

# Vorwort: Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten im Arbeitsleben

Spätestens seit der Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte behinderter Menschen durch nahezu alle Staaten im europäischen Raum gewinnt die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt an Fahrt. Das hierzulande soeben aufgelegte, von der Bundesregierung unterstützte Programm „all inclusive“ ist ein Beleg dafür, dass im Sinne der UN-Konvention behinderten Personen ein gleichberechtigter und unbehinderter Zugang zum ersten Arbeitsmarkt ermöglicht und garantiert werden soll. In ähnlichen Bahnen bewegen sich diesbezüglich Initiativen in unseren Nachbarstaaten.

Interessant ist an dieser Stelle die Frage, ob nunmehr alle Menschen mit Behinderungen von diesen Aktionsprogrammen profitieren, wie es mit der Leitidee der Inklusion im Kontext der UN-Konvention angedacht ist. Damit kommen wir zum zentralen Thema unseres Buches, das einerseits danach fragt, welche konkreten Maßnahmen zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention im Hinblick auf den Bereich der Arbeit in Ländern Europas auf den Weg gebracht worden sind. Andererseits geht es um die Präsentation von Erfahrungen aus der Praxis, die beispielhaft sein können und von denen wir alle lernen können.

Fokussiert wird in diesen Beiträgen ein Personenkreis, der bislang kaum im Blickpunkt der Reformen stand, galt er doch weithin als „gut versorgt“ durch spezielle (beschützende) Systeme wie vor allem durch Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Gemeint sind Menschen mit Lernschwierigkeiten oder komplexer Behinderung. Beide Personbezeichnungen sind kürzlich im deutschsprachigen Raum eingeführt worden, um den von betroffenen Menschen als diskriminierend wahrgenommenen Begriff der geistigen Behinderung zu ersetzen. Eine ähnliche Entwicklung hat sich auch international vollzogen, indem nicht mehr von mental retardation oder mental handicap, sondern von intellectual disabilities oder developmental disabilities die Rede ist.<sup>1</sup> Developmental disabilities ist ein Oberbegriff, der sich neben Personen aus dem autistischen Spektrum auf Menschen mit einer organisch bedingten komplexen Behinderung oder mit Lernschwierigkeiten in Verbindung mit Hirnschädigungen erstreckt; der Begriff der intellectual disabilities wird bei nachweisbaren Hirnschädigungen dem der developmental disabilities untergeordnet, bei sozial (familiar) bedingten kognitiven Beeinträchtigungen (Lernschwierigkeiten aufgrund sozialer Benachteiligung) als eigenständiger Terminus benutzt. Grundsätzlich geht es um Personen mit einem mehr oder weniger eingeschränkten sozial adaptiven Verhalten und einem IQ < 70/75, deren Behinderung vor dem 18. Lebensjahr eingetreten sein muss.

Unser Buch ist systematisch angelegt und klar gegliedert: Es beginnt mit einem Überblicksartikel über den Stand der Inklusion und Teilhabe behinderter Men-

1 Vgl. dazu ausführlich Theunissen, G.: Geistige Behinderung und Verhaltensauffälligkeiten, Bad Heilbrunn (Klinkhardt UTB) 2011.

schen am allgemeinen Arbeitsleben im europäischen Raum. Es folgt ein Beitrag über Wertschöpfung und Wertschätzung als leitende Prinzipien der Inklusion in sozial engagierten Unternehmen. Anschließend werden Entwicklungen, Konzepte und Perspektiven der Teilhabe von Menschen mit Behinderung aus fünf europäischen Ländern, aus Deutschland, Frankreich, Italien, Österreich und der Schweiz, aufgezeigt und diskutiert. Diesen grundlegenden Beschreibungen folgen jeweils länderspezifisch zugeordnet Best-Practice-Beispiele, die sich auf Bereiche der Gastronomie und des Hotelgewerbes beziehen. Abgerundet wird das Buch durch einen Ausblick auf Perspektiven für die Zukunft. Die Auswahl der fünf Länder war dem Ziel geschuldet, eine Überschaubarkeit im Hinblick auf Trends in Europa zu wahren, Redundanzen und eine Überlänge des Buches zu vermeiden. Dadurch, dass der Gastronomie- und Hotelbereich herausgegriffen wurde, sollte einerseits eine gewisse Vergleichbarkeit hergestellt werden, andererseits handelt es sich hierbei um ein Arbeitsfeld, welches bei Menschen mit Lernschwierigkeiten hohen Zuspruch erfährt und für Reformer und Initiatoren besonders reizvoll ist.

Bedanken möchten wir uns bei allen, die das Buchprojekt unterstützt haben, insbesondere bei allen Autorinnen und Autoren, bei Frau Milena Burkart für Übersetzungen ins Deutsche und bei Herrn Dr. K.-P. Burkarth für das verlegerische Interesse und die gute Zusammenarbeit.

Der Einfachheit und Lesbarkeit halber wird häufig die männliche Schreibweise (Pädagoge...) bevorzugt, Personen weiblichen Geschlechts sind dabei stets mitgedacht.

Helmut Schwalb (Sölden bei Freiburg i.Br.)

Georg Theunissen (Freiburg i.Br. und Halle a.d.S.)