

Partizipation konkret gestalten: Ein Bericht aus der Praxis der inklusiven Arbeit

Sack, Rudi

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Sack, R. (2021). Partizipation konkret gestalten: Ein Bericht aus der Praxis der inklusiven Arbeit. *Widersprüche : Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich*, 41(159), 63-75. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-91875-2>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Rudi Sack

Partizipation konkret gestalten Ein Bericht aus der Praxis der inklusiven Arbeit

1. Gemeinsam Leben Lernen

Der Münchner Verein Gemeinsam Leben Lernen (GLL) wurde 1980 durch Eltern und Freund*innen von Menschen mit „geistiger Behinderung“¹ gegründet. Ursprünglich vor allem als Förderverein für Freizeitaktivitäten für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung gedacht, entwickelte der Verein sehr bald eigene operative Ideen, die er mit der Eröffnung des „Familientlastungsdienstes“ im Jahr 1988 und der ersten „integrativen Wohngemeinschaft“ im Jahr 1989 umzusetzen begann. Diese ersten Aktivitäten stellen die Keimzellen für die heutigen Angebotsbereiche des Vereins dar: den Ambulanten Dienst und die inklusiven Wohnangebote. Der Entstehung beider Aktivitäten ist gemein, dass sie jeweils aus einer Betroffenheitsperspektive initiiert wurden, wenn auch nicht aus der direkten Betroffenheit von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung. War es im Fall des Familientlastungsdienstes die Initiative von Eltern, die sich eine Unterstützung in der Begleitung ihrer (noch) in der Familie lebenden Angehörigen mit Beeinträchtigung wünschten, so ging der Impuls für die Gründung der Wohngemeinschaft von jungen Menschen ohne Unterstützungsbedarf aus, die – ermutigt von positiven Erfahrungen in der Begegnung mit Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung in den erwähnten Freizeitangeboten – die Idee einer „integrativen Wohngemeinschaft“ entwickelten (Sack 2016: 325).

Leitbild für diese erste und die bis zum Jahr 2020 entstandenen insgesamt neun weiteren integrativen Wohngemeinschaften war und ist also die Studenten-WG,

1 Im vollständigen Namen des Vereins wird bis heute die Bezeichnung „Menschen mit geistiger Behinderung“ verwendet, obwohl dieser Begriff – nicht zuletzt von den so Bezeichneten – zunehmend kritisch gesehen wird. Im weiteren Text wird überwiegend die aktuell immer gebräuchlicher werdende Bezeichnung „Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung“ verwendet.

und mit diesem Leitbild einher geht ein entsprechendes Selbstverständnis der Bewohner*innen, die bis heute dafür kämpfen, nicht durch institutionalisierende Organisationspraktiken des Trägervereins in ihrer Autonomie eingeschränkt zu werden. Dieses bei GLL tradierte Selbstverständnis deutet bereits auf den in diesem Beitrag zu diskutierenden Anspruch auf Partizipation hin.

Anfang 2021 leben in den zehn Wohngemeinschaften, einigen „Satellitenapartments“ im Umfeld von WGs sowie einer inklusiven „Haus- und Hofgemeinschaft“ insgesamt 114 Personen, davon 63 mit Unterstützungsbedarf in der Folge einer kognitiven Beeinträchtigung. Mit den Angeboten der individuellen Begleitung zur Teilhabe an Bildung (Schulbegleitung und Individualbegleitung) bzw. am Leben in der Gesellschaft (individuelle Freizeitbegleitung) sowie der Beratung im Rahmen des Ambulanten Dienstes werden etwa 200 Menschen mit Unterstützungsbedarf und ihre Angehörigen erreicht. Zur Umsetzung aller Aktivitäten sind ca. 100 Personen hauptamtlich und einschließlich der Bewohner*innen ohne Unterstützungsbedarf, welche in Wohngemeinschaften und Hausgemeinschaft gegen mietfreies Wohnen oder Mietminderung Assistenzleistungen erbringen, ca. 250 Personen ehrenamtlich bei GLL tätig. Die Entwicklung des Vereins vom Förderverein mit Selbsthilfecharakter für Angehörige hin zu einer Organisation, die man in ihrer Größe und mit ihrem Dienstleistungsangebot als ein „mittelständisches Unternehmen“ bezeichnen könnte, macht also deutlich, dass Partizipation heute nicht mehr auf Zuruf und durch bloßes Wollen erreicht werden kann, zumal wenn es um den Anspruch einer barrierefreien Partizipation (vgl. Düber, Rohrmann, Windisch 2018) geht, sondern dass ihre Umsetzung einer Strategie und Struktur bedarf.

2. Partizipation

2.1 Dimensionen von Partizipation

Im Zusammenhang der in diesem Beitrag angestellten Reflexionen spielen die folgenden Dimensionen von Partizipation eine wesentliche Rolle:

Selbstbestimmtes Leben

Bei der Gestaltung des eigenen Lebens erscheint uns Partizipation im Sinne von Beteiligung eigentlich als fast banal, denn selbstverständlich ist man am eigenen Leben beteiligt. Vor dem Hintergrund einer langen Tradition der Fremdbestimmung in der Begleitung und Förderung von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung muss diese wohl basalste Dimension von Partizipation jedoch unbedingt betrachtet werden. Niehoff (2016) spricht von „Regiekompetenz“ als „Anspruch

behinderter Menschen, über die Formen der Unterstützung zur Bewältigung ihres Alltags möglichst weitgehend zu bestimmen“ (S. 50).

Gleichberechtigung

Gleichberechtigung wird hier in Bezug auf alltägliche Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse innerhalb von Gruppen betrachtet, z.B. unter den Bewohner*innen einer Wohngemeinschaft. Sie bezeichnet also gewissermaßen die faire Chance jedes Einzelnen zur Behauptung seines Rechts auf selbstbestimmtes Leben im Zusammenleben mit Anderen, was immer Aushandlungsprozesse im Hinblick auf die jeweils individuellen Freiheiten miteinander interagierender Personen erforderlich macht.

Teilhabe

Mit der Einführung des Sozialgesetzbuches IX („Rehabilitation und Teilhabe“) 2001 und der Verabschiedung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK) 2006 ist Teilhabe als Rechtsanspruch zur zentralen Dimension geworden. Teilhabe umschreibt dabei deutlich mehr als ein bloßes Teilnehmen, es geht vielmehr um die Einnahme einer aktiven, gestaltenden Rolle im Zusammenleben mit Anderen. „Wir wollen mehr als nur dabei sein!“ wurde daher zur Definition von Teilhabe im Kongress der Bundesvereinigung Lebenshilfe 2003 getitelt (Wacker et al. 2005). Im Sinne der Betonung des gesellschaftlichen Beitrags von Menschen mit Unterstützungsbedarf wird in der Fachwelt teilweise auch der ergänzende Begriff der „Teilgabe“ verwendet (vgl. Fuchs 2016, Maier-Michalitsch 2019).

Beteiligung

Sie steht hier für die politische Dimension von Partizipation, einerseits makropolitisch im Sinne einer Unterstützung von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung zur aktiven Beteiligung z.B. an kommunalpolitischen Prozessen, andererseits aber auch mikropolitisch im Sinne einer Beteiligung an demokratisch verfassten Strukturen innerhalb einer Organisation, in diesem Fall des Vereins GLL.

2.2 Partizipation im Verein

GLL wurde von den Angehörigen (überwiegend) und Freund*innen (ergänzend) von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung gegründet, und aus diesen beiden Gruppen haben sich die Mitglieder und der Vereinsvorstand über mehr als drei Jahrzehnte rekrutiert. Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung selbst waren nur

als Zielgruppe der Vereinsaktivitäten, nicht aber als Akteur*innen im Verein vorgesehen. In einem ersten Schritt zur konkreten Änderung dieser Situation beschloss die Mitgliederversammlung im Jahr 2013, den Mitgliedsbeitrag für Menschen mit anerkannter Behinderung zu reduzieren. Es ging dabei nicht ausschließlich um den materiellen Aspekt (Menschen mit Behinderung aus den Aktivitäten des Vereins sind überwiegend bedürftig und Empfänger*innen von Leistungen der Grundsicherung), sondern noch mehr darum, erstmalig die wichtigsten Stakeholder des Vereins auch als mögliche demokratische Akteur*innen in den Blick zu nehmen. Im zweiten Schritt beschloss die Mitgliederversammlung die Aufnahme der Formulierung „Im Vorstand sollen Menschen mit geistiger oder mehrfacher Behinderung und Angehörige dieser Menschen vertreten sein.“ in die Satzung. Im Jahr 2015 wurden dann erstmalig zwei Personen mit kognitiver Beeinträchtigung in den Vorstand des Vereins gewählt. Als Motivation für ihre Mitarbeit geben die beiden aktuellen Vorstandsmitglieder mit Beeinträchtigung die eigene Kompetenz („Ich hab mich aufstellen lassen, weil ich gut reden kann!“) bzw. den Wunsch an, etwas für den Verein zu tun: „Weil ich dir genauso helfe wie die Anderen. Ich will sehen, was es noch für Wohnungen gibt, wo noch Wohngemeinschaften sein können.“

Partizipation im Verein vollzieht sich auch informell in anderen vereinsbezogenen Aktivitäten. So wurden zu einer zweitägigen „Zukunftswerkstatt Wohnen“ im November 2013 mit der Zielsetzung einer konzeptionellen Weiterentwicklung der Wohnangebote ca. 50 Personen gezielt als Expert*innen eingeladen, darunter als größte Einzelgruppe Bewohner*innen mit Unterstützungsbedarf aus den Wohngemeinschaften, die dann auch mitgearbeitet haben in den im Anschluss an die Zukunftswerkstatt gebildeten vier Projektgruppen, aus denen unter anderem die Konzeptionen der inzwischen neu eingeführten Wohnformen der Satellitenapartments und der Inklusiven Haus- und Hofgemeinschaft hervorgegangen sind. In einer Anfang 2015 vom Verein veranstalteten Fachtagung zu den Erfahrungen inklusiver Wohnformen haben Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung erstmals aktive Rollen bei der Gestaltung einer Fachveranstaltung wahrgenommen, unter anderem als Teilnehmer*innen einer Podiumsdiskussion und als Co-Moderator*innen von Workshops.

2.3 Partizipation im Ambulanten Dienst

Hauptamtliche Mitarbeit einer Selbstvertreterin

Den wohl bedeutsamsten Schritt zur Partizipation im Ambulanten Dienst beschreibt die Hauptakteurin dieser Veränderung so: „Meine Stelle wurde geschaffen als Ehrenamtsbeauftragte. Bei einer Zukunftskonferenz von GLL im Jahr 2013

wurde eine Projektgruppe gebildet, die sich dieses Ehrenamtsprojekt ausgedacht hat. Die Idee war, dass ich Ehrenamtliche für Unterstützungen der WGs finde, z.B. handwerklich oder für Feste.“ Das Ehrenamtsprojekt stellte sich jedoch bald als nicht bedarfsorientiert heraus, und so veränderten sich die Aufgaben der angestellten Mitarbeiterin:

„Ehrenamtliche habe ich schon gefunden, aber die WGs haben viel zu selten Hilfe angefordert. Jetzt habe ich neue Aufgaben, davon viel in der Öffentlichkeitsarbeit. Ich bin für die Selbstvertretungsgruppe zuständig und für die Redaktion von ‘Was geht?’ Außerdem mache ich als Referentin mit bei Einführungsseminaren für Helfer im Ambulanten Dienst und für neue Bewohner in den WGs. Dort erzähle ich was über Menschen mit Behinderung: dass sie eigentlich die gleichen Interessen haben wie alle Menschen und nur eben manchmal ein bisschen Unterstützung brauchen.“

Ergänzt werden kann, dass die Mitarbeiterin im Vorfeld zu Neuanstellungen im Ambulanten Dienst grundsätzlich dem Gremium angehört, das die Bewerbungsgespräche führt. Ihre besondere Kompetenz für ihre Tätigkeit im Team beschreibt sie so: „Ich kann meine Expertise als Bewohnerin einbringen, denn ich lebe jetzt seit elf Jahren in einer WG von GLL. Ich habe aus eigener Erfahrung eine Einschätzung, wie es Menschen mit Behinderung geht.“

Aktive Mitwirkung in Inklusionsprojekten des Ambulanten Dienstes

Von 2015 bis 2018 hat GLL das Inklusionsprojekt „münchen für alle“ durchgeführt mit der Zielsetzung, die Zugänglichkeit der allgemeinen Freizeitangebote in München für junge Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung zu verbessern. Das Projekt war partizipativ angelegt, sowohl in der Projektsteuerung (Mitarbeit von jungen Menschen mit Beeinträchtigung im Projektbeirat) als auch in der Durchführung (Mitwirkung bei der Durchführung so genannter Inklusionschecks zur Klärung noch bestehender Barrieren in der Zugänglichkeit von allgemeinen Angeboten sowie bei Schulungsangeboten für die Träger allgemeiner Anbieter der Jugendarbeit).

Das Folgeprojekt „befähigen & beteiligen“ (2018–2021) soll Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung in verschiedenen Schulungsangeboten dazu befähigen, ihre Kompetenzen zum Auffinden und zur Vertretung von individuellen Interessen zu schärfen. Dabei hat sich als Schwerpunkt herausgebildet, Personen mit kognitiver Beeinträchtigung für kommunalpolitische Mitwirkung in München zu schulen und ihnen bei dieser Mitwirkung konkrete Assistenz anzubieten.

Unterstützung bei der Wahrnehmung politischer Partizipation

Neben der Durchführung von Schulungsangeboten zu Themen wie „Wie rede ich vor einer Gruppe?“ oder „Mitarbeit in einem Gremium“ werden konkrete Ansätze

der Unterstützung und Begleitung bei der kommunalpolitischen Beteiligung gefunden. So wurde gemeinsam mit dem Sozialreferat der Stadt München eine Veranstaltung durchgeführt, anlässlich derer Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung ihre Vorstellungen und Ideen zur Aufstellung des 2. Aktionsplans der Landeshauptstadt zur Umsetzung der UN-BRK gesammelt und vorgetragen haben. In München ist die politische Partizipation von Menschen mit Behinderung im „Münchner Behindertenbeirat“ institutionalisiert. In dessen Facharbeitskreisen wird jedoch in schwieriger Sprache kommuniziert, sodass traditionell im Behindertenbeirat zwar die Partizipation von Menschen mit körperlichen oder Sinnesbeeinträchtigungen stattfindet, Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung aber weitgehend ausgeschlossen blieben. Gemeinsam mit Kooperationspartnern organisiert GLL daher inzwischen eine Begleitung von Personen mit kognitiver Beeinträchtigung bei der Teilnahme und Mitarbeit in den Facharbeitskreisen.

Auf dem Weg zu Selbstvertretung und Peer Counseling

Ab dem Jahr 2018 wurde eine pädagogische Fachkraft im Ambulanten Dienst mit zusätzlichen zeitlichen Ressourcen ausgestattet, um gemeinsam mit der angestellten Selbstvertreterin Strukturen der Selbstvertretung bei GLL aufzubauen. Die Idee bestand darin, schrittweise eine „Selbstvertretungsgruppe“ zu bilden, deren Mitglieder einerseits die Interessen der von Beeinträchtigung betroffenen Personen gegenüber der Organisation vertreten, und andererseits aktive Träger des aufzubauenden Angebots eines Peer Counseling (also einer Beratung von Menschen mit Behinderung durch Menschen mit Behinderung) zu sein.

2.4 Partizipation in den Wohngemeinschaften

Selbstbestimmtes Leben

„Die Wohngemeinschaft bietet einen Rahmen, in dem erwachsene Menschen ihr Leben selbstbestimmt und eigenständig gestalten können.“ Diese Formulierung aus der Konzeption der integrativen Wohngemeinschaften (Gemeinsam Leben Lernen 2019) beschreibt eigentlich eine Selbstverständlichkeit, die aber keine ist im Leben vieler Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung, denn nach wie vor werden sie häufig in paternalistischer Haltung bevormundet, um sie vor „Schädlichem“ zu bewahren, dem Genuss von Alkohol zum Beispiel (Sack 2015). Das sehr häufig vorgetragene Argument, dass Menschen gerade in der Folge ihrer kognitiven Beeinträchtigung nicht einschätzen könnten, was ihnen schade, ignoriert das Faktum, dass viele Menschen unabhängig von intellektueller Begabung sich das Recht herausnehmen, Unvernünftiges zu tun. Sonst dürfte es

beispielsweise keine Raucher geben. Lässt man also den Einzelnen unbegleitet sich selbst schädigen („Selbstbestimmung“ als Ausrede für Vernachlässigung)? Natürlich nicht, es wird beraten, empfohlen, bei Bedarf auch mit Nachdruck, aber Verbieten, Wegnehmen, jegliche Spielarten von Zwang sind definitiv tabu. In der integrativen Wohngemeinschaft besteht eine hohe Sensibilität für etwaige Einschränkungen der individuellen Freiheit auch aus dem Eigeninteresse der jungen Mitbewohner*innen ohne Behinderung. Sie achten darauf, durch den Träger der WG nicht in ihrem Rechtsraum eingeschränkt zu werden, indem zum Beispiel der Geschäftsführer stolz die Wohngemeinschaft interessierten Dritten vorführt und somit die Bewohner*innen ihrer Hausherrenrechte beraubt. Von dieser Sensibilität profitieren eindeutig auch Bewohner*innen mit kognitiver Beeinträchtigung, die aufgrund bisheriger Lebenserfahrungen ursprünglich oft ein geringeres Widerstandspotenzial gegen Fremdbestimmung mitbringen.

Selbstorganisation in den Wohngemeinschaften

Partizipation drückt sich auch im Grad der Selbstorganisation durch die Bewohner*innen einer Wohngemeinschaft aus, der abhängig von der jeweiligen Zusammensetzung der Gruppe unterschiedlich ausgeprägt, insgesamt aber ziemlich hoch ist. Wie gestalten wir das Esszimmer? Welches neue Sofa schaffen wir an? Wohin fahren wir in den nächsten WG-Urlaub? Das sind nicht immer zentrale Lebensentscheidungen, aber doch auch wichtige Fragen. Es zeigt sich in dieser Dimension, dass Partizipation Engagement erfordert, und dass Bewohner*innen, die sich zum Beispiel mehr für die Pflege von „Haus und Hof“ engagieren, dann auch einen größeren Einfluss auf die Gestaltung haben. Fachkräfte in den Wohngemeinschaften sind manchmal sehr in Sorge, ob die Gruppe während ihrer urlaubsbedingten Abwesenheit „überlebensfähig“ bleibt und dann oft verblüfft, wie in solchen Phasen die Selbstverantwortung der Bewohner*innen nochmals erheblich zunimmt. An den manchmal seitenlangen Checklisten, die Fachkräfte vor ihrem Urlaub erstellen und hinterlassen, damit auch nichts vergessen wird, sind die Bewohner*innen meist weniger interessiert, und dennoch geht in der Regel nichts Entscheidendes verloren. Dafür wird das „Machtvakuum“ gelegentlich gerne ausgenutzt, und WG-Leitungen finden nach ihrem Urlaub komplett umgestaltete Wohnzimmer oder neu bepflanzte Gärten vor, nicht immer zu ihrer ungeteilten Begeisterung.

*Entscheidungskompetenz bei der Auswahl von Bewohner*innen und Fachkräften*

Zu den für die Bewohner*innen zentralen Entscheidungen zählt die Auswahl der Personen, die in die WG einziehen oder dort als Fachkräfte arbeiten. Nicht um-

sonst formuliert Art. 19 der UN-BRK (Vereinte Nationen 2006) das Menschenrecht selbst zu wählen, wo *und mit wem* man wohnt. Deshalb hat die Partizipation bei dieser Auswahl eine hohe Bedeutung. Für potenzielle Bewohner*innen ohne Unterstützungsbedarf organisieren die Wohngemeinschaften das „WG-Casting“ eigenständig und präsentieren die am Ende des Prozesses ausgewählte Person dem Geschäftsführer, der dann theoretisch noch ein Vetorecht hätte, davon aber nicht Gebrauch macht. Bei Bewerber*innen mit Unterstützungsbedarf treffen Geschäftsführung und WG-Leitung aus der Warteliste eine Vorauswahl von einigen Personen, um eine Ausgewogenheit bzgl. Alter, Geschlecht und Intensität des Unterstützungsbedarfs sicherzustellen. Die Kandidat*innen stellen sich der Gruppe der bereits in der WG lebenden Personen vor, und diese entscheidet dann mehrheitlich, wer zum Probewohnen eingeladen wird und danach eine Zusage oder Absage erhält. Bei Bewerbungen um eine Fachkraftstelle („WG-Leitung“) gehört dem Auswahlgremium für die Bewerbungsgespräche immer auch ein*e Bewohner*in mit Unterstützungsbedarf aus der WG an. Die von dem Gremium ausgewählte Person stellt sich dann noch der gesamten Gruppe der WG-Bewohner*innen vor, ohne deren Zustimmung sie nicht angestellt wird.

Interessenvertretung über den Bewohnerbeirat

Im Jahr 2014 wurde erstmalig von den Bewohner*innen aus allen Wohngemeinschaften ein Bewohnerbeirat gewählt, um auf diese Weise die Gesamtvertretung der Interessen von Bewohner*innen gegenüber dem Träger zu stärken. Der Bewohnerbeirat hat die dann vom Vorstand verabschiedete Geschäftsordnung seiner Arbeit selbst entworfen und darüber hinaus z.B. eine Hausordnung für die Wohngemeinschaften erstellt. Wichtig wurde der Bewohnerbeirat unter anderem während der Corona-Krise. Das ursprünglich nur aus Geschäftsführung und weiteren Fachkräften zusammengesetzte Krisenteam traf erheblich in die Rechte der Bewohner*innen eingreifende Entscheidungen, was zu der berechtigten Kritik führte, dass an diesen Entscheidungen Bewohner*innen nicht beteiligt waren. Daraufhin hat der Bewohnerbeirat zwei Personen gewählt, die fortan ins Krisenteam aufgenommen wurden. In Videokonferenzen haben sie Meinungen der Bewohner*innen zu den Corona-Maßnahmen eingeholt und diese dann ins Krisenteam eingebracht. Dieser Vorgang hat nicht nur die Qualität weiterer Entscheidungen des Krisenteams verbessert, sondern auch zu einer wesentlich besseren Akzeptanz aller Entscheidungen bei den Bewohner*innen aus den Wohngemeinschaften geführt. Auf die Frage nach der Verantwortung des Krisenteams und der Akzeptanz der getroffenen Entscheidungen antwortet der gewählte Vertreter der Bewohner*innen mit Unterstützungsbedarf:

„Nein also, die Verantwortung ist nicht schwierig. Was ich nicht möchte ist z.B. die Verantwortung vom Spahn oder von der Merkel zu haben, die eigentlich nur sich aussuchen können, von wem sie blöd angemacht werden, um es mal ironisch zu sagen. Im Krisenteam ist noch keine Kritik angekommen. Das ist ganz schön, weil man kann in Ruhe arbeiten und man hat auch nicht das Gefühl, man wird für überraschende Veränderungen verantwortlich gemacht. Weil wir ja auch am wenigsten machen können dagegen.“

3. Erfahrungen und kritische Reflexion

3.1 Prinzipien partizipativer Gremienarbeit

Die folgenden vier Prinzipien werden in der Gestaltung einer partizipativen Gremienarbeit berücksichtigt:

Das Paarprinzip

Es besagt, dass es sinnvollerweise immer mindestens zwei Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung sind, die in einem gemischt besetzten Gremium mitarbeiten. Bei der Mitwirkung einzelner Personen ist die Gefahr zu groß, dass in der Sitzungskultur zu wenig Rücksicht genommen wird auf abweichende Bedürfnisse bzgl. Tempo, Sprache etc. Darüber hinaus kann das Paarprinzip bewirken, dass Gremienmitglieder mit kognitiver Beeinträchtigung sich gegenseitig unterstützen.

Das Assistenzprinzip

Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung haben zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe bei der Mitwirkung in einem Gremium Anspruch auf persönliche Assistenz. Das betrifft die Vor- und Nachbereitung von Sitzungen ebenso wie die Begleitung während der Sitzung, z.B. im Sinne einer Ermutigung, sich zu Wort zu melden oder die regelmäßige Nachfrage, ob alles verstanden wurde. Die Assistenz für die Vorstandsmitglieder mit kognitiver Beeinträchtigung wird bei GLL durch einen Mitarbeiter der Geschäftsstelle wahrgenommen, der selbst nicht dem Vorstand angehört.

Das Weniger-ist-mehr-Prinzip

Die Arbeitsweise von Vorständen und vergleichbaren Gremien zeichnet sich häufig dadurch aus, dass eine Fülle von Tagesordnungspunkten aufgerufen wird, die dann in großer Eile und oft auch entsprechender Oberflächlichkeit „durchgezogen“ werden. Die Mitwirkung von Gremienmitgliedern mit kognitiver Beeinträchtigung macht es erforderlich, Tagesordnungen auf wenige wichtige Punkte zu begrenzen, was dann auch Nachfragen und eine vertiefte Diskussion der zu

entscheidenden Fragen ermöglicht. Diese Anpassung kommt im Übrigen allen Gremienmitgliedern und der Qualität der Diskussion zugute.

Der Abbau von sprachlichen Barrieren

Mitglieder von Leitungsgremien pflegen ihren Status gelegentlich gerne durch die Verwendung einer besonders komplizierten Sprache. Im Sinne der Partizipation von Personen mit kognitiver Beeinträchtigung müssen nicht nur Unterlagen wie Protokolle oder Sitzungsvorlagen in leichter Sprache geschrieben (und bei Bedarf durch Assistenzpersonen vorgelesen) werden, sondern es geht auch um eine Anpassung der mündlichen Sprachkultur während der Sitzung. Hier kommt der jeweiligen Sitzungsleitung eine große Verantwortung zu, die immer den Überblick behalten muss, ob alle Mitglieder dem Diskussionsverlauf folgen können, um dann bei Bedarf Nachfragen und Wiederholungen zu ermöglichen.

3.2 Unzulänglichkeiten in der Gremienarbeit

Bei all diesen Überlegungen und dem ehrlichen Versuch, sie konsequent in die Praxis umzusetzen, muss definitiv noch von Unzulänglichkeiten in der Erfüllung des Anspruchs einer gleichberechtigten Mitwirkung der Mitglieder mit kognitiver Beeinträchtigung im Vorstand von GLL gesprochen werden. Empfinden sich die aktuellen Vorstandsmitglieder als gleichberechtigt? „Ja schon. Wir sind wie die Anderen. Aber manchmal geht es ein bisschen zu schnell.“ Überforderung wird vor allem im Hinblick auf finanzielle Fragen empfunden: „Schwierig sind die schwierigen Zahlen. Weil ich kann nicht so gut rechnen.“ Und es wird auch Kritik an einzelnen Themen geübt: „Das mit dem Thema ‘Sterben’ war im Vorstand. Das hat mir nicht gefallen! Das macht mir Angst, ich hab große Angst davor. Da denke ich an meine Tante aus Belgien. Ich glaube, die hat Corona, die ist auch betroffen. Das muss aufhören!“

Bei ehrlicher Betrachtung wird der Anspruch, das Tempo und den Verlauf der Diskussion so zu gestalten, dass alle Vorstandsmitglieder gut folgen können, nicht konsequent erfüllt. Es fehlt nicht am guten Willen, aber das eigene Engagement für ein Thema lässt einen schon mal vergessen, sich zurückzunehmen.

Auch die Übernahme der Assistenzfunktion durch einen Mitarbeiter der Geschäftsstelle hat sich als nicht immer unproblematisch erwiesen. Das gilt insbesondere dann, wenn im Vorstand Themen zur Sprache kommen, von denen der eingesetzte Mitarbeiter sich selbst betroffen fühlt. Seine Rolle verbietet ihm dann, sich persönlich in die Diskussion einzubringen, was zu Gewissenskonflikten führt. Hier ist noch zu überlegen, durch wen die Assistenzfunktion alternativ wahrgenommen werden kann.

3.3 Erfahrungen mit der hauptamtlichen Mitarbeit einer Selbstvertreterin im Team des Ambulanten Dienstes

Die Leitung des Ambulanten Dienstes sowie eine weitere Fachkraft in diesem Bereich beschreiben den Mehrwert der Mitarbeit einer selbst von Behinderung betroffenen Kollegin so:

„Ich sehe sie schon immer so als Prüfstein. Wenn ich irgendwie eine Idee habe im Bereich Begegnungs- und Bildungsangebote oder was auch immer, und ich bespreche das mit J. manchmal auch zwischen Tür und Angel in der Küche, und sie sagt: ‘Hä, keine Ahnung, was du da meinst, ich verstehe nicht, was du da sagst!’, dann ist mir klar, dass die Idee, die ich hatte, keine gute war, nicht ausreichend durchdacht.“
Und: „Ich kann sagen, dass J. mit Sicherheit einer der Gründe ist, warum ich sehr gerne zu GLL komme. Sie ist einfach ein sehr netter positiver Mensch mit einer irren Sozialkompetenz, mit der ich sehr gerne etwas zusammen mache.“

Die Selbstvertreterin sieht selbst auch einen klaren Mehrwert ihrer Mitarbeit für die Organisation: „Ich glaube, seit ich bei GLL arbeite, ist der Gedanke ‘Nichts über uns ohne uns’ stärker geworden bei GLL. Und dadurch hat sich die Arbeit ganz schön gewandelt.“

Bei der Leitung und der Fachkraft im Ambulanten Dienst wird aber definitiv noch Verbesserungspotenzial im Hinblick auf den Anspruch gesehen, der Selbstvertreterin noch mehr Aufgaben zu delegieren, die sie eigenständig bewältigen kann.

3.4 Erfahrungen und Grenzen beim Aufbau von Selbstvertretungsstrukturen und eines Peer Counseling

Die Umsetzung beim Aufbau von Selbstvertretungsstrukturen erwies und erweist sich als schwierig. Die zuständige Fachkraft beschreibt das so:

„Das Thema Selbstvertretung so unter dem Begriff der „Selbstvertretung“ ist zu abstrakt, das zieht nicht. Wir sind auf die Idee gekommen, dass es wahrscheinlich viel klüger ist, ein Produkt zu haben, an dem man gemeinsam arbeiten kann oder ein gemeinsames Ziel. Zum Beispiel wie jetzt in Leipzig auf einen Kongress zu fahren und da was vorzustellen, oder bei ‘München wird inklusiv’ an der Barrierefreiheit unserer Stadt mitzuarbeiten.“

Und der Leiter des Ambulanten Dienstes ergänzt: „Für mich macht es manchmal auch den Eindruck, dass die Leute gar nicht wissen, was wir mit ‘Selbstvertretung’ aussagen wollen. Das klingt manchmal wie so eine absurde Pädagogenidee.“

Gelungen ist dann aber die Bildung einer Redaktionsgruppe mit dem Auftrag, regelmäßig die Zeitschrift „Was geht?“ zu gestalten, womit nach Einschätzung

des Leiters des Ambulanten Dienstes durchaus etwas in Gang gesetzt wurde, das man als Selbstvertretung sehen kann:

„Darum geht's ja meiner Meinung nach in der Selbstvertretung. Also zum Beispiel Produkte, die in der Redaktion entstehen, sind dann nicht meine Produkte. Zum Beispiel in der Coronazeit haben sie halt dann nur negative Themen ausgewählt. Das war aber auch ein Spiegel dessen, wie es ihnen einfach gegangen ist. Also sie hatten Angst oder sie haben Angst und sie sind verzweifelt dann manchmal. Da wäre so mein Naturell gewesen, da dagegen zu wirken, aber ich habe es dann unterdrückt, weil ich gedacht habe, das ist ja nicht mein Thema.“

Peer Counseling hat sich insoweit entwickelt, als die Redaktion von „Was geht?“ mitunter durchaus den Charakter einer Selbsthilfegruppe annimmt: „Ich sehe schon Ansätze von Peer Beratung vorhanden. In der 'Was-geht'-Redaktion geht es schon seit Längerem nicht mehr um journalistische Themen, sondern das ist eine Selbstreflexionsrunde geworden: 'Wie geht's dir? Was sind so deine Themen?'" Darüber hinaus ist nun für 2021 geplant, eine feste Telefonsprechstunde der angestellten Selbstvertreterin einzuführen: „Wir wollen sowas einführen wie ein Beratungstelefon zu ganz konkreten Zeiten, die wir auch ganz konkret bewerben, wo Leute bei J. anrufen können, um sich zu informieren, was in der Freizeit so passieren kann, aber halt auch ganz bestimmte Themen, die vielleicht Menschen mit Behinderung auch nur mit Menschen mit Behinderung besprechen wollen.“

Literatur

- Düber Miriam, Rohrman Albrecht, Windisch Marcus 2018: Barrierefreie Partizipation. In: Stehr J., Anhorn R., Rathgeb K. (eds): Konflikt als Verhältnis – Konflikt als Verhalten – Konflikt als Widerstand. Perspektiven kritischer Sozialer Arbeit. Wiesbaden
- Fuchs, Max 2016: Über Teilhabe, Teilnahme und Teilgabe – und das Recht, nicht mitmachen zu müssen. Vortrag am 20.02.2016. Internetquelle: <https://www.stadtkulturmagazin.de/2016/02/ueber-teilhabe-teilnahme-und-teilgabe-und-das-recht-nicht-mitmachen-zu-muessen/>. Abgerufen: 19.12.2020
- Gemeinsam Leben Lernen e.V. 2019: Konzeption Integrative Wohngemeinschaft. Internetquelle: https://www.gll-muenchen.de/wp-content/uploads/2019/12/WG-Konzeption_31-10-2019.pdf. Abgerufen 20.12.2020
- Maier-Michalitsch, Nicola (Hrsg.) 2019: Teilhabe und Teilgabe. Menschen mit Komplexer Behinderung bereichern unsere Gesellschaft. Düsseldorf
- Niehoff, Ulrich 2016: Grundbegriffe selbstbestimmten Lebens. In: Hähner U., Niehoff U., Sack R., Walther H.: Vom Betreuer zum Begleiter. Eine Handreichung zur Leitidee der Selbstbestimmung. Marburg

- Sack, Rudi 2015: Wäsche waschen. Über den Preis und die Grenzen der Freiheit. In: Gemeinsam Leben Lernen e.V.: Eine verrückte Idee wird 25. Notizbuch einer kleinen Revolution. München
- 2016: Leben unter einem Dach. Menschen mit und ohne Behinderung leben zusammen. In: Terfloth K., Niehoff U., Klauß Th., Buckenmaier S. (Hrsg.): Inklusion – Wohnen – Sozialraum. Grundlagen des Index für Inklusion zum Wohnen in der Gemeinde. Marburg
- Vereinte Nationen 2006: Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Internetquelle: <https://www.behindertenrechtskonvention.info/uebereinkommen-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinderungen-3101/>. Abgerufen am 22.12.2020
- Wacker Elisabeth, Bosse Ingo, Dittrich Torsten, Niehoff Ulrich, Schäfers Markus, Wansing Gudrun, Zalfen Birgit (Hrsg.) 2005: Teilhabe. Wir wollen mehr als nur dabei sein. Marburg

Rudi Sack, Dr.-Gerbl-Str. 30, 86916 Kaufering
E-Mail: rudi@sackmail.de

express ZEITUNG FÜR SOZIALISTISCHE BETRIEBS- & GEWERKSCHAFTSARBEIT		Niddastr. 64 VH · 60329 FRANKFURT www.express-afp.info express-afp@online.de Tel. (069) 67 99 84
	Ausgabe 2/21 u.a.:	<ul style="list-style-type: none"> • Torsten Bewernitz: »Männersache« Organizing?« - Gleichheit und Differenz in Gewerkschaften • René Kluge: »Gesundheitsschutz im Homeoffice. Belastungen durch häufige Videokonferenzen« • Peter Kern: »Robin Hood kämpft vergeblich« - Erst Wirecard, nun Gamestop. Beim Leerverkauf spielen die Fondsgesellschaften mit den Kleinaktionären • »Unterschiedliche Kontexte« - Yanira Wolf im Gespräch mit dem Bündnis Frauen*streik Jena • Thomas Seibert: »Lockdown hier und Elend dort« - Textilproduktion, Corona und das Lieferkettengesetz • »Demokratie ist eine Mitmachsache!« - Andreas Bachmann im Gespräch mit B. Winkler zu den US-Wahlen