

Garbacki, Heike

Inklusion in der
wohnortnahen beruflichen Rehabilitationseinrichtung
des Internationalen Bundes in Lutherstadt Wittenberg

BACHELORARBEIT

HOCHSCHULE MITTWEIDA

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fakultät Soziale Arbeit

Roßwein, 2014

Garbacki, Heike

Inklusion in der
wohnortnahen beruflichen Rehabilitationseinrichtung
des Internationalen Bundes in Lutherstadt Wittenberg

eingereicht als
BACHELORARBEIT

an der
HOCHSCHULE MITTWEIDA

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fakultät Soziale Arbeit

Roßwein, 2014

Erstprüferin: Frau Prof. Dr. Weber-Unger-Rotino

Zweitprüfer: Herr Zinke

Garbacki, Heike

Inklusion in der wohnortnahen beruflichen Rehabilitationseinrichtung (Reha-Einrichtung) des Internationalen Bundes (IB) in Lutherstadt Wittenberg.

39 S

Roßwein, Hochschule Mittweida/Roßwein (FH), Fakultät Soziale Arbeit, Bachelorarbeit, 2013/14

Referat:

Die Bachelorarbeit befasst sich mit der Inklusion, speziell in der Berufsausbildung im Rehabilitationsbereich des Internationalen Bundes in Lutherstadt Wittenberg.

Untersucht werden die Bedeutung und die Auswirkungen (mögliche Chancen und Probleme) der Inklusion in diesem Bereich.

Ein Schwerpunkt der Arbeit liegt dabei auf der Beschreibung der Bedeutung des Begriffes „Inklusion“ und der „Behindertenspezifischen Erstausbildung“ (Reha-Ausbildung) beim Internationalen Bund durch intensive Literatur- und Quellenrecherche.

Daneben wurde eine Mitarbeiterbefragung in diesem Bereich durchgeführt. Diese stellt keine empirische Untersuchung im Sinne einer Beweisführung dar, sondern soll die Wahrnehmung, Fragestellungen, Probleme, Ideen usw. der MitarbeiterInnen im Ausbildungsbereich in Bezug auf die Bedeutung und Auswirkung der Inklusion verdeutlichen.

„Es ist normal, verschieden zu sein.“

(Richard v. Weizsäcker)

Ich möchte mich bei allen bedanken, die mich bei der Anfertigung meiner Bachelorarbeit unterstützt haben.

Besonderer Dank gilt meiner Erstprüferin und meinem Zweitprüfer, die mir sowohl fachlich als auch mental zur Seite standen.

Zudem danke ich meiner Bereichsleiterin, die mich ebenfalls fachlich unterstützte.

Ohne meine MitarbeiterInnen, die sich bereiterklärten, an der Befragung teilzunehmen und die Fragen sehr gewissenhaft beantworteten, hätte ich keine so gute Grundlage zur Auswertung der Fragebögen gehabt.

Letztendlich möchte ich auch meiner Familie und meinen FreundInnen für ihr Verständnis und ihre Anteilnahme ganz herzlich danken.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Inklusion	6
2.1 Inklusion – Differenzierung nach Kleve.....	6
2.2 Inklusion - ein Definitionsversuch	7
3. Rechtliche Regelungen zur Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderung	10
3.1 Ausgewählte Gesetzgebungen	10
3.2 Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK).....	10
3.3 Die Artikel der UN-Behindertenrechtskonvention.....	12
4. Die wohnortnahe berufliche Rehabilitationseinrichtung des IB in Lutherstadt Wittenberg.....	16
4.1 Der Internationale Bund.....	16
4.2 Behindertenspezifische Erstausbildung (Reha-Ausbildung)	18
5. Der Fragebogen	20
5.1 Erstellung des Fragebogens.....	21
5.1.1 Ziele definieren.....	21
5.1.2 Konzeption	22
5.1.3 Fragenformulierung (Itemformulierung) und Fragentypen	23
5.1.4 Form und Design	23
5.2 Datenaufarbeitung und Auswertung	24
5.2.1 Ausgangslage.....	24
5.2.2 Befragungsinhalte und Untersuchungsmethoden.....	25
5.2.3 Ergebnisse	26
5.3 Diskussion zur Auswertung der Fragebögen	30

6. Umsetzung der Inklusion in der Reha-Ausbildung im Vergleich mit den Forderungen der BRK	34
7. Fazit.....	38
8. Abkürzungsverzeichnis	
9. Literaturverzeichnis	
10. Quellenverzeichnis	
11. Internetquellen	
12. Anlagen	
13. Selbständigkeitserklärung	

1. Einleitung

Wenn man im sozialen Bereich tätig ist, kommt man am Thema Inklusion nicht mehr vorbei. Die Umsetzung des Inklusionsgedankens ist zum Gegenstand der täglichen Arbeit geworden.

Die UN-Behindertenrechtskonvention ist ein wichtiges Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung, die einen entscheidenden Beitrag zur Umsetzung der Inklusion leistet. Deutschland hat sich mit der Unterzeichnung der Konvention, wie ca. 155 andere Staaten auch, dazu verpflichtet, den Vertrag zu ratifizieren. (vgl. Aktion Mensch v. 02.11.2013 Internet).

Der Grundstein der inklusiven Arbeit wird bereits in den Kindertagesstätten gelegt. Dies soll in der schulischen Bildung fortgesetzt und über die Ausbildung bis hin in den Arbeitsalltag weitergeführt werden, so dass Inklusion zur Selbstverständlichkeit im täglichen Leben wird.

Alle Bereiche der Gesellschaft sollen und müssen das gleiche Selbstverständnis haben, damit Inklusion funktioniert.

Wenn man sich mit dem Thema Inklusion beschäftigen möchte, findet man vielfältige Literatur für den Kindertagesstätten- und Schulbereich.

Ich arbeite beim Internationalen Bund (IB) in der Lutherstadt Wittenberg. Ein großer Arbeitsbereich unserer Institution ist die Berufliche Bildung. (vgl. Anlage 4, Organigramm IB). Jugendliche mit Lernschwierigkeiten und anderen Problemen, wie z. B. sozialer oder körperlicher Benachteiligung, erhalten hier die Möglichkeit, nach der Schule ihren beruflichen Werdegang vorzubereiten und zu gestalten.

Der Bereich „Berufliche Bildung“ ist in mehrere vernetzte Teilbereiche untergliedert. Neben der Berufsausbildung bietet der Internationale Bund unter anderem die Möglichkeit der Berufsvorbereitung und der unterstützten Beschäftigung. Auch ein Wohnheim gehört beispielsweise zum Netzwerk. (vgl. Anlage 4, Organigramm IB).

Mich interessierte, wie Inklusion in der Ausbildung praktizierbar ist. Ich musste feststellen, dass es für diesen Bereich sehr wenig Literatur gibt. Natürlich kann man einige Ausführungen aus dem Geltungsbereich der Kindertagesstätten und Schulen auf andere Arbeitsfelder übertragen, aber Gedanken zu spezifischen Besonderheiten, sowie die Herausarbeitung dieser, die es in jedem Tätigkeitsbereich gibt, bleiben offen.

Ich wollte der Frage nachgehen, was Inklusion für die wohnortnahe berufliche Rehabilitationseinrichtung des IB in der Lutherstadt Wittenberg bedeutet. Welche Auswirkungen könnte die Umsetzung des Inklusionsgedankens in Bezug auf Chancen und Probleme in diesem Bereich haben? Kann eine berufliche Rehabilitationseinrichtung den Anforderungen gerecht werden und inklusiv sein?

Da dieser Bereich sehr groß ist, habe ich mich entschieden, mich im Rahmen meiner Bachelorarbeit speziell mit dem Teilbereich der wohnortnahen beruflichen Rehabilitationsausbildung (Reha-Ausbildung) genauer auseinander zu setzen. Mein künftiges Arbeitsfeld wird zudem auch in diesem Teilbereich liegen.

Am Anfang meiner Arbeit habe ich anhand vielfältiger Literatur- und Quellenrecherche eine theoretische wissenschaftliche Aufarbeitung zum Thema Inklusion und zu gesetzlichen Grundlagen vorgenommen. Im Verlauf der Bearbeitung habe ich hinführend zur Fragestellung die Ausführungen thematisch eingegrenzt und wichtige Inklusionsmerkmale für die Reha-Ausbildung des IB in der Lutherstadt Wittenberg herausgearbeitet. Zudem habe ich den Internationalen Bund, insbesondere die wohnortnahe berufliche Rehabilitationsausbildung, kurz vorgestellt.

Im zweiten Teil habe ich die empirische Forschungsmethode des Fragebogens angewendet, um mich der Beantwortung meiner Frage aus einer anderen Perspektive zu nähern.

Am Ende habe ich gewonnene Erkenntnisse aus dem theoretischen Teil und der Befragung zusammengefasst. Weiterführend konnte ich Ergebnisse und Annahmen bzw. Behauptungen formulieren, die zur

Beantwortung meiner Forschungsfrage, was Inklusion für die wohnortnahe berufliche Rehabilitationsausbildung des IB in der Lutherstadt Wittenberg bedeutet, beitragen und eventuell eine Vorbereitung für weitere Untersuchungen darstellen. Der Anspruch meiner Arbeit lag nicht darin, die Frage umfassend zu beantworten, sondern sich der Problematik anzunähern.

Ich hoffe, dass die Ergebnisse und Annahmen, sowie die theoretische Ausarbeitung und die empirische Untersuchungsmethode dieser Arbeit der Leitung und Geschäftsführung des IB in Wittenberg für Verhandlungen, Entscheidungsprozesse und andere Gesprächsplattformen als Handlungs- und Diskussionsgrundlage bzw.-ansatz dienlich sein können.

Um die weibliche und männliche Form in der Arbeit gleichberechtigt zu verwenden, wurde folgende Schreibweise gewählt, die das angeführte Beispiel zeigt: MitarbeiterInnen.

Im Verlauf der Arbeit kommt es hin und wieder zu einer Doppelbesetzung des Begriffes TeilnehmerInnen. Einerseits werden die MitarbeiterInnen, die sich an der Befragung beteiligten, teilweise mit diesem Begriff benannt. Andererseits werden die Jugendlichen, die eine berufliche Reha-Ausbildung absolvieren, als TeilnehmerInnen bezeichnet.

Die ausgefüllten Fragebögen verblieben aus datenschutzrechtlichen Gründen bei der Autorin. Nur so konnte gewährleistet werden, dass keine Rückschlüsse auf bestimmte Personen gezogen werden können. Der Erstprüferin sind die Inhalte der einzelnen Fragebögen bekannt. Ein unausgefüllter Musterfragebogen befindet sich im Anhang der Bachelorarbeit.

2. Inklusion

2.1 Inklusion – Differenzierung nach Kleve

Inklusion ist in der letzten Zeit schon fast zu einem Modewort geworden. Es spielt in den verschiedenen Bereichen des täglichen Lebens immer wieder eine große Rolle, egal ob in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft oder in der Sozialen Arbeit. Immer wieder begegnet uns dieser Begriff, und trotzdem fällt es vielen Menschen schwer, ihn zu erklären und fassbar zu machen.

Kleve versucht in seinem Buch "Inklusion und Exklusion" den Begriff der sozialen Integration noch zu differenzieren und ergänzt ihn zusätzlich mit dem Begriff der sozialen Inklusion.

Er arbeitet zwei unterschiedliche Systemformen heraus, in denen sich die Menschen befinden. Er benennt sie mit

- a) Funktionssystem
- b) Lebenswelt.

Unter Funktionssystemen versteht er Bereiche der Gesellschaft, wie z.B. Wirtschaft, Politik, Bildung, Recht, Wissenschaft. Menschen dürfen und können aber nicht Teile dieser Systeme werden, sondern sie sollen von ihnen als Person für relevant gehalten werden. Diese soziale Teilhabe an Funktionssystemen bezeichnet er als soziale Inklusion.

Als Lebenswelt (Anlehnung an Habermas) benennt er die sozialen Nahbereiche, wie z. B. die Familie oder der Freundeskreis, in denen Vertrauen, Intimität und Privatheit eine große Rolle spielen. In dieser Systemform ist man integriert.

Aufgrund der unterschiedlichen Charaktere der beiden Systemformen haben sie auch widersprüchliche Verhaltenserwartungen. Während in Funktionssystemen beispielsweise Flexibilität und Mobilität erwartet werden, geht es bei den Lebenswelten um zeitliche und personelle Beständigkeit. (vgl. Kleve 2005, S. 2 ff).

Diese Erkenntnis und das sich bewusst machen der Existenz und Bedeutung dieser beiden Systemformen ist für die Soziale Arbeit sehr wichtig.

Kleve schreibt: "..., dass die mobilen, flexiblen, sozial eher lose integrierten bzw. potenziell desintegrierten Menschen mehr Möglichkeiten der Inklusion realisieren können als diejenige, die diesbezüglich eher fest integriert sind." (Kleve 2005, S. 13).

"Nur wenn Menschen in der modernen Gesellschaft sich Inklusionsmöglichkeiten sichern können, z.B. hinsichtlich der Bildung, der Wirtschaft, dem Recht, der Politik etc., nur wenn sie, anders gesagt, über Kommunikationsmedien wie Geld, Recht, Macht, Bildung etc. verfügen, können Sie Ihre physische und psychische Existenz sichern. Denn über Inklusionen in Funktionssysteme, und nicht über Integration in lebensweltliche Gemeinschaften, werden in der modernen Gesellschaft lebensnotwendige Ressourcen und Kapazitäten vermittelt." (Kleve 2005, S.12).

2.2 Inklusion - ein Definitionsversuch

In der Literatur findet man viele verschiedene Definitionsvorschläge. Man könnte sagen, dass Inklusion eine Erweiterung und Optimierung des Begriffs Integration darstellt.

Biewer (2001) übersetzt Inklusion aus dem Angloamerikanischen mit dem deutschen Begriff Einbeziehung. Eine Übersetzung des lateinischen Wortes inclusio würde bedeuten „Einschluss in die Gemeinde“. (vgl. Makrowetz, S. 3 f).

Inklusion wird unter verschiedenen Perspektiven betrachtet (z.B. ethisch, wissenschaftlich, politisch, sozial). Aber auch bestimmte Interessenlagen und unterschiedliche Schwerpunkte, auf die der Fokus gelegt wird, sind bei der Definition entscheidend. So ergeben sich viele verschiedene Formulierungen und Definitionsversuche in der Literatur. Oft wird die

Exklusion als Gegensatz (Antonym) herangezogen, um durch die Unterschiede die Bedeutung/den Begriff der Inklusion zu erklären. (vgl. Farzin 2006, S. 7 ff).

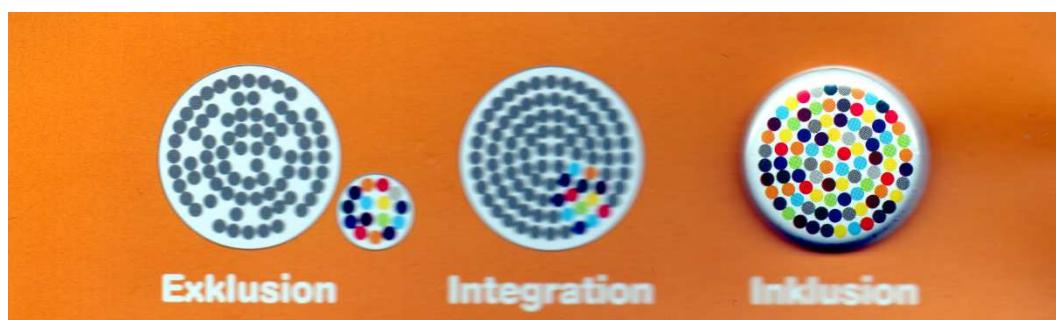
Aber aus allen Definitionsansätzen sind bestimmte einheitliche Aussagen herauszuhören bzw. zu verstehen, die mit folgenden Schlagworten beschrieben werden könnten:

- Teilhabe (Partizipation)
- Gleichbehandlung
- keine Diskriminierung
- Anerkennung
- Gleichberechtigung
- Zugänglichkeit
- Individualität
- Heterogenität

Folgende Erklärung finde ich deshalb sehr treffend formuliert:

"Inklusion ist als Weiterentwicklung des Gleichheitsgebotes zu verstehen, welches in allen Menschenrechtsquellen enthalten ist. Die Weiterentwicklung besteht in der Anerkennung der Heterogenität der Menschenrechtssubjekte und ihrer unterschiedlichen Lebenslagen. Gleichheit unter Anerkennung der Verschiedenheit und Berücksichtigung von Autonomie, Freiheit und Partizipation bedeutet Inklusion." (Degener, Mogge-Grotjahn 2012, S. 75).

Auch die bildliche Darstellung, die die Aktion Mensch in Kooperation mit den Verbänden der Behindertenhilfe und -selbsthilfe herausgegeben hat, ersetzt viele Erklärungsversuche.



(vgl. Anlage 1, Aktion Mensch)

Was Inklusion ist, beschreiben sie folgendermaßen:

"Inklusion ist gelungen, wenn jeder Mensch von der Gesellschaft akzeptiert wird. Genau so, wie er ist. Weil Unterschiede normal sind. Mit Inklusion wird aus dem Nebeneinander ein Miteinander und ein gemeinsamer Alltag selbstverständlich." (Anlage 1, Aktion Mensch).

Dr. Sicking beschreibt in einem Vortrag den allgemeinen Inklusionsbegriff sinngemäß folgendermaßen. Inklusion könnte man mit den Worten „Einbeziehung“, „Eingeschlossenheit“ oder „Dazugehörigkeit“ übersetzen. Inklusion wird in verschiedenen Bedeutungsebenen verwendet, z.B. in der Mathematik, der Medizin und der Soziologie. Das primäre Bedeutungsfeld sieht er in der Pädagogik (Inklusive Bildung). Sicking sagt, dass Inklusion die bedingungslose Anerkennung der Heterogenität der Menschen ist und über Integration hinausgeht.

Weiterhin geht Sicking auf die Definition "Inklusive Bildung" von der UNESCO ein. Alle Menschen haben das Recht auf eine qualitativ hochwertige Bildung - unabhängig von Geschlecht, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, besonderen Lernbedürfnissen, sozialen oder ökonomischen Voraussetzungen. Das Bildungssystem muss sich an die Bedürfnisse der Lernenden anpassen und nicht umgekehrt. Die unterschiedlichen Bedürfnisse aller Lernenden müssen im Mittelpunkt stehen und diese Vielfalt ist als Chance für Lern- und Bildungsprozesse zu sehen. (vgl. Sicking v. 28.11.2013 Internet).

Bevor ich auf die rechtlichen Regelungen eingehen werde, möchte ich noch einmal ausdrücklich erwähnen, dass Inklusion mehr bedeutet als die Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen, auch beispielsweise sozialer Status, Religionen und Hautfarbe gehören dazu. Da es aber in meiner Arbeit um die Inklusion in der Reha-Ausbildung (Beschreibung der Reha-Ausbildung unter Gliederungspunkt 4.2) geht, möchte ich den Fokus auf Menschen mit Behinderung legen bzw. auf solche, die von Behinderung bedroht sind.

3. Rechtliche Regelungen zur Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderung

3.1 Ausgewählte Gesetzgebungen

In der deutschen Gesetzgebung gibt es einige Regelungen, in denen es um die Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderung geht.

Als erstes möchte ich dabei auf das Grundgesetz (GG) verweisen. Hier wird z.B. im Art. 3 Abs. 3 die Benachteiligung von Menschen mit Behinderung verboten.

Auch im Sozialgesetzbuch (SGB IX) ist das Recht auf Teilhabe am gesellschaftlichen Leben festgeschrieben.

Ebenso verfolgt das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) dieses Ziel. (vgl. Aktion Mensch v. 02.11.2013 Internet).

Weiterhin könnte man das Antidiskriminierungsgesetz benennen.

Die UN-Behindertenrechtskonvention ist für mich, in Bezug auf die Regelungen zur Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen, die differenzierteste und präziseste Gesetzgebung. Deshalb möchte ich auf die UN-Konvention im Folgenden etwas genauer eingehen. (vgl. ebd.).

3.2 Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)

Die UN-Behindertenrechtskonvention, auch kurz UN-Konvention oder BRK genannt, ist im Dezember 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen (UN) verabschiedet worden.

Die UN-Konvention ist das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen mit dem Ziel, der Garantie der Teilhabe dieser Menschen an allen gesellschaftlichen Prozessen.

Mit dem Stand von März 2013 haben bereits 155 Länder die Konvention unterzeichnet und sich damit verpflichtet, den Vertrag zu ratifizieren, das bedeutet, ihn in die nationale Gesetzgebung zu übertragen. Auch Deutschland hat die Vereinbarung unterschrieben, und sie ist im März 2009 in Kraft getreten.

In vielen Staaten, so auch in Deutschland, wird die UN-Konvention nach der Ratifizierung geltendes Recht.

Im Sommer 2011 wurde von der Bundesregierung zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der erste deutsche Staatenbericht beschlossen. Diesem ist ein 10-Jahresplan - der Nationale Aktionsplan -, der ca. 200 Vorhaben, Projekte und Aktionen beschreibt, beigefügt. Er trägt den Titel "Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft".

Die beschriebenen Maßnahmen betreffen alle Lebensbereiche, die allerdings sehr allgemein formuliert sind.

Der Staatenbericht, wie auch der Nationale Aktionsplan, werden jedoch vom Verein für Menschenrechte und Gleichstellung Behinderter und von anderen Behindertenverbänden beispielsweise als unzureichend kritisiert. Die beschriebenen Maßnahmen umfassen sehr allgemeine Ankündigungen und die Sichtweise der Regierung auf die Lebensverhältnisse von Menschen mit Behinderung erscheint ihnen zu positiv. (vgl. Aktion Mensch v. 02.11.2013 Internet).

Im Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) wird in den einzelnen Artikeln auf die verschiedensten Lebensbereiche eingegangen. In den Artikeln setzt sich das Abkommen mit allen Themen des täglichen Lebens auseinander. Unter anderem durch das frühe Einbeziehen von Menschen mit Behinderung in die Verhandlungen konnten so umfassende und konkrete Regelungen getroffen werden. (vgl. ebd.).

Der Artikel 24 beispielsweise, wird der Bildung gewidmet und im Artikel 26 geht es um Habilitation und Rehabilitation. Man kann aber die einzelnen Artikel nicht losgelöst voneinander betrachten. Sie stehen alle im

Zusammenhang. Wenn z.B. im Artikel 9 über die Barrierefreiheit gesprochen wird, es im Artikel 19 um ein selbstbestimmtes Leben geht, um den offenen Arbeitsmarkt im Artikel 27 oder die Zugänglichkeit von Kommunikation, Information und Medien im Artikel 2 besprochen werden, gilt dies immer auch für den Bildungsbereich. (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte e. V. v. 02.11.2013, S. 4 ff Internet).

Das bedeutet, wenn man z.B. im Bildungsbereich tätig ist und dort den Inklusionsgedanken umsetzen möchte, genügt es nicht, sich auf Artikel 24 allein zu beziehen. Die Festschreibungen bzw. Inhalte aller Artikel sind relevant.

Im Folgenden werde ich näher auf die einzelnen Artikel der UN-Behindertenrechtskonvention eingehen, besonders auf jene, die im engeren Zusammenhang stehen mit der Umsetzung der Inklusion in der wohnortnahen Reha-Einrichtung des IB in der Lutherstadt Wittenberg. Ich möchte herausfiltern, was genau im Bereich der Bildung zu beachten ist, um den gesetzlichen Forderungen gerecht zu werden. Später kann ich dann herausarbeiten, in wie weit dies schon erfolgt, wo noch Veränderungsbedarf besteht usw.

3.3 Die Artikel der UN-Behindertenrechtskonvention

Im **Art. 1** werden unter anderem Menschen mit Behinderungen genau definiert. "Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können." (Deutsches Institut für Menschenrechte e. V. v. 02.11.2013, S. 3 Internet)

Im **Art. 2** wird ausführlich auf Kommunikation und Sprache in sämtlicher Form eingegangen. Sie müssen für alle zugänglich, verständlich und praktikabel sein (schriftlich, mündlich, auditiv, gestisch, mit Hilfsmitteln usw.).

Im **Art. 3** werden die allgemeinen Grundsätze mit den aussagekräftigen Stichworten wie:

- Achtung
- Teilhabe
- Gleichberechtigung
- Unabhängigkeit
- Akzeptanz
- Zugänglichkeit
- Nichtdiskriminierung
- Chancengleichheit

formuliert.

Im **Art. 4** wird unter anderem die Förderung der Schulung von Fachkräften beschrieben.

Im **Art. 5** geht es um die Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung, wobei es eben auch besondere Maßnahmen geben kann, die zur Gleichberechtigung führen.

Im **Art. 15** wird die unmenschliche und erniedrigende Behandlung untersagt.

Im **Art. 19** wird das Recht auf unabhängige Lebensführung beschrieben. Das bedeutet z.B. auch, dass Menschen mit Behinderungen selber wählen können, in welcher Einrichtung sie ausgebildet werden.

Im **Art. 20** geht es um die persönliche Mobilität. Das bedeutet auch, dass alle Menschen gleichermaßen zum gewünschten Ziel kommen müssen und nicht ausgegrenzt werden, nur weil sie nicht mobil sind. In diesem Fall müssen Maßnahmen getroffen werden, um die Mobilität zu gewährleisten.

Im **Art. 24**, der mit "Bildung" überschrieben ist, geht es unter anderem darum, Menschen mit Behinderung nicht vom allgemeinen Bildungssystem auszuschließen und damit Diskriminierung zu vermeiden und Chancengleichheit zu gewährleisten. Bildung soll integrativ, hochwertig und unentgeltlich sein.

Menschen mit Behinderung soll die volle und gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen erleichtert werden, sie sollen lebenspraktische Fertigkeiten und soziale Kompetenzen erwerben.

Notwendige und angepasste Unterstützung und Maßnahmen sollen geleistet werden, um eine erfolgreiche Bildung zu erleichtern. Dafür müssen geeignete und ergänzende Hilfs- und Lehrmittel sowie Formen der Kommunikation verwendet und Fachkräfte geschult werden.

Im **Art. 26**, in dem Habilitation und Rehabilitation zum Thema gemacht werden, ist die Erweiterung der Dienste und Programme auf diesem Gebiet festgeschrieben.

Auch hier wird auf die Notwendigkeit der Aus- und Fortbildung für Fachkräfte und die unterstützenden Geräte und Technologien für Menschen mit Behinderungen hingewiesen.

Im **Art. 27** geht es um das gleiche Recht auf Arbeit, um sich den Lebensunterhalt zu verdienen, die frei gewählt oder angenommen werden kann.

Der Arbeitsmarkt muss offen, zugänglich und integrativ sein. (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte e. V. v. 02.11.2013, S. 4 ff Internet).

Wenn man sich die einzelnen Regelungen und Forderungen der Artikel ansieht, erscheinen sie schlüssig, gerecht, logisch, aber auch selbstverständlich.

Genauer betrachtet fehlen jedoch mögliche Bedingungen, um verschiedene Maßnahmen auch effektiv und selbstverständlich umsetzen zu können. Nicht jeder Mensch mit Behinderung kann in der geforderten Zeit, in Qualität und Quantität und mit den gegebenen Bedingungen das gleiche Ergebnis erzielen, wie ein Mensch ohne Behinderung. Sie benötigen also selbstverständlich Hilfe und Unterstützung in verschiedenster Form. Die Realisierung der Hilfe und Unterstützung in jeglicher Form wird in der UN-Behindertenrechtskonvention gefordert. Ich habe aber keine Aussagen zu Möglichkeiten der Finanzierung für die

Schaffung der verschiedensten Rahmenbedingungen, wie z.B. Schulung von Fachkräften (Art. 4), Barrierefreiheit (Art. 9), persönliche Mobilität mit größtmöglicher Unabhängigkeit (Art. 20) und Verwendung geeigneter ergänzender Materialien (Art. 24), gefunden. Es lässt sich kein finanzieller Leistungsanspruch ableiten.

Wie kann bzw. wird es geregelt werden und gelingen, dass in einer Leistungsgesellschaft, in der die Wirtschaftlichkeit eine der wesentlichsten Rolle spielt, ein Mensch mit einem Handikap die gleichen Chancen erhält, Behinderte selbstverständlich beschäftigt werden und das Unternehmen dabei konkurrenzfähig bleibt.

Es gibt Integrationsvereinbarungen und somit für Arbeitgeber bereits Zuschüsse. Auch von Arbeitsagenturen, Integrationsämtern, Rehaträgern oder Kommunen werden Kosten, z.B. für technische Arbeitshilfen oder Arbeitsassistenzen, übernommen. Dennoch zahlen 60 % der privaten Unternehmen lieber die Ausgleichsabgaben, statt die Mindestquote zu erfüllen, 5 % der Stellen an Menschen mit Behinderungen zu vergeben. (vgl. Aktion Mensch e. V. 2013, S. 12 f).

Die Beantragung der Mittel und die "Aufrüstung" sind zeit- und arbeitsaufwändig. Der Anreiz für die Arbeitgeber, sowie die Hilfe und Unterstützung durch Politik und Regierung, scheinen noch nicht ausreichend. Die Barrieren in den Köpfen der Menschen sind vermutlich noch zu hoch, um Inklusion in den Unternehmen als selbstverständlich umzusetzen.

Diese Behauptung könnten unter anderem auch folgende Zahlen belegen. Während von Oktober 2009 bis Oktober 2012 die Arbeitslosenzahl der Gesamtbevölkerung in Deutschland um 14,5 % gefallen ist, ist die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderungen um 5,6 % gestiegen. (vgl. ebd. S. 13).

Nun folgend werde ich auf den Internationalen Bund und speziell auf die Berufliche Bildung, insbesondere die wohnortnahe berufliche Rehabilitationsausbildung des IB in der Lutherstadt Wittenberg, eingehen und in Bezug auf Inklusion beleuchten.

4. Die wohnortnahe berufliche Rehabilitationseinrichtung des IB in Lutherstadt Wittenberg

4.1 Der Internationale Bund

Der Internationale Bund (IB) - Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit - wurde 1949 gegründet. Er hat sich zu einem bundesweiten Unternehmen etabliert und ist ein eingetragener Verein und Dienstleister in den Bereichen Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit. (vgl. IB Qualitäts- und Leistungshandbuch S. A2). Derzeit findet ein Umstrukturierungsprozess statt, bei dem sich aus verschiedenen Verbänden des ehemaligen Vereins gGmbHs herausbilden.

"Der IB Jugendhilfe- und Ausbildungsverbund (IB JHAV) Wittenberg ist eine Einrichtung des IB, die seit 1991 in das regionale Verbundsystem aus Politik, Institutionen, Verbänden und Wirtschaft des Landkreises Wittenberg, zu dem auch die Partner der Ausbildung und Förderung zählen, integriert ist. ...

Seit Bestehen des IB JHAV Wittenberg liegt einer der wesentlichen Schwerpunkte der Einrichtung in der beruflichen Qualifizierung und Integration von jungen Menschen mit Behinderung oder von Behinderung bedrohten jungen Menschen. Als Einrichtung der wohnortnahen beruflichen Rehabilitation ist der IB JHAV Wittenberg in weitere Netzwerke eingebunden.

Eines dieser Netzwerke ist die Bundesarbeitsgemeinschaft der Wohnortnahen Beruflichen Rehabilitation (BAG WBR), die 1999 u.a. mit dem Ziel gegründet wurde, die Entwicklung und Umsetzung qualitativ hochwertiger Reha-Angebote flächendeckend zu unterstützen. Dieser Zielstellung folgend wurde der IB Wittenberg 1999 Mitglied der BAG WBR." (IB Qualitäts- und Leistungshandbuch S. A2). In der WBR haben sich sogenannte Mitgliedseinrichtungen zusammengeschlossen. Es ist eine Interessengemeinschaft mit gleichen Aufgaben und Zielen. (vgl. Wohnortnahe Berufliche Rehabilitationseinrichtungen ... 2013, S. 4ff).

Die Einrichtung, der IB JHAV Wittenberg, hat sich nicht nur extern ein umfangreiches Netzwerk aufgebaut, sondern ist auch intern strukturell und umfassend sehr gut vernetzt. Die verschiedenen Arbeitsfelder werden in zwei Bereiche untergliedert. Zum ersten Bereich „Soziale Arbeit“ gehören z.B. die Ambulanten Hilfen, die Erziehungs- und Familienberatung, Streetwork und die Kompetenzagentur. Der zweite Bereich ist die „Berufliche Bildung“. Hierzu gehören unter anderem die Berufseinstiegsbegleitung, die Unterstützte Beschäftigung und die Reha-Ausbildung. (vgl. Anlage 4, Organigramm IB).

So kann z.B. in der beruflichen Bildung auf eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit geblickt werden, in der auch die TeilnehmerInnen der verschiedenen Maßnahmenangebote lückenlose Betreuung und Begleitung finden, wenn sie es wünschen. Theoretisch ist es möglich (was auch häufig so geschieht), dass TeilnehmerInnen, durch die verschiedenen Bereiche des IB, von der Schule ab Klasse acht, über die Berufsvorbereitung, zur Ausbildung, bis hin zum Berufseintritt begleitet werden.

Zwei Teilbereiche, die außer der wohnortnahen beruflichen Rehabilitationsausbildung zur Beruflichen Bildung beim IB in Lutherstadt Wittenberg gehören, möchte ich deshalb kurz erwähnen.

Der erste Bereich ist die Berufseinstiegsbegleitung (Bereb), deren Aufgabe die Vorbereitung von SchülerInnen mit erhöhtem Förderbedarf auf den Übergang von der Schule zur Berufsausbildung ist. (vgl. Anlage 2, Berufseinstiegsbegleitung).

Der zweite Bereich ist die behindertenspezifische berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB-Reha). Die TeilnehmerInnen dieser Maßnahme erhalten die Möglichkeit, Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben, zu überprüfen und zu bewerten, um eine geeignete Berufswahlentscheidung zu treffen, den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses zu erwerben oder die Aufnahme einer Beschäftigung zu erreichen und möglichst nachhaltig auf dem Ausbildungs-und/oder Arbeitsmarkt zu bestehen. (Agentur für Arbeit 2010, S. 19).

Es gibt noch weitere Arbeitsfelder, die der beruflichen Bildung zugeordnet werden und das interne Netzwerk komplettieren. Die Erläuterungen dieser würden jedoch den Rahmen der Arbeit übersteigen.

Die rechtlichen Grundlagen aller geförderten und begleiteten Maßnahmen der Agentur für Arbeit (AfA) bilden die §§ 50 und 61 des SGB III. (vgl. Werner, S. 1).

Wie bereits erwähnt, beziehe ich mich zum Thema Inklusion in der Bachelorarbeit nur auf den Bereich der wohnortnahen beruflichen Rehabilitationsausbildung (Reha-Ausbildung). Im Folgenden möchte ich daher diesen Bereich kurz beschreiben.

4.2 Behindertenspezifische Erstausbildung (Reha-Ausbildung) (nach § 102 Abs. 1 Nr. 1a SGB III)

"Zielgruppe sind lernbehinderte, körperbehinderte, sinnesbehinderte und psychisch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 19 SGB III), die für Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation geeignet sind und wegen ihrer Behinderung besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bedürfen und auf eine besondere Einrichtung im Sinne § 35 SGB IX für behinderte Menschen angewiesen sind." (IB Qualitäts- und Leistungshandbuch, S. D 78).

Ziel dieser Maßnahme ist die "Durchführung von behindertenspezifischen Ausbildungen zur Erlangung eines Berufsabschlusses zur dauerhaften Integration in Beruf und Beschäftigung". (ebenda).

Wichtige Teilziele zur Erreichung des Berufsabschlusses sind dabei vor allem die Förderung von Schlüsselkompetenzen und der Verbleib der TeilnehmerInnen in der Maßnahme. Die Umsetzung erfolgt durch moderne und aktuelle Konzepte, die unter anderem gekennzeichnet sind durch zielgruppengerechte Methodik und Didaktik, Stütz- und Förderunterricht, besondere Prüfungsvorbereitung, begleitete Praktika, Motivationsförderung und Beteiligung der TeilnehmerInnen. (vgl. ebenda, S. D 2 ff).

Die individuelle Betreuung der TeilnehmerInnen in dieser Maßnahme durch StützlehrerInnen, AusbilderInnen und SozialarbeiterInnen des IB, zusätzlich zu den LehrerInnen in der Theorieausbildung der Berufsschulen und den AnsprechpartnerInnen der Praktikabetriebe, ist eine besondere Form, um den Auszubildenden bestmögliche Chancen in ihrer beruflichen Entwicklung zu bieten.

Die schriftliche Befragung als empirische Forschungsmethode wollte ich unterstützend nutzen, um mich der Beantwortung meiner Frage zu nähern, wie und ob im Bereich der wohnortnahen beruflichen Rehabilitationsausbildung der Inklusionsgedanke umgesetzt werden kann.

Im Folgenden habe ich die Vorgehensweise und Ergebnisse meiner Befragung erläutert.

5. Der Fragebogen

"Der **Fragebogen** ist ein Mittel zur Erhebung von Daten. Er wird überwiegend in den Sozialwissenschaften und der Psychologie genutzt. Es werden Daten über die sozialen und politischen Einstellungen, Interessen und Meinungen erhoben. Mit einem Fragebogen können leicht sehr große Mengen von **Menschen** befragt werden, deren Aussagen statistisch ausgewertet werden." (Bollig, v. 15.12.2013 Internet).

Er ist eine quantitative Methode zur Erfassung von Meinungen, Einstellungen und Positionen zu bestimmten Themen und Sachverhalten. Zudem stellt er eine relativ kostengünstige und leicht praktikable Variante zur Befragung von homogenen Gruppen dar. (vgl. Raab-Steiner, Benesch 2010, S. 43 ff). Daher war der Fragebogen für die Bearbeitung meiner Fragestellung die effektivste und gewinnbringendste Methode.

Der Einsatz eines Fragebogens erfordert jedoch eine gute Vorbereitung, da er während der Befragung (beim Beantworten der Fragen durch die Interviewten) nicht mehr steuerbar ist, wie beispielsweise bei der persönlichen mündlichen Befragung. Man kann eine unverständliche Frage nicht mehr umformulieren und verzichtet zum Beispiel auch auf Mimik, Gestik und Zeichen, wie Denkpausen, räuspern usw., seiner Befragten. (vgl. Raab-Steiner, Benesch 2010, S. 43 ff).

Die Zuverlässigkeit/Verlässlichkeit (Reliabilität) und Gültigkeit (Validität) des Fragebogens ist unter anderem abhängig von der Art der Formulierung der Fragen, der Form, des Designs und der Fragetechnik.

Es gibt die Möglichkeit, offene und geschlossene Fragen zu formulieren. Bei geschlossenen Fragen gibt es Antwortvorgaben. Beide Formen haben Vor- und Nachteile. Geschlossene Fragen sind z.B. einfacher auszuwerten, da der Rahmen der Antworten bereits in gewisser Weise festgelegt ist. Bei offenen Fragen hingegen treten bei der Beantwortung eventuell Perspektiven oder Aspekte in Erscheinung, auf die die Fragenden gar nicht den Fokus gelegt hatten. (vgl. Bollig, v. 15.12.2013 Internet).

Bei der Fragenformulierung sollten verschiedene einfache Regeln befolgt werden, wie:

- kurze Fragen stellen
- keine doppelte Verneinung verwenden
- eindeutige und verständliche Begriffe verwenden
- suggestive Fragen vermeiden
- Fragen müssen zur Zielgruppe passen
- positive und negative Antwortmöglichkeiten zulassen (vgl. ebd.).

In den folgenden Ausführungen werde ich, neben theoretischen Erläuterungen, auf die von mir durchgeführte schriftliche Befragung eingehen, meine Vorgehensweise beschreiben und die Fragebögen auswerten.

5.1 Erstellung des Fragebogens

Am Anfang steht die Frage, welche Methode die geeignetste ist für den speziellen Forschungsauftrag. Mit einem Fragebogen kann man in relativ kurzer Zeit viele Meinungen und Aussagen zu einem bestimmten Thema einholen. Jedoch ist seine Zuverlässigkeit und Gültigkeit kritisch zu betrachten, was ich bereits im vorhergehenden Punkt 5. erwähnte. (vgl. ebd.).

5.1.1 Ziele definieren

Der erste Schritt sollte der Überlegung gelten, mit welchem Ziel der Fragebogen erstellt und welchem Zweck er dienen soll.

Was genau möchte ich wissen und erfahren? Welche Frage habe ich an die TeilnehmerInnen? Beispielsweise durch eine vorherige intensive Literaturrecherche sollte es gelingen, das Hauptziel zu definieren. Was bedeutet die Umsetzung des Inklusionsgedankens für die wohnortnahe

berufliche Rehabilitationseinrichtung des IB in der Lutherstadt Wittenberg, inwieweit wird Inklusion bereits umgesetzt und welcher Veränderungen bedarf es. (vgl. Zask, v. 15.12.2013, S. 4 f Internet).

5.1.2 Konzeption

Im nächsten Schritt ist es wichtig, weitere Entscheidungen, in Bezug auf *Inhalte, Umfang, Ablauf* und *Teilnehmerkreis* der Befragung, im Vorfeld zu klären. (vgl. ebd. S. 5).

Der *Inhalt* meiner Umfrage bezieht sich auf die Umsetzung des Inklusionsgedankens in der wohnortnahen beruflichen Rehabilitationsausbildung. Durch vorherige Literaturrecherche und Gespräche mit ExpertInnen konnte ich die Frageninhalte schrittweise konkretisieren und eingrenzen.

Den *Umfang* der Befragung habe ich kurz und übersichtlich gestaltet. Der Fragebogen sollte überschaubar und mit relativ geringem Zeitaufwand zu beantworten sei, um die Motivation der TeilnehmerInnen der Umfrage nicht schon beim "ersten Überfliegen" der Fragen zu beeinträchtigen. (Ich hatte im Vorfeld bereits Kontakte zu MitarbeiterInnen aufgenommen, die mir ihre Bereitschaft signalisierten, mein Vorhaben durch die Teilnahme an der Befragung zu unterstützen.)

Bei der Frage nach dem *Ablauf* waren für mich folgende Schritte und Kriterien relevant.

Ich holte mir frühzeitig die Genehmigungen des Einrichtungsgeschäftsführers und der Bereichsleiterin ein, die Befragung durchführen zu dürfen. Danach wurden auch die MitarbeiterInnen vorinformiert.

Ich habe die Fragebögen persönlich bei den TeilnehmerInnen abgegeben. Die Zeitspanne (acht Arbeitstage) für die Beantwortung habe ich nicht zu lang gewählt, um die Gefahr eines eventuellen Verlegens des Fragebogens bzw. Vergessens zu minimieren. Zwei Tage vor

Abgabetermin erfragte ich noch einmal, ob der zeitliche Rahmen realisierbar ist.

Der Zeitpunkt der Befragung war für mich weniger frei wählbar (in Bezug auf den Bearbeitungszeitraum der Bachelorarbeit).

Den *Teilnehmerkreis* habe ich bewusst auf den Bereich der wohnortnahen beruflichen Rehabilitationsausbildung begrenzt, da er dem Rahmen zur Bearbeitung einer Bachelorarbeit entspricht. (vgl. ebd. S. 5 f).

5.1.3 Fragenformulierung (Itemformulierung) und Fragentypen

Bei der Formulierung habe ich mich für direkt formulierte Fragen entschieden. Diese sind gut geeignet für die Ermittlung von Fakten und Wünschen.

Eine weitere Möglichkeit wäre, Aussagen und Feststellungen zu formulieren, um eine Bewertung zu erfahren.

Zudem habe ich den offenen Fragentyp gewählt. Er bietet die Möglichkeit für eine Vielzahl unterschiedlicher Einschätzungen und somit zur Formulierung verschiedener Meinungen, Einstellungen und Vorschläge.

Bei geschlossenen Fragen werden Antwortalternativen vorgegeben. (vgl. Zask, v.15.12.2013, S. 7 ff Internet).

Die Fragenformulierung benötigte mehrere Versuche und Überlegungen, um die Fragestellungen in ihren Aussagen auch verständlich, kurz und eindeutig darzustellen. Die Fragen sollten sinnführend und ergebnisorientiert sein.

5.1.4 Form und Design

Letztendlich ist auch die "Aufmachung" der schriftlichen Umfrage ein Kriterium, das beachtet werden sollte, um Interesse zur Beantwortung der Fragen zu wecken bzw. Unsicherheiten abzubauen.

Das Deckblatt habe ich in Form eines Anschreibens gestaltet. Dieses enthielt wichtige Informationen für die TeilnehmerInnen über:

- das Thema der Befragung
- den Zweck der Umfrage
- die verantwortliche Veranstalterin/Ansprechpartnerin
- den Abgabetermin/-ort
- die Anonymität und Vertraulichkeit (vgl. ebd. S. 20).

Um für alle Befragten annähernd die gleiche Voraussetzung bzw. Ausgangssituation zu schaffen und auch, um eventuell bestehende Unklarheiten zu beseitigen, definierte ich die Begriffe "Inklusion" und konkret "Inklusive Bildung" noch einmal. So konnten alle von derselben Begriffsbestimmung ausgehen und erhielten gleichzeitig mögliche Beurteilungskriterien.

Die Fragen formulierte ich kurz und übersichtlich. Unter der jeweiligen Frage ließ ich genügend Platz zur Beantwortung. Ich folgte dem Grundsatz vom Allgemeinen zum Konkreten und vom Einfachen zum Komplizierten/Sensiblen.

Am Ende räumte ich den TeilnehmerInnen die Möglichkeit für Anmerkungen und Kommentare ein und bedankte mich noch einmal für Ihre Mitarbeit. (vgl. Zask, v.15.12.2013, S. 20 Internet).

5.2 Datenaufarbeitung und Auswertung

5.2.1 Ausgangslage

Entsprechend des Themas meiner Bachelorarbeit stellte sich nun für mich die Frage, inwieweit es im Bereich der wohnortnahen beruflichen Rehabilitationsausbildung bereits gelungen ist, die Anforderungen der UN-BRK zu erfüllen bzw. was es bedeutet, in diesem Bereich inklusiv zu arbeiten.

Die MitarbeiterInnen in diesem Bereich sind an der Basis tätig und haben tagtäglich mit der Umsetzung des Inklusionsgedankens zu tun. Deshalb war es für mich interessant, genau ihre Gedanken und Meinungen zu diesem Thema zu erfahren.

5.2.2 Befragungsinhalte und Untersuchungsmethoden

Der Fragebogen wurde, wie bereits im vorhergehenden Kapitel erwähnt, bewusst kurz und überschaubar erstellt. Er hat einen dreigliedrigen Aufbau.

Am Anfang wurden zwei Fragen zu personenbezogenen Daten gestellt. Es waren Angaben zum Geschlecht (männlich oder weiblich) und zum beruflichen Status (AusbilderIn SozialberaterIn oder StützlehrerIn).

Im Mittelteil wurden drei offene Fragen zum Thema Inklusion formuliert. Diese Form wurde gewählt, um ein möglichst weites Spektrum an Antwortmöglichkeiten zuzulassen und zu erhalten. Die Befragten sollten nicht durch vorgegebene Stichworte in ihren Meinungen und Gedanken eingeschränkt und beeinflusst werden. (vgl. Bollig, v. 15.12.2013 Internet). Am Ende hatten die Interviewten die Möglichkeit, noch ganz allgemeine Anmerkungen aufzuschreiben.

Nachdem ich die Fragebögen zurückerhalten hatte, habe ich mir die Antworten erst einmal mehrmals durchgelesen. Ich wollte mir einen Überblick verschaffen, welche Fragebögen auswertbar waren und ob es gleichgerichtete Antworten gab. Alle Exemplare waren für mich verwendbar und viele Antworten konnte man in Kategorien oder zu Haupt- bzw. Überbegriffen zusammenfassen und ordnen. (vgl. Raab-Steiner, Benesch, S.82).

Es gibt heute schon gute Computerprogramme, mittels derer man die für die Erhebung relevanten Daten erfassen kann. Eine mögliche computergestützte Auswertungsmethode wäre z.B. das SPSS ("**S**tatistical **P**roduct and **S**ervice **S**olutions"). (vgl. Raab-Steiner, Benesch 2010, S. 64).

Ich entschied mich dennoch für keine computergestützte Methode. Folgende Gründe waren dafür ausschlaggebend. Die Anzahl der auszuwertenden Fragebögen war relativ gering. Zudem hatte ich bei meiner Befragung offene Fragen gewählt. Außerdem versuchte ich Aufwand und Effektivität gegenüberzustellen; was bedeutete, mein zeitlicher Rahmen war begrenzt und ich hätte ein solches Programm erst erwerben und mich mit dessen Anwendung auseinandersetzen müssen. (vgl. ebd. S. 165).

Ich wählte die Methode der Häufigkeitszählung. Für die Statistik wurden die Häufigkeiten der Antworten (zusammengefasst in Übergruppen/Kategorien/Hauptbegriffen) ausgezählt und teilweise mittels Tabellen anschaulich dargestellt. (vgl. Atteslander, Bender, Cromm u.a. 1991, S. 248 ff).

5.2.3 Ergebnisse

Insgesamt wurden 18 Fragebögen verteilt (persönlich), von denen 13 zurückkamen. Das sind 72,22 %.

Es wurden 5 Fragebögen an Männer und 13 an Frauen ausgegeben (insgesamt arbeiten ca. 30 % männliche und 70 % weibliche Personen im Bereich der wohnortnahen beruflichen Rehabilitationsausbildung).

In *Frage Nr. 1* ging es lediglich um die Angabe des Geschlechts der Befragten und *Frage Nr. 2* bezog sich darauf, in welcher Funktion sie tätig sind (beruflicher Status).

Von den 13 erfassten Fragebögen waren vier befragte Personen männlich und neun weiblich.

Der berufliche Status verteilte sich folgendermaßen:

Stützlehrerinnen (nur weibliche)	4	(30,77%)
AusbilderInnen	6	(46,15%)
SozialarbeiterInnen/-beraterInnen	3	(23,08%)

Das Geschlecht und der berufliche Status waren jedoch bei der Beantwortung der Fragen in Bezug auf eventuell abweichende Aussagen irrelevant. Trotz unterschiedlicher beruflicher Aufgabenstellungen und Ausrichtungen (auch gender) konnte man keine differenzierte Schwerpunktsetzung in der Beantwortung erkennen und somit keinen Zusammenhang zwischen Geschlecht/beruflichen Status und einer bestimmten Zuordnung von Antworthäufigkeiten ableiten.

Die *Frage Nr. 3* des Fragebogens "Welche Möglichkeiten sehen Sie, in unserer Einrichtung der wohnortnahen beruflichen Rehabilitation den Inklusionsgedanken umzusetzen?" wurde folgendermaßen beantwortet:

Antworten	Häufigkeiten
Individualität der Auszubildenden beachten	10
Vorbereitung aufs Leben/Alltag durch Teilhabe	10
Integration auf erstem Arbeitsmarkt (Ziel)	4
gut ausgebaute Netzwerke	4
geschultes/berufserfahrenes Personal	3
Hilfsmittel und Methoden/Barrierefreiheit	3
geschützter Raum	1
Lernpatenschaften	1
Kooperationsausbildung	1
Netzwerkausbau (inklusive Kitas und Betriebe erreichen oder errichten)	1

(Häufigkeitstabelle 1 zu Frage Nr. 3)

Während es sich bei den letzten drei Nennungen in der Tabelle 1 um Ideen bzw. weitere Möglichkeiten zur Umsetzung des Inklusionsgedanken handelt, werden die anderen aufgeführten Möglichkeiten als bereits praktizierter Alltag beschrieben.

Je 10 Befragte von 13 (76,92 %) sahen als wesentliche, in der Einrichtung auch gegebene Möglichkeiten, zum einen die individuelle Betreuung der

Auszubildenden und zum anderen die Heranführung der Auszubildenden an das Leben und den (beruflichen) Alltag durch ihre Einbeziehung.

Zur *Frage Nr. 4* "Welche Gefahren ergeben sich aus der Umsetzung der Inklusion in unserer Einrichtung?" gab es folgende Antworten:

Antworten	Häufigkeiten
Personalprobleme	
• Personalmangel	8
• fehlende Berufserfahrung/spezielle Ausbildung	3
sinkendes Bildungsniveau (Über-/Unterforderung)	7
Wegfall von Vertrauensverhältnis/Bezugspersonen/ Individualität/geschützter Rahmen	6
fehlende Ressourcen (auch finanziell)	4
Umstrukturierung bzw. Wegfall der WBR	4
größere Gruppen	3
noch mehr Dokumentation	2
Ausnutzung der "Sonderstellung" von Auszubildenden	1

(Häufigkeitstabelle 2 zu Frage Nr. 4)

Bei der Beantwortung dieser Frage wurden von den Interviewten sowohl spürbarer/reale als auch eventuell zu erwartende Veränderungen beschrieben.

Insgesamt 11 Befragte (84,62 %) beschäftigt der Gedanke, dass es zu Personalproblemen führen könnte.

Ein sinkendes Bildungsniveau sehen mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen (53,85 %) als Gefahr.

Auch die Befürchtung, dass das Vertrauensverhältnis der Auszubildenden gegenüber den MitarbeiterInnen sinkt, die Individualität und der geschützter Rahmen in der Ausbildung verloren gehen, wurde in sechs Fragebögen beschrieben (46,15 %).

Die *Frage Nr. 5* "Warum glauben Sie, dass die wohnortnahe berufliche Rehabilitationseinrichtung den Inklusionsgedanken umsetzt?" ergab folgende Antworten und Häufigkeiten:

Antworten	Häufigkeiten
individuelle Betreuung und Hilfe zur Selbsthilfe (vielfältige Möglichkeiten, passende Angebote)	7
Kompetenzstärkung der Auszubildenden messbare Erfolge	6
(bestandene Prüfungen, Integration in Arbeit)	4
ausgebildetes/geschultes Personal	3
keine Isolation, betriebs- und realitätsnahe Ausbildung	3
Öffentlichkeitsarbeit	1

(Häufigkeitstabelle 3 zu Frage Nr. 5)

Diese Frage wurde bewusst etwas provokant gestellt. Sie sollte noch einmal sensibilisieren (Bedeutung der Inklusion).

Eine Befragte antwortete kritisch und knapp: „- in wenigen Ansätzen“. Alle anderen „verteidigten“ die Umsetzung des Inklusionsgedankens in ihrem Arbeitsfeld.

Das Argument der Möglichkeit von Individualität in der Arbeit mit den Auszubildenden war auch bei dieser Frage eines der häufigsten mit 53,85 %. Die damit verbundene Kompetenzstärkung der Jugendlichen war 46,15 % der Befragten ein wichtiges Kriterium.

Die Möglichkeit in *Frage Nr. 6*, Anmerkungen oder Ergänzungen aufzuschreiben, nutzten 10 der 13 Befragten (76,92 %).

Die Interviewten beschrieben hier häufig, dass die Umsetzung der Inklusion von sozialpolitischen Entscheidungen und Vorhaben, sowie deren Bereitstellung von finanziellen Mitteln abhängig ist. Alle Beteiligten

aus Politik und Wirtschaft müssen das Gleiche wollen und sich auch dafür einsetzen.

Es müsse die Art der Behinderung gesehen und die Individualität beachtet werden.

Außerdem müssen Grundvoraussetzungen (räumliche und sächliche) geschaffen werden.

Inklusion ist ein "guter theoretischer Gedanke", aber in der Praxis zur Zeit "so kaum umsetzbar".

Inklusion darf nicht zu einem "Einsparprogramm" werden, in dem es um "Effizienzsteigerung im Personaleinsatz" geht.

5.3 Diskussion zur Auswertung der Fragebögen

Nachdem im vorhergehenden Kapitel über die Resultate der Fragebögen in möglichst "objektiver" Form berichtet wurde, möchte ich nun die Ergebnisse in Bezug auf meine einleitende Fragestellung interpretieren und reflektieren. (vgl. Raab-Steiner, Benesch 2010, S. 167).

Trotz des ungünstigen Zeitpunktes der Befragung (zum Jahresabschluss) war die Beteiligung mit einer Rücklaufquote der Fragebögen von 72,22 % ein zufriedenstellendes Ergebnis.

Ich hatte den Eindruck, dass sich die Befragten ernsthaft mit dem Inhalt auseinandersetzten und sich bemühten, verständliche und aussagekräftige Antworten zu formulieren. Dies schließe ich unter anderem daraus, dass zu den einzelnen Fragen im überwiegenden Fall mehrere nicht zu knappe Stichpunkte aufgeschrieben und dabei ein breites Spektrum betrachtet wurde. Das zeigt sich z. B. daran, dass die einzelnen Berufsgruppen nicht nur auf ihr Aufgabengebiet bezogen geantwortet haben, sondern das "Gesamtpaket", was Inklusion bzw. inklusive Bildung ausmacht, im Blick hatten.

Auffallend war jedoch, dass das Kriterium der Individualität den Befragten besonders wichtig war. Es wurde in allen drei Hauptfragen (im Mittelteil des Fragebogens) und auch wieder bei der letzten Frage (Ergänzungen/Anmerkungen) mehrmals genannt.

In der Reha-Ausbildung wird die individuelle Betreuung, das Eingehen auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten jeder/s Einzelnen, als besonderer Anspruch und Voraussetzung für gute inklusive Arbeit beschrieben.

Hier sehe ich eine Chance, auf dieser Grundlage die weitere Umsetzung der Inklusion auf- und auszubauen. Diese bereits praktizierte Voraussetzung bzw. Errungenschaft sollte unbedingt beibehalten werden.

Im Hinblick auf die Umsetzung der Inklusion sehen leider die Befragten genau die Möglichkeit der individuellen Arbeit mit den Auszubildenden auch als gefährdet. Sie vermuten, dass unter anderem durch Personalmangel, unzureichende Aus- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen, fehlende Ressourcen und größere Gruppenstärke der Auszubildenden, diese Voraussetzung nicht mehr gegeben sein könnte.

Dieser scheinbare Widerspruch, dass eine Möglichkeit (Chance) zur Umsetzung der Inklusion ,in dem Beispiel die Individualität, auch gleichzeitig gefährdet sein kann, verdeutlicht die vielfältigen Blickwinkel und die Komplexität, die bei dem "Projekt" beachtet werden müssen.

Ähnlich wie bei der Individualität war auch das Ergebnis, wenn man sich den Oberbegriff Personal anschaut. Auch hier fiel einerseits auf, dass das berufserfahrene und gut ausgebildete Personal eine Grundlage der Umsetzung des Inklusionsgedanken darstellt. Die Befragten sehen auch diesen Fakt als eine Grundvoraussetzung. Andererseits befürchten sie, dass genau dieses Personal bei der Umsetzung fehlen könnte.

Konsequenterweise sollte man bei weiteren Recherchen erkunden, wieso die MitarbeiterInnen diese scheinbaren Widersprüche so beschrieben haben.

Weiterhin kristallisierte sich heraus, dass die Vorbereitung auf das Leben durch Partizipation und Kompetenzstärkung der Auszubildenden ein Grundsatz für die tägliche Arbeit der Befragten darstellt.

Besonders bei Frage 4, in der es um die Gefahren ging, die sich bei der Umsetzung der Inklusion ergeben könnten, erkannte ich die Komplexität und wie stark sich die einzeln aufgeführten Fakten bedingen. Hier ließen sich für mich viele Zusammenhänge zwischen den aufgeführten Stichpunkten der Interviewten feststellen. Wenn sie z.B. ein sinkendes Bildungsniveau vermuten (53,85 %), kann das natürlich durch ebenfalls befürchtete fehlende Ressourcen, größere Gruppen, Personalprobleme und Wegfall von Individualität geschehen und umgekehrt.

Positiv überrascht war ich, dass 76,92 % der Befragten die Möglichkeit in Frage 6 nutzten, Anmerkungen oder Ergänzungen aufzuschreiben. Die Antworten waren nicht nach der Häufigkeit zu betrachten, sondern eher, inwieweit noch andere Aspekte, Ideen oder Gedanken erfasst und formuliert wurden.

Eine wichtige Erkenntnis erhielt ich durch die Anmerkungen zur Frage 6. Die MitarbeiterInnen sehen die Möglichkeit der Umsetzung des Inklusionsgedankens in der wohnortnahen beruflichen Rehabilitationsausbildung vor allem in Abhängigkeit sozialpolitischer Entscheidungen und Vorhaben.

Zusammenfassend war festzustellen, dass sich die häufigsten Antworten auf die Individualität, das Personal, die Vorbereitung der Auszubildenden auf das Leben und die (finanziellen) Ressourcen bezogen.

Trotz der relativ guten Auswertbarkeit der vorgenommenen Befragung bin ich mir bewusst, dass Ergebnisse aus Fragebögen im Allgemeinen kritisch zu betrachten sind. Wie auch in einem Fragebogen angemerkt wurde, sind die Antworten nicht vollständig und es werden Gedanken aufgeschrieben, die gerade "präsent" waren.

Ein weiterer Nachteil einer schriftlichen Befragung ist natürlich, dass Antworten nicht hinterfragt werden können, um sie z.B. zu konkretisieren. Bei einigen Fragebögen wäre es interessant gewesen, zu bestimmten Stichpunkten noch differenziertere Aussagen zu erhalten. Warum wurden beispielsweise diese Widersprüche beschrieben? Ein anderes Beispiel wäre, die knappe und kritische Antwort „- in wenigen Ansätzen“ zu hinterfragen.

6. Umsetzung der Inklusion in der Reha-Ausbildung im Vergleich mit den Forderungen der BRK

Nach der Auswertung der Fragebögen und den daraus abzuleitenden Ergebnissen möchte ich herausarbeiten, inwieweit Inklusion im Sinne der BRK bereits umgesetzt bzw. angestrebt wird. Bei meinen Ausführungen beziehe ich mich auf die Befragung, zudem auf die Qualitätsstandards im Leistungs- und Qualitätshandbuch des IB in der WBR sowie auf eigene Erfahrungen.

Im Kapitel 3.3 wurden bereits die Artikel der UN-Konvention kurz erläutert, die für die Umsetzung des Inklusionsgedanken in der WBR von Bedeutung sind.

Die wohnortnahe berufliche Rehabilitationsausbildung kümmert sich, wie in Art. 1 beschrieben, um Auszubildende, die langfristige körperliche, seelische oder geistige Beeinträchtigungen haben, um ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen. (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte e. V. v. 02.11.2013, S. 3 Internet).

Das Ziel besteht vor allem darin, die Jugendlichen auf dem ersten Arbeitsmarkt nach der Ausbildung zu integrieren. Eine Hauptaufgabe stellt dabei die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen dar (vgl. IB Qualitäts- und Leistungshandbuch S. D 21 ff), um im täglichen Leben auch die Grundfreiheiten genießen zu können (Art. 2). (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte e. V. v. 02.11.2013, S. 4 Internet).

Wenn man auf die Forderungen des Rechts auf freie Wählbarkeit der Einrichtungen (Art. 19) und das nicht Ausschließen von Menschen mit Behinderungen vom allgemeinen Bildungssystem (Art. 24) eingeht (vgl. ebd. S.12 ff), sind diese kaum realisierbar in der bestehenden Systemform (Bildungssystem). Hier müssten Strukturen aufgeweicht und offener gestaltet werden. Zudem müssten rechtliche Regelungen und Gesetzgebungen geändert werden.

Auch die Art der Finanzierung müsste überdacht werden, die unter anderem von sozialpolitischen Entscheidungen abhängt. Die Finanzierung einer Maßnahme, die ein Träger anbietet, darf nicht von dem "Gewinn einer Ausschreibung" abhängig sein.

Die wohnortnahe berufliche Rehabilitationsausbildung ist bemüht, z.B. durch Öffentlichkeitsarbeit und Erweiterung ihrer Angebote, die Strukturen anzupassen. Als einen Schritt könnte man beispielsweise benennen, dass im Bereich der wohnortnahen beruflichen Reha-Ausbildung teilweise parallel eine weitere Maßnahme stattfindet. Die Jugendlichen dieser sogenannten BaE-Maßnahme (Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen) werden von den gleichen AusbilderInnen, StützlehrerIn und SozialberaterInnen betreut, die auch für die Auszubildenden der Reha-Ausbildung zuständig sind. Damit wird z.B. einem Separieren der TeilnehmerInnen der Rehabilitationsausbildung entgegengewirkt.

Die Forderung des Artikels 20, in der die persönliche Mobilität sicherzustellen ist (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte e. V. v. 02.11.2013, S. 12 Internet), wird bereits sehr gut umgesetzt. Die Standorte der einzelnen Reha-Ausbildungsbereiche in Wittenberg haben alle eine gute Anbindung an Bus und Bahn. (vgl. IB Qualitäts- und Leistungshandbuch S. D 59 ff).

Außerdem sind im internen Netzwerk ein Wohnheim und Internat integriert, welche den Auszubildenden während der Maßnahmen zur Verfügung stehen. (vgl. IB Qualitäts- und Leistungshandbuch S. C 10).

Eventuell könnte geprüft werden, ob die Kapazität für einen Fahrdienst bestünde, falls dieser in besonderen Fällen nötig wäre. Die verschiedenen Ausbildungsbereiche sind auch mit dem Fahrrad gut erreichbar. So kann die Selbstständigkeit der Auszubildenden gefördert und durch das Üben der richtigen Teilnahme am Straßenverkehr die Sicherheit erhöht werden.

Die kontinuierliche Weiterbildung (Art. 4) gehört beim IB, und damit auch in der Reha.Ausbildung, zur Selbstverständlichkeit. Alle MitarbeiterInnen sind verpflichtet sich weiterzubilden. Dies wird finanziell unterstützt bzw.

der Träger übernimmt vollständig die anfallenden Kosten. Es gibt vielfältige externe und interne Weiterbildungsmöglichkeiten, auf die regelmäßig hingewiesen wird.

In Bezug auf inklusive Konzeptideen, Umstrukturierung und neuartige Lernformen könnten noch speziellere Weiterbildungsinhalte für die MitarbeiterInnen gefunden und angeboten werden. Impulse von „ausen“, könnten im weiteren Umgang mit der Umsetzung des Inklusionsgedankens helfen und Sicherheit bei der Ausführung von Neuerungen geben.

Die Beachtung der Individualität, die Suche nach passgenauen Angeboten und der Einsatz geeigneter Hilfsmittel (Art. 24) (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte e. V. v. 02.11.2013, S. 15 f Internet) stellen Grundvoraussetzungen für die tägliche Arbeit der MitarbeiterInnen im Bereich der wohnortnahen beruflichen Reha-Ausbildung dar.

Zusammenfassend kann man sagen, wenn man einfach die einzelnen Forderungen aus den Artikeln der UN-Behindertenrechtskonvention mit dem Ist-Zustand in der wohnortnahen beruflichen Rehabilitationsausbildung vergleicht, gibt es viele Punkte, die bereits erfüllt und erfolgreich praktiziert bzw. umgesetzt werden. Zudem gibt es gute Ansätze die ausbaufähig sind. Aber dies gilt bisher teilweise nur innerhalb des Systems der wohnortnahen beruflichen Rehabilitationsausbildung.

Inklusion ist komplexer und weitreichender zu verstehen. Auch außerhalb dieses Systems muss Inklusion eine Rolle spielen. Ein bereits umgesetzter Inklusionsgedanke sind z.B. die Praktika, die die Auszubildenden in Betrieben der freien Wirtschaft absolvieren und dort unter realen Bedingungen ihre erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten anwenden.

Als Hilfesystem ist die wohnortnahe berufliche Rehabilitationsausbildung eine gute Sache. Aber um den Blickwinkel und damit die bestehenden Strukturen so zu ändern, dass Inklusion auch außerhalb dieses Systems

greift bzw. von außen in das System dringt - also eine Durchlässigkeit erreicht wird - müssen von der Politik die nötigen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Alle Beteiligten müssen zusammen das Gleiche wollen und wie Zahnräder ineinandergreifen.

7. Fazit

Wie bereits im letzten Kapitel erwähnt, ist Inklusion etwas sehr Komplexes. Die Gesamtheit und das stimmige Zusammenspiel der einzelnen Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention machen diese Komplexität aus.

Im Ergebnis meiner Arbeit, kann ich auf bestimmte Besonderheiten, Probleme und Chancen in der wohnortnahen beruflichen Rehabilitationseinrichtung des IB in der Lutherstadt Wittenberg, insbesondere der Reha-Ausbildung, aufmerksam machen.

Anzumerken ist, dass das Thema bei größerer Zeitkapazität noch tiefgründiger bearbeitet werden könnte. Deshalb konnte auch der inhaltliche Umfang, den das Thema Inklusion in der wohnortnahe beruflichen Rehabilitationsausbildung bietet, nicht vollständig ausgeschöpft werden. Ich konnte nur wesentliche Merkmale, Probleme und Chancen herausarbeiten. Es besteht die Möglichkeit, verschiedene Aussagen noch intensiver zu hinterfragen und differenziertere Ergebnisse herauszuarbeiten.

Die definierten Ziele, weswegen der Fragebogen erstellt wurde (siehe Gliederungspunkt 5.1.1), konnten erreicht werden, da der Anspruch meiner Arbeit nicht in der umfassenden Beantwortung der Forschungsfrage lag, sondern darin, sich der Problematik zu nähern. Auch die herausgearbeiteten Merkmale, Gedanken und wissenschaftlichen Erläuterungen der Literaturrecherche waren zielführend.

Die gewonnenen Erkenntnisse zur Fragestellung, was Inklusion für den Bereich der beruflichen Reha-Ausbildung des IB in der Lutherstadt Wittenberg bedeutet, welche Perspektiven und Möglichkeiten die Umsetzung bieten und welche Auswirkungen sie in Bezug auf Chancen und Probleme in diesem Bereich haben könnte, sollen nun zusammenfassend und abschließend erläutert werden. Kann eine

berufliche Rehabilitationseinrichtung den Anforderungen gerecht werden und inklusiv sein?

In der Gesamtbetrachtung ist die wohnortnahe berufliche Rehabilitationsausbildung als "Übergangssystem" zu bezeichnen. Es werden in dieser Ausbildungsform passgenaue Maßnahmen ergriffen, um die Jugendlichen ins (berufliche) Leben inkludieren zu können. Die individuellen Voraussetzungen und Wünsche der Jugendlichen sind Ausgangspunkt für die pädagogische Arbeit. In dem Prozess steht die Förderung durch Partizipation im Vordergrund. (vgl. Balz, Nüsken 2012, S.205). Geeignete notwendige Hilfsmittel und Ressourcen werden eingesetzt bzw. ausgeschöpft.

Natürlich wird durch diese Art der Einrichtung eine selektive Funktion erfüllt. Jedoch widerspricht dies nicht zwingend der UN - Behindertenrechtskonvention. Im Art. 5 Abs. 4 heißt es: "Besondere Maßnahmen, die zur Beschleunigung oder Herbeiführung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen erforderlich sind, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Übereinkommens." (Deutsches Institut für Menschenrechte e. V. v. 02.11.2013, S. 6 Internet).

Auch im Art. 24 geht es darum, dass angemessene Vorkehrungen für die jeweiligen Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung getroffen und die notwendige Unterstützung geleistet werden müssen. Hierfür soll ein Umfeld geschaffen werden, dass die bestmögliche Entwicklung gestattet. (vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte e. V. v. 02.11.2013, S. 15 f Internet). Weiterhin wird die "Verwendung geeigneter, ergänzender und alternativer Formen, Mittel und Formate..." (ebd. S. 16) eingeschlossen.

Die Betonung muss darauf gelegt werden, dass es sich bei der wohnortnahen beruflichen Rehabilitationsausbildung um eine zusätzliche Hilfeform handelt. Der neue Ansatz muss darin bestehen, dass es die Möglichkeit gibt, diese zusätzliche Hilfsmaßnahme in Anspruch zu

nehmen - ein Angebot, das niemanden aussondert, diskriminiert oder abschottet.

Die Reha-Ausbildung ist eine temporäre Maßnahme, die exklusiven Charakter trägt, um als Ergebnis inklusiv zu sein - die Integration der Auszubildenden auf dem ersten Arbeitsmarkt. (vgl. Balz, Nüsken 2012, S.205).

Inklusion muss wachsen. Die Reha-Ausbildung des IB in der Lutherstadt Wittenberg ist ein kleines Puzzleteil in einem großen System, die ihren Beitrag leisten kann zur Umsetzung der Inklusion. Die MitarbeiterInnen können z.B. Schlüsselkompetenzen der TeilnehmerInnen der Reha-Ausbildung stärken, ihre Partizipation fördern und unter anderem so die Auszubildenden für das (Berufs-) Leben vorbereiten.

Aber in allen Bereichen der Gesellschaft (sozial, wirtschaftlich, politisch...) muss der Inklusionsgedanke verstanden und umgesetzt werden. Alle Beteiligten müssen das Gleiche wollen und dementsprechend zusammenwirken. Notwendige Rahmenbedingungen müssen auf sozialpolitischer Ebene geschaffen werden.

Speziell für den Bildungsbereich bedeutet das unter anderem auch die finanzielle Umsteuerung. Eine Notwendigkeit sieht Tepe (GEW-Vorsitzende) unter anderem darin, das Kooperationsverbot aufzuheben. Es verbietet dem Bund, Bildungsaufgaben der Länder finanziell zu unterstützen. (vgl. E&W 2013, S. 24 f 11/2013). Damit würden eventuell zusätzliche finanzielle Mittel für die Inklusionsumsetzung zur Verfügung stehen.

Aber auch rechtliche Regelungen und darauf aufbauende Strukturen müssen geändert werden. Widersprüchliche Gesetzgebungen und rechtliche Grundlagen gegenüber inklusiver Bildung hemmen die Umsetzung der Selbigen. (vgl. Hoffmann 2013, S. 24,10/2013). Beispielsweise ist die Reha-Ausbildung Teil eines Systems, das sich aus der Gesetzgebung im SGB III und IX aufgebaut hat. Hier heißt es unter anderem "Zielgruppe sind lernbehinderte, körperbehinderte,

sinnesbehinderte und psychisch behinderte Jugendliche und junge Erwachsene (§ 19 SGB III), die für Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation geeignet sind und wegen ihrer Behinderung besondere Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bedürfen und auf eine besondere Einrichtung im Sinne § 35 SGB IX für behinderte Menschen angewiesen sind.". (IB der Qualitäts- und Leistungshandbuch, S. D 78). Dies widerspricht den Forderungen der UN Behindertenrechtskonvention im Art. 24, in dem es heißt: "Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives Bildungssystem... Bei der Verwirklichung dieses Rechts stellen die Vertragsstaaten sicher, dass a) Menschen mit Behinderungen nicht aufgrund von Behinderung vom allgemeinen Bildungssystem ausgeschlossen werden...". (Deutsches Institut für Menschenrechte e. V. v. 02.11.2013, S. 15 Internet).

Deshalb hängt auch die weitere Umsetzung des Inklusionsgedanken der wohnortnahen beruflichen Rehabilitationsausbildung des IB in Lutherstadt Wittenberg zum großen Teil von sozialpolitischen Entscheidungen und Vorhaben ab. Rechtliche Regelungen und finanzielle Ressourcen bestimmen im Wesentlichen die Möglichkeit der Umstrukturierbarkeit.

Die Reha-Ausbildung braucht dafür gute Kooperations- und Kommunikationsmöglichkeiten, neue Netzwerkpartner und die Chance der (Teil-) Umstrukturierung, um ihr Arbeitsfeld mithilfe und auf der Grundlage der entsprechenden Rahmenbedingungen offener gestalten und neue Konzepte entwickeln zu können.

Wenn Inklusion so verstanden wird, dass alle Menschen das Recht auf eine gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft haben und zwar jede/r nach ihren/seinen Möglichkeiten, Fähigkeiten und Leistungsvermögen, schließt das eine Einrichtung wie die wohnortnahe berufliche Reha-Ausbildung nicht aus.

Inklusion bedeutet auch Hilfe geben zur Teilhabe; die Bedingungen beachten und akzeptieren, die die/der Einzelne braucht (Individualität).

Wenn die starren Strukturen aufgeweicht werden können und genau geprüft wird, wer diese zusätzlichen Hilfsangebote benötigt, könnten diese einen guten weiteren Weg in Richtung Inklusion darstellen.

Die Leitung und Geschäftsführung des IB in der Lutherstadt Wittenberg sieht die Möglichkeit der Verwendung dieser Bachelorarbeit darin, die Ergebnisse als Diskussionsgrundlage in Verhandlungen für weitere Strategien und die Neuausrichtung der Arbeitsfelder in der Beruflichen Bildung zu nutzen.

„Sei tolerant, du bist auch anders.“

(Ulrike Kühne)

Anlagen

1. Karte: Aktion Mensch de.
2. Flyer : Berufseinstiegsbegleitung
3. Fragebogen (Muster)
4. Organigramm IB

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	-	Absatz
AfA	-	Agentur für Arbeit
Art.	-	Artikel
Aufl.	-	Auflage
BaE	-	Berufsausbildung in außerbetrieblicher Einrichtung
BAG	-	Bundesarbeitsgemeinschaft
Bd.	-	Band
Bereb	-	Berufseinstiegsbegleitung
BGG	-	Behindertengleichstellungsgesetz
BRK	-	Behindertenrechtskonvention
BvB	-	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme
bzw.	-	beziehungsweise
ca.	-	circa
Dr.	-	Doktor
ebd.	-	ebenda
etc.	-	et cetera
f	-	folgende
ff	-	fort folgende
GG	-	Grundgesetz
gGmbH	-	gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Hg.	-	Herausgeber
IB	-	Internationaler Bund
i.V.m.	-	in Verbindung mit
JHAV	-	Jugendhilfe- und Ausbildungsverbund
Kita	-	Kindertagesstätte
Nr.	-	Nummer
Reha	-	Rehabilitation
SGB	-	Sozialgesetzbuch
SPSS	-	Statistical Product and Service Solutions

S.	-	Seite
UN	-	united nation = Vereinte Nation
usw.	-	und so weiter
u.a.	-	unter anderem
v.	-	vom
vgl.	-	vergleiche
WBR	-	wohntnahe berufliche Rehabilitation(einrichtung)
z.B.	-	zum Beispiel
§	-	Paragraf
§§	-	Paragrafen
%	-	Prozent

Literaturverzeichnis

- Atteslander, P., Bender, C., Cromm, J., Grabow, B., Zipp, G. (1991): Methoden der empirischen Sozialforschung. 6. Aufl. Berlin, New York: Walter de Gruyter.
- Balz, H.-J., Benz, B., Kuhlmann, C. (Hg.)(2012): Soziale Inklusion. Grundlagen, Strategien und Projekte in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: Springer VS.
- Balz, H.-J., Nüsken, D. (2012): Das Übergangssystem in der beruflichen Bildung – Inklusions- oder Exklusionsinstrument? In: Balz, H.-J., Benz, B., Kuhlmann, C. (Hg.)(2012): Soziale Inklusion. Grundlagen, Strategien und Projekte in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: Springer VS.
- Biewer, G. (2001): Vom Integrationsmodell für Behinderte zur Schule für alle Kinder. Neuwied, Kriftel, Berlin. Luchterhand. In: Markowetz, R. Prof. Dr.: Teilhabe – Integration - Inklusion. Behindertenhilfe zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Katholische Fachhochschule Freiburg.
- Degener, T., Mogge-Grotjahn, H. (2012): „All inclusive“? Annäherungen an ein interdisziplinäres Verständnis von Inklusion. In: Balz, H.-J., Benz, B., Kuhlmann, C. (Hg.)(2012): Soziale Inklusion. Grundlagen, Strategien und Projekte in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: Springer VS.
- Diekmann, A. (1995): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.
- Farzin, S. (2006): Inklusion/Exklusion. Entwicklungen und Probleme einer systemtheoretischen Unterscheidung. Bielefeld: transcript Verlag.
- Kessl, F., Plößer, M. (Hg.)(2010): Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Raab-Steiner, E., Benesch, M. (2010): Der Fragebogen. Von der Forschungsidee zur SPSS/PASW-Auswertung. 2. Aufl. Wien: facultas wuv.
- Schnell, R., Hill, P. B., Essner, E. (2011): Methoden der empirischen Sozialforschung. 9. Aufl. München: Oldenbourg Verlag.
- Scholl, A. (1993): Die Befragung als Kommunikationssituation. Zur Reaktivität im Forschungsinterview. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Quellenverzeichnis

- Agentur für Arbeit (2010): Öffentliche Ausschreibung. Behindertenspezifische Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme – BvB-Reha - . Lutherstadt Wittenberg.
- Aktion Mensch e. V. (2013): Jede Barriere ist eine zu viel. Bonn.
- E & W (2013): was ist gute Bildung? In: Erziehung & Wissenschaft. Zeitschrift für Bildungsgewerkschaft GEW. 11/2013, S. 6-25.
- Hoffmann, I. (2013): Inklusion: Umbau statt Anbau. In: Erziehung & Wissenschaft. Zeitschrift für Bildungsgewerkschaft GEW. 10/2013, S. 24.
- IB Jugendhilfe- und Ausbildungsverbund Wittenberg: Angebotskonzept zur öffentlichen Ausschreibung. Behindertenspezifische Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme – BvB-Reha - .
- IB Jugendhilfe- und Ausbildungsverbund Wittenberg: Qualitäts- und Leistungshandbuch vergleichbarer Einrichtungen nach § 35 SGB IX.
- Kleve, H. Prof. Dr. (2005): Inklusion und Exklusion. Drei einführende Texte. Fachhochschule Potsdam.
- Markowetz, R. Prof. Dr.: Teilhabe – Integration - Inklusion. Behindertenhilfe zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Katholische Fachhochschule Freiburg
- Reisch, R., Schnadt, P. (1996): Die Zielgruppe der Sonstigen-Reha-Maßnahmen. In: Lernbehinderte Jugendliche in der Berufsausbildung. Bd. 30/01.
- Schnadt, P. (1997): Förderung von Selbstständigkeit und beruflicher Handlungsfähigkeit durch Projektausbildung. In: Lernbehinderte Jugendliche in der Berufsausbildung. Bd. 30/04.
- Seidel, S. (2001): Chancen und Grenzen einer beruflichen und sozialen Integration lernbehinderter Jugendlicher - Eine Untersuchung über die Reha-Ausbildung zum Hauswirtschaftstechnischen Helfer in einer außerbetrieblichen Einrichtung. In: Diplomarbeit. Mittweida.
- Sigmund, W. (Hg.): Betreuen, Bilden, Brücken bauen. Wir über uns. In: Broschüre des IB.
- Straif, C. (1997). Lernprozesse gestalten - Entwicklung fördern. In: Lernbehinderte Jugendliche in der Berufsausbildung. Band 30/03.
- Werner, M.(Hg.): Internationaler Bund. Jugendhilfe- und Ausbildungsverbund in der Lutherstadt Wittenberg. Wohnortnahe berufliche Rehabilitation. In: Broschüre des IB.
- Wohnortnahe Berufliche Rehabilitationseinrichtungen Sachsen-Anhalt/Thüringen e. V. (2013). WBR SAT e. V., S. 4-6.

Internetquellen

Agentur für Arbeit: Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE).

http://www.arbeitsagentur.de/nn_26178/Navigation/zentral/Buerger/Behindierungen/Aus-Weiterbildung/Aus-Weiterbildung-Nav.html. verfügbar am 10.01.14.

Aktion Mensch e. V.: Die UN Konvention. Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. <http://www.aktion-mensch.de/inklusion/un-konvention.php>. verfügbar am 02.11.2013.

Bollig, T.: Fragebogen erstellen – Anleitung, Tipps, Tricks, Tools – Umfrage erstellen. <http://www.fragebogen-erstellen.com>. verfügbar am 15.12.13.

Deutsches Institut für Menschenrechte e. V.: Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 13. Dezember 2006. <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de>. verfügbar am 02.11.2013.

Jobcenter: Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE). <http://www.jugendwegweiser.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen225.c.7931.de>. verfügbar am:10.01.14.

Sicking, P. Dr.(2011):Inklusive Bildung. Vielfalt als Chance! http://www.abpaed.tu-darmstadt.de/media/arbeitsbereich_international/internationales/vortraege_inklusion/Vortrag_Sicking_.pdf. verfügbar am 28.11.2013.

2ask: Leitfaden für die Erstellung eines Fragebogens. http://www.2ask.de/media/1/10/2/3/5/bc958b68e726b401/Leitfaden_Fragebogenerstellung.pdf. verfügbar am 15.12.13.

Selbständigkeitserklärung

Ich erkläre, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe.

Ort: Lutherstadt Wittenberg

Datum: 02.02.2014

Unterschrift: