_innen.

3. Schritt:

Zwischenstand

Es empfiehlt sich, nach der Einzelarbeitsphase einen Zwischenstand zu erfragen. Der/die Trainer_in bringt in Erfahrung, ob alle Teilnehmer_innen einen Zugang zu der Übung gefunden haben, ob sie ihre soziale Stellung visualisieren und die Zuordnungen vornehmen konnten. Außerdem bietet es sich an, ein Stimmungsbild der Gruppe zu erheben, um einen Eindruck davon zu erhalten, mit welchen Gefühlen die Teilnehmenden in die anschließende Kleingruppenarbeit gehen. Im Anschluss erfolgt die Aufteilung in Kleingruppen. Es wird darauf verwiesen, dass die Teilnehmer_innen selbst entscheiden können, inwieweit sie ihre persönliche *Machtblume* der Gruppe präsentieren wollen.

4. Schritt:

Arbeit in Kleingruppen – Austausch der Ergebnisse

In den Kleingruppen tauschen sich die Beteiligten nacheinander über die Ergebnisse ihrer Überlegungen hinsichtlich ihrer *Machtblumen* aus. Die Gruppen sind selbst dafür verantwortlich, dass alle Teilnehmer_innen gleich viel Erzählzeit zur Verfügung steht.

5. Schritt:

Übungsanleitung zu *Wer wird diskriminiert?*

Anschließend erfolgt die Diskussion über das Arbeitsblatt: *Wer wird diskriminiert?* Das Arbeitsblatt wird den Gruppen ausgeteilt. Es beinhaltet eine Tabelle, in deren mittlerer Spalte – wie im inneren Kreis der *Machtblume* – verschiedene Merkmale wie Alter, Geschlecht, Herkunft usw. aufgeführt sind. Die Beteiligten tauschen sich nacheinander über ihre Überlegungen hinsichtlich der Tabelle aus.

6. Schritt:

Plenum – Erfahrungsaustausch, Diskussion und Auswertung

Die Auswertung findet im Plenum statt und dient der Integration von persönlichen Eindrücken und Reflexionsprozessen. Alle Beteiligten werden eingeladen, ihre Ergebnisse zu präsentieren, können jedoch zu jeder Zeit frei entscheiden, inwieweit sie ihre per-

sönliche *Power Flower* dem Plenum vorstellen möchten. Es kommt vor, dass diese Form der Selbstreflexion hinsichtlich Privilegierung bzw. Benachteiligung abgelehnt wird. Die Widerstände sollten akzeptiert werden.

Auswertungsfragen: *Power Flower*

- Wie war für Sie die Phase der Einzelarbeit?
- Wie war der Erfahrungsaustausch in den kleinen Arbeitsgruppen?
- Welche Gemeinsamkeiten sind Ihnen aufgefallen? Gab es Unterschiede?
- Inwieweit ist es Ihnen gelungen, Zuordnungen in Ihrer Machtblume vorzunehmen?
- Bei welchen Kategorien ist Ihnen die Entscheidung besonders schwer gefallen?
- Bei welchen Kategorien haben Sie sich besonders privilegiert gefühlt?
- Bei welchen Kategorien haben Sie sich eher benachteiligt gefühlt?

Selbstreflexion:

- Von welchen Eindrücken und Gefühlen war die Arbeit an der Machtblume begleitet?
- Wie geht es Ihnen damit, wenn Sie Ihre momentanen Privilegien und Benachteiligungen visualisiert sehen?
- Haben Sie dieses Ergebnis hinsichtlich Ihrer (Macht-) Stellung in der Gesellschaft erwartet?
- Gab es unerwartete Ergebnisse – positive und/oder negative?
- Welche Handlungsrichtungen können Sie davon ableiten?
- Was ist Ihr Fazit?

Hinweise zur *Power Flower*:

Bei der Feststellung eigener Privilegien ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass diese einen wichtigen Handlungsspielraum im Umgang mit Schief lagen bieten können. Bei der Feststellung der eigenen Benachteiligung ist es unter anderem von Bedeutung, auf die vorhandenen Ressourcen aufmerksam zu machen. Darüber hinaus sind Privilegien wie auch Benachteiligungen beweglich und können sich je nach Kontext beliebig ändern. Das Entdecken eigener Ressourcen ist wertvoll in dieser Übungsphase.

Auswertungsfragen: *Wer wird diskriminiert?*

- Wie haben Sie den Übergang zwischen der Ich-Reflexion zu der Reflexion über Andere empfunden?
- Inwieweit ist es Ihnen gelungen, Zuordnungen in der Tabelle vorzunehmen?
- Von welchen Eindrücken und Gefühlen war die Arbeit an der Tabelle begleitet?
- Inwiefern können betroffene bzw. nicht betroffene Gruppen unterschieden werden?
- Bei welchen Kategorien gab es mehr Konsens als bei anderen?

Hinweise zur Tabelle: *Wer wird diskriminiert?*

Es empfiehlt sich, die Tabelle *Wer wird diskriminiert?* zu visualisieren und die vorgenommenen Zuordnungen in beiden Übungsteilen im Plenum zusammenzutragen. In der Auswertung von *Wer wird diskriminiert?* sollte herausgearbeitet werden, dass die verschiedenen Diskriminierungskategorien sich gegenseitig verstärken bzw. überlagern können. Die Tabelle nimmt eine dichotome Gruppeneinteilung vor und macht auf gesellschaftlich relevante Differenzkategorien wie Sprache, Bildung, Alter, Herkunft etc. aufmerksam, aber sie sollte auch kritisch hinterfragt und diskutiert werden.

Auswertung und Diskussion

Die Auswertungs- und Diskussionsphase nimmt einen überaus wichtigen Stellenwert ein. Der aktive Reflexionsprozess kann die Beteiligten dazu anregen, sich aktiv mit dem gesellschaftlichen Machtgefüge zu beschäftigen, indem die eigene Positionierung erkannt und die Stellungen anderer Gruppen bewusst thematisiert werden. Ziel der Diskussion ist auch, gesellschaftliche Verhältnisse in ihrer Gesamtheit im Blick zu behalten und zu diskutieren.

Die Übungen *Power Flower* und *Wer wird diskriminiert?* machen unter anderem auf mehrdimensionale Diskriminierung aufmerksam und eröffnen ein breites Spektrum für die Reflexion des Ineinandergreifens unterschiedlicher Ausgrenzungsdimensionen. Jeder Mensch trägt potenzielle Diskriminierungsmerkmale in sich und kann je nach Situation und Kontext von Diskriminierung betroffen sein. Das eindimensionale Verständnis, nur von einer Diskriminierungskategorie betroffen zu sein, stereotypisiert und verkürzt die vielschichtigen Diskriminierungserfahrungen. In dieser Übung wird das Grundprinzip zugrunde gelegt, dass alle Diskriminierungskategorien ohne Hierarchisierung zueinander in Beziehung zu setzen sind. Demzufolge ist die kritische Auseinandersetzung mit der Zuordnung in die Kategorien „von Diskriminierung betroffen“ und „nicht von Diskriminierung betroffen“ ein wichtiger Aspekt. Hier geht es darum zu erkennen, dass Menschen aufgrund ihrer andauernd wechselnden Rollen und Gruppenzugehörigkeiten je nach Kontext sowohl privilegiert als auch benachteiligt sein können. In der Tabelle findet sich (lediglich) eine Auswahl an gesellschaftlich wirksamen Kategorien, die eng mit der Verteilung von Privilegien und dem Zugang zu Ressourcen verknüpft sind. Die Übungen *Power Flower* und *Wer wird diskriminiert?* können eine Diskussion über die verschiedenen Diskriminierungsformen und -ebenen anregen und das Verständnis für vorhandene Diskriminierung(en) fördern.

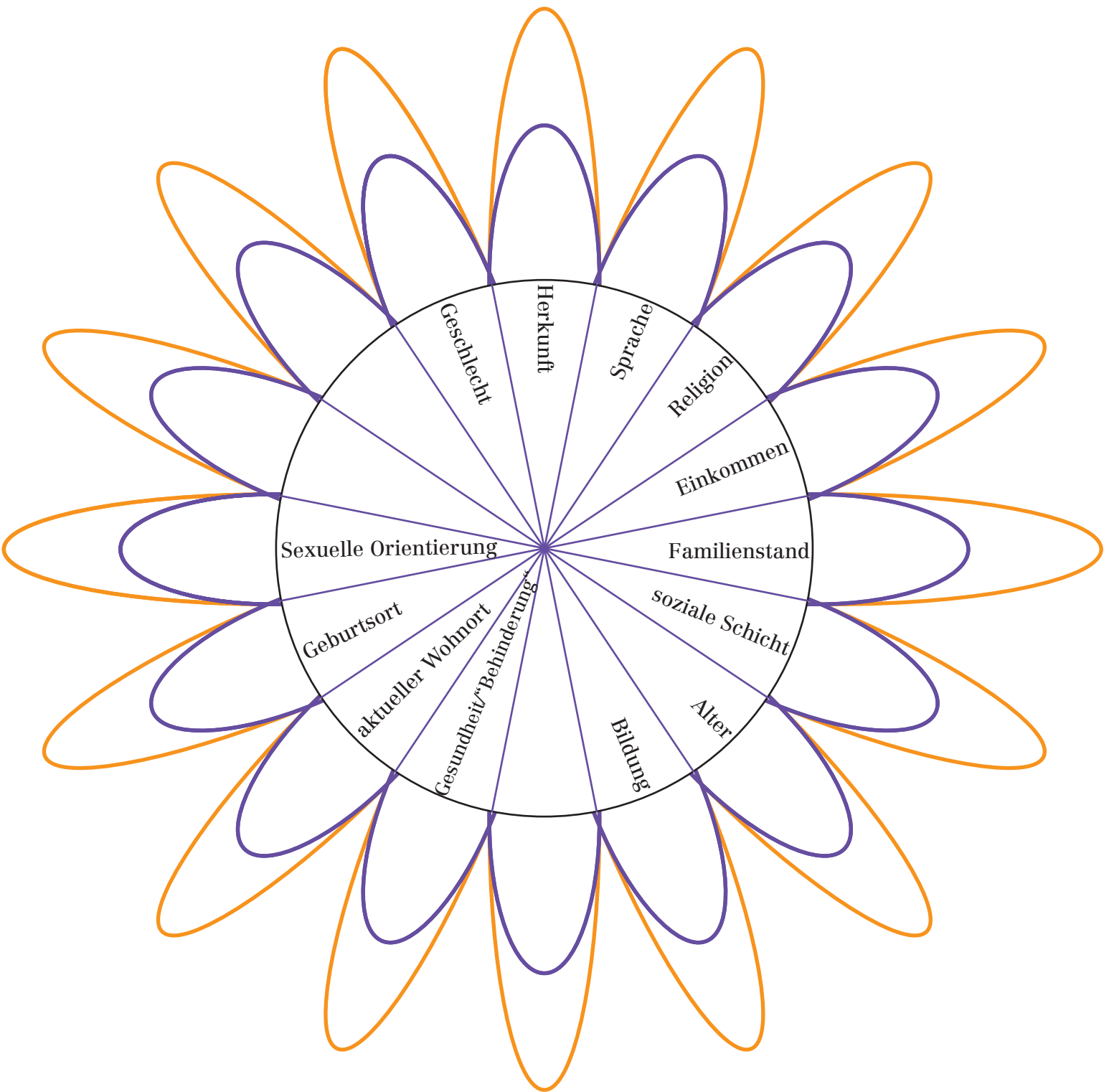
Didaktische Hinweise:

Beide Übungsteile können unabhängig voneinander angewendet werden.

Alle Übungen sollten immer von einem/einer Trainer_in begleitet und angeleitet werden.

Arbeitsblatt 1

Power Flower



Arbeitsblatt 2

Wer wird diskriminiert?

| Von Diskriminierung betroffen | Merkmal | Nicht von Diskriminierung betroffen |
|-------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|
| | Geschlecht | |
| | Religion | |
| | Herkunft / Nationalität | |
| | Hautfarbe | |
| | Gesundheit | |
| | Sexuelle Orientierung | |
| | Sozialer Status | |
| | Alter | |
| | Sprache | |
| | Bildung | |
| | Aussehen | |
| | ... | |

Quellennachweis

Literaturverzeichnis

- BAUMGART, ERDMUTE UND BÜCHLER, HEIKE: Lexikon Wissenswertes zur Erwachsenenbildung, Berlin 1998
- BEYER, INA: Çocuğumuz Bize Bir Armağan - Unser Kind ist ein Geschenk, Marburg 2003
- BOBAN, INES UND HINZ, ANDREAS: Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in Schulen der Vielfalt entwickeln, Halle 2003
- CLOERKES, GÜNTHER UND NEUBERT, DIETER: Behinderung und Behinderte in verschiedenen Kulturen. Eine vergleichende Analyse ethnologischer Studien, Heidelberg 1987.
- CLOERKES, GÜNTHER: Sozio-kulturelle Bedingungen für die Entstehung von Einstellungen gegenüber Behinderten. In: Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete (VHN) 49, Freiburg/Schweiz 1980, 259-273.
- GILL, CAROL: Disability Studies: Looking at the FAQ's. In: ALERT. Newsletter of the Institute on Disability Studies and Human Development. University of Illinois at Chicago. Volume 9 (3), Spring 1998
- HALFMANN, JULIA: Migration und Komplexe Behinderung. Eine qualitative Studie zu Lebenswelten von Familien mit einem Kind mit Komplexer Behinderung und Migrationshintergrund in Deutschland, Köln 2012
- HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ: bEO - berufliche Erfahrungen und Orientierung. Theoretische Grundlagen - Projektbeschreibung - Methoden - Materialien, Hamburg 2011
- HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ: Talente bei der Hamburger Arbeitsassistenz. Theoretische Grundlagen - Projektbeschreibung - Methoden - Materialien - Filme, Hamburg 2007
- HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ: KUKUK PLUS: Ein Bildungsangebot für Menschen mit Lernschwierigkeiten zur Erweiterung der beruflichen Handlungskompetenz, Hamburg 2009
- HENNIGE, UTE: „Wir sind ganz neu hier!“ Familien mit ausländischer Herkunft mit einem Kind mit Assistenzbedarf. In: Geistige Behinderung (1/2006), Marburg 2006, 49-60
- HINZ, ANDREAS, KÖRNER, INGRID UND NIEHOFF, ULRICH: Von der Integration zur Inklusion. Grundlagen - Perspektiven - Praxis, Marburg 2012
- HINZ, ANDREAS IN: BLEIDICK U. A. (HRSG.): Handlexikon der Behindertenpädagogik, Stuttgart 2006
- LUTZ, HELMA, HERRERA VIVAR, MARIA TERESA, SUPIK, LINDA (HRSG.): Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes, Wiesbaden 2010
- SEIFERT, MONIKA UND HARMS, JANNA: Migration und Behinderung. Teilhabebarrrieren und Teilhabechancen aus Sicht der türkischen Community in Berlin. In: Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V., Teilhabe 2/2012 Jg. 51, 71-78, Marburg 2012
- SEITZ, SIMONE, FINNERN, NINA-KATHRIN, KORFF, NATASCHA UND SCHEIDT, KATJA (HRSG.): Inklusiv gleich gerecht?, Bad Heilbrunn 2012
- STADTIMPULS (HRSG.): Interkulturelle Öffentlichkeitsarbeit - Arbeitshilfe für die Ansprache von Migrantinnen und Migranten mit Behinderung, Berlin 2012
- WANSING, GUDRUN UND WESTPHAL, MANUELA: Teilhabeforschung, Disability Studies und Migrationsforschung verbinden. In: Bundesverband evangelische Behindertenhilfe: Orientierung, Fachzeitschrift der Behindertenhilfe: Migration und Behinderung (1/2012), Berlin 2012, 12-16
- WANSING, GUDRUN UND WESTPHAL, MANUELA (HRSG.): Migration und Behinderung. Inklusion, Diversität, Intersektionalität, Wiesbaden 2014

Elektronische Medien

- ALLIANZ DER DEUTSCHEN NICHTREGIERUNGSORGANISATIONEN ZUR UN-BEHINDERTENRECHTSKONVENTION (BRK-ALLIANZ): Erster Bericht „Für Selbstbestimmung, gleiche Rechte, Barrierefreiheit, Inklusion!“, Berlin 2013
http://www.netzwerk-artikel-3.de/attachments/article/89/089_schattenubersetzung-endgs.pdf (Stand: 23.03.2014)
- ANTI-BIAS WERKSTATT: Die Werkstatt, Berlin 2005-2014
<http://www.anti-bias-werkstatt.de/?q=de/content/die-werkstatt> (Stand: 02.03.2014)
- ANTI-BIAS WERKSTATT: Inhalte, Berlin 2005-2014
<http://www.anti-bias-werkstatt.de/?q=de/content/inhalte> (Stand: 02.03.2014)
- ANTI-BIAS WERKSTATT: Hintergrundtext zum AGG mit Beispielen, Berlin 2007
[http://www.anti-bias-werkstatt.de/sites/default/files/public/Downloads/ABW_Hintergrundtext %2B2 %2BAGG.pdf](http://www.anti-bias-werkstatt.de/sites/default/files/public/Downloads/ABW_Hintergrundtext%2B2%2BAGG.pdf) (Stand: 28.01.2014)
- ANTI-BIAS WERKSTATT: Hintergrundtext über die Anti-Bias-Werkstatt und den Anti-Bias-Ansatz, Berlin 2007
[http://www.anti-bias-werkstatt.de/sites/default/files/public/Downloads/ABW_Hintergrundtext %2B1 %2BABW %2Bund %2BAB.pdf](http://www.anti-bias-werkstatt.de/sites/default/files/public/Downloads/ABW_Hintergrundtext%2B1%2BABW%2Bund%2BAB.pdf) (Stand: 28.01.2014)
- ANTI-BIAS WERKSTATT: Was ist der Anti-Bias-Ansatz? Berlin 2005-2014
<http://www.anti-bias-werkstatt.de/?q=de/content/was-ist-der-anti-bias-ansatz> (Stand: 02.03.2014)
- ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES (HRSG.): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Berlin 2013
[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Gemeinsamer Bericht zweiter 2013.pdf? __blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.pdf?__blob=publicationFile) (Stand: 23.03.2014)
- ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES: Summary der Sinus-Milieustudie „Diskriminierung im Alltag“, Berlin 2013
[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/zusammenfassung Diskriminierung im Alltag Sinusstudie.pdf? __blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/zusammenfassung_Diskriminierung_im_Alltag_Sinusstudie.pdf?__blob=publicationFile) (Stand: 23.03.2014)
- BILDUNGS- UND FORSCHUNGSINSTITUT ZUM SELBSTBESTIMMTEN LEBEN BEHINDERTER (BIFOS E.V.): Was wird als Disability Studies bezeichnet? Kassel 2013
<http://www.disability-studies-deutschland.de/bifos.php> (Stand: 08.09.2013)
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG (BAG UB): 1. bundesweite Umfrage der BAG UB zur Umsetzung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 38a SGB IX (2009 - 2012), Hamburg 2013
[http://www.bag-ub.de/ub/download/Auswertung %20BAG %20UB %20Bundesweite %20Umfrage %20UB %202009-2012.pdf](http://www.bag-ub.de/ub/download/Auswertung%20BAG%20UB%20Bundesweite%20Umfrage%20UB%202009-2012.pdf) (Stand: 22.02.2014)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS): Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe - Beeinträchtigung - Behinderung, Bonn 2013
[http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2013-07-31-teilhabebericht.pdf? __blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2013-07-31-teilhabebericht.pdf?__blob=publicationFile) (Stand: 18.02.2014)

- BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (BAMF): Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung. Migrationsbericht 2006, Berlin 2007
http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-006.pdf;jsessionid=D92E571472C856A27E01C3BCCA3F7F32.1_cid393?blob=publicationFile (Stand: 14.02.2014)
- BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (BAMF): Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung. Migrationsbericht 2012, Berlin 2013
<http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2012.pdf?blob=publicationFile> (Stand: 14.02.2014)
- BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Berlin 2006
<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/agg/gesamt.pdf> (Stand: 08.09.2013)
- BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ: Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, Berlin 2001
http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/BJNR104700001.html (Stand: 16.02.2014)
- DIE FACHVERBÄNDE FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG UND DIE BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE: Gemeinsame Erklärung zur interkulturellen Öffnung und zur kultursensiblen Arbeit für und mit Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund, Berlin 2012
http://www.bvkm.de/dokumente/media/Aktuelles/2012-03-12/Gemeinsame_Erklaerung_Behinderung_und_Migrationshintergrund.pdf (Stand: 08.09.2013)
- FACHVERBÄNDE FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG: Teilhabe am Arbeitsleben - Verbändepapier über die Grundsätze für die Weiterentwicklung der Teilhabe am Arbeitsleben, Berlin 2011
<http://www.diefachverbaende.de/files/stellungnahmen/2011-10-26-Verbaendepapier-Teilhabe-am-Arbeitsleben-Endf.pdf> (Stand: 22.02.2014)
- FREIE UND HANSESTADT HAMBURG, BEHÖRDE FÜR ARBEIT, SOZIALES, FAMILIE UND INTEGRATION: Hamburger Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Hamburg 2013
<http://www.hamburg.de/contentblob/3537658/data/landesaktionsplan-un-konvention-behinderung.pdf> (Stand: 08.09.2013)
- FREIE UND HANSESTADT HAMBURG, BEHÖRDE FÜR ARBEIT, SOZIALES, FAMILIE UND INTEGRATION: UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung. Text und Erläuterung, Hamburg 2013
<http://www.hamburg.de/contentblob/2518726/data/un-konvention-menschen-mit-behinderung.pdf> (Stand: 23.03.2014)
- FREIE UND HANSESTADT HAMBURG, BEHÖRDE FÜR ARBEIT, SOZIALES, FAMILIE UND INTEGRATION / VERSORGUNGSAMT HAMBURG: Tätigkeitsbericht des Versorgungsamtes; Hamburg 2011
<http://www.hamburg.de/contentblob/512464/data/geschaeftsbericht.pdf> (Stand: 08.09.2013)
- FREIE UND HANSESTADT HAMBURG, BEHÖRDE FÜR SOZIALES, FAMILIE, GESUNDHEIT UND VERBRAUCHERSCHUTZ: Die Entwicklung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in Hamburg, Hamburg 2008
<http://www.hamburg.de/contentblob/126200/data/bericht-behinderung.pdf> (Stand: 08.09.2013)

- GUMMICH, JUDY: Schützen die Antidiskriminierungsgesetze vor mehrdimensionaler Diskriminierung? Oder: Von der Notwendigkeit die Ausgeschlossenen einzuschließen, In: Antidiskriminierungsnetzwerk des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (Hrsg.): QUEBERLIN. Mehrfachzugehörigkeit als Bürde oder Chance? Berlin 2004, 6-16
http://www.tbb-berlin.de/downloads_adnb/V6_QueerBerlin_Mehrfachzugehoerigkeit.pdf
(Stand: 22.02.2014)
- HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ: Unser Leitbild, Hamburg 2007
<http://www.hamburger-arbeitsassistentz.de/unser-leitbild/> (Stand: 08.09.2013)
- NETZWERK ARTIKEL 3 - VEREIN FÜR MENSCHENRECHTE UND GLEICHSTELLUNG BEHINDERTER E.V.: Schattenübersetzung des der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, Berlin 2009
http://www.netzwerk-artikel-3.de/attachments/046_schattenubersetzung-endgs.pdf (Stand: 08.09.2013)
- PIEPER, MARIANNE UND HAJI MOHAMMADI, JAMAL: Ergänzungen zum Hamburger Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Schwerpunkt Mehrfachdiskriminierung und Arbeit. In: Drucksache Legislatur 20, Drs.-Nr. 24, Hamburg 2013, 114-117
http://www.wiso.uni-hamburg.de/uploads/media/esf-projekt_ergaenzungen_lap2.pdf
(Stand: 23.02.2014)
- PIEPER, MARIANNE: Herausforderung Inklusion. Partizipationschancen mehrfach diskriminierter Menschen am Arbeitsmarkt. - Vortrag auf dem gleichnamigen Workshop, Hamburg 2013
http://www.wiso.uni-hamburg.de/uploads/media/Pieper_Inklusion_06.02.2013_01.pdf
(Stand: 23.02.2014)
- PIEPER, MARIANNE / HAJI MOHAMMADI, JAMAL / MAYER, GESA / TELAKE, TILL (HRSG.): Dokumentation des Workshops „Herausforderung Inklusion - Partizipationschancen mehrfach diskriminierter Menschen am Arbeitsmarkt“, Hamburg 2013
http://www.wiso.uni-hamburg.de/uploads/media/Dokumentation_Workshop_Herausforderung_Inklusion_10042013.pdf (Stand: 23.02.2014)
- PRESSE- UND INFORMATIONSAMT DER BUNDESREGIERUNG / BEAUFTRAGTE FÜR MIGRATION, FLÜCHTLINGE UND INTEGRATION (HRSG.): Der Nationale Integrationsplan, Berlin 2007
http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Archiv16/Artikel/2007/07/Anlage/2007-10-18-nationaler-integrationsplan.pdf;jsessionid=39305647B65FEBA50B82D1207B2177F.s1t1?_blob=publicationFile&v=2 (Stand: 29.12.2013)
- PRESSE- UND INFORMATIONSAMT DER BUNDESREGIERUNG / BEAUFTRAGTE FÜR MIGRATION, FLÜCHTLINGE UND INTEGRATION (HRSG.): Broschüre: Nationaler Aktionsplan Integration: Zusammenhalt stärken - Teilhabe verwirklichen, Berlin 2011
http://www.bundesregierung.de/Content/Infomaterial/BPA/IB/2012-01-31-nap-gesamt-barrierefrei.pdf?_blob=publicationFile&v=7 (Stand: 29.12.2013)
- SENATSKOORDINATOR FÜR DIE GLEICHSTELLUNG BEHINDERTER MENSCHEN: Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen und zur Änderung anderer Gesetze, Hamburg 2005
http://www.dvbs-online.de/cmsadmin/download/gleichstellungsgesetz_hamburg.pdf (Stand: 08.09.2013)
- STADTIMPULS (HRSG.): Dokumentation der Fachtagung Doppelt diskriminiert? Migrantinnen und Migranten mit Behinderung und ihre Teilhabe am Erwerbsleben, Berlin 2012
http://www.fes.de/integration/pdf_2012/dokumentation_doppelt_diskriminiert_29-02-2012.pdf (Stand: 15.02.2014)

- STATISTISCHES BUNDESAMT: Gesundheitsberichterstattung / Definition von Behinderung (Statistik der schwerbehinderten Menschen), Bonn 2013
http://www.gbe-bund.de/glossar/Behinderung_Statistik_der_schwerbehinderten_Menschen.html (Stand: 08.09.2013)
- STATISTISCHES BUNDESAMT: 7,3 Millionen schwerbehinderte Menschen
<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Gesundheit/Behinderte/Aktuell.html> (Stand: 15.02.2014)
- STATISTISCHES BUNDESAMT: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Ergebnisse des Mikrozensus 2011, Wiesbaden 2012
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220107004.pdf;jsessionid=AD7C26C8B965499BE20856970078FCFF.cae1?_blob=publicationFile (Stand: 08.09.2013)
- STAUDACHER, GEORG: Pädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen mit unterschiedlichen Merkmalen, München 2008
<http://www.definitiv-inklusive.org/show.php> (Stand: 08.09.2013)
- ZENTRALWOHLFAHRTSSTELLE DER JUDEN IN DEUTSCHLAND (ZWST): Perspektivwechsel - Theoretische Impulse Methodische Anregungen, Frankfurt 2010
<http://www.zwst-perspektivwechsel.de/pdf/pw-broschuere-methodenbuch-web.pdf> (Stand: 28.01.2014)
- ZENTRALWOHLFAHRTSSTELLE DER JUDEN IN DEUTSCHLAND (ZWST): Perspektivwechsel - Theorie Praxis Reflexionen, Frankfurt 2010
<http://www.zwst-perspektivwechsel.de/pdf/pw-broschuere-uebung-teil-I-email.pdf> (Stand: 28.01.2014)

