

Das Menschenrecht auf Teilhabe am kulturellen Leben, an Erholung, Freizeit und Sport

nach dem UNO-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
(BGBl 2008, Teil II Nr. 35, 31.12.2008)

Thesen von Prof. Dr. Heinrich Greving

Artikel 30 Teilhabe am kulturellen Leben sowie an Erholung, Freizeit und Sport

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen, gleichberechtigt mit anderen am kulturellen Leben teilzunehmen, und treffen alle geeigneten Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen

- a) Zugang zu kulturellem Material in zugänglichen Formaten haben;
- b) Zugang zu Fernsehprogrammen, Filmen, Theatervorstellungen und anderen kulturellen Aktivitäten in zugänglichen Formaten haben;
- c) Zugang zu Orten kultureller Darbietungen oder Dienstleistungen, wie Theatern, Museen, Kinos, Bibliotheken und Tourismusdiensten, sowie, so weit wie möglich, zu Denkmälern und Stätten von nationaler kultureller Bedeutung haben.

(2) Die Vertragsstaaten treffen geeignete Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit zu geben, ihr kreatives, künstlerisches und intellektuelles Potential zu entfalten und zu nutzen, nicht nur für sich selbst, sondern auch zur Bereicherung der Gesellschaft.

(3) Die Vertragsstaaten unternehmen alle geeigneten Schritte im Einklang mit dem Völkerrecht, um sicherzustellen, dass Gesetze zum Schutz von Rechten des geistigen Eigentums keine ungerechtfertigte oder diskriminierende Barriere für den Zugang von Menschen mit Behinderungen zu kulturellem Material darstellen.

(4) Menschen mit Behinderungen haben gleichberechtigt mit anderen Anspruch auf Anerkennung und Unterstützung ihrer spezifischen kulturellen und sprachlichen Identität, einschließlich der Gebärdensprachen und der Gehörlosenkultur.

(5) Mit dem Ziel, Menschen mit Behinderungen die gleichberechtigte Teilnahme an Erholungs-, Freizeit- und Sportaktivitäten zu ermöglichen, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen,

- a) um Menschen mit Behinderungen zu ermutigen, so umfassend wie möglich an Breitensportlichen Aktivitäten auf allen Ebenen teilzunehmen, und ihre Teilnahme zu fördern;
- b) um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit haben, behinderungsspezifische Sport- und Erholungsaktivitäten zu organisieren, zu entwickeln und an solchen teilzunehmen, und zu diesem Zweck die Bereitstellung eines geeigneten Angebots an Anleitung, Training und Ressourcen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen zu fördern;
- c) um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen Zugang zu Sport-, Erholungs- und Tourismusstätten haben;
- d) um sicherzustellen, dass Kinder mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen Kindern an Spiel-, Erholungs-, Freizeit- und Sportaktivitäten teilnehmen können, einschließlich im schulischen Bereich;
- e) um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen Zugang zu Dienstleistungen der Organisatoren von Erholungs-, Tourismus-, Freizeit- und Sportaktivitäten haben.

Thesen zur 1. NGK 2010

von Prof. Dr. Heinrich Greving

These 1

Kultur ist stets die verbindende Beziehung von Menschen in der Wirklichkeit.

„Kultur“ ist ein sehr abstrakter Begriff mit zahlreichen Bedeutungen. Deshalb ist eine Auseinandersetzung über seine Inhalte nur möglich, wenn klargestellt wird, was jeweils unter „Kultur“ verstanden wird. Das ist die Voraussetzung für Handlungen, die von Kultur schaffenden und Kultur verändernden Menschen erwartet oder gar verlangt werden. Vom Standpunkt der (heil-)pädagogischen Wissenschaft ist die Kommunikation zwischen den Menschen der entscheidende Messwert für jedwede Kultur (Kommunikation als Referenzpunkt). Zugleich ist die Kommunikation der Maßstab dafür, ob und wie sich Kultur als humanistische Lebensweise verwirklicht (Kommunikation als Realisationspunkt). Kommunikation steht für den Austausch zwischen Menschen, die nicht einseitig nur die Rolle des Senders und Empfängers spielen, sondern einen Rollenaustausch praktizieren. Dabei bedeutet Kommunikation weit mehr, als sprachlichen Kontakt zu pflegen: Sie bedeutet Verständigung, Umgang miteinander und drückt eine Beziehung und Verbindung zwischen den Personen aus, verbal und nonverbal.

Kulturrelevante Handlungen sind ohne Kommunikation nicht möglich. Alle Formen von Kultur verlangen Kommunikation und entstehen aus ihr: Institutionen, Organisationen, Familien. Auch Länder und Landstriche sind als Kulturräume von kommunizierenden Menschen gemacht und gestaltet worden. Nur so entstehen z.B. Sprachräume, entwickeln sich Gebiete mit gemeinsamer Muttersprache. Kommunikation ist die Bedingung für jede Lebenskultur, Streitkultur, „Leit“-Kultur, für den Kampf der Kulturen usw. Kommunikation ist die Potenz der Kultur und schafft Identität(en) unter den Kulturangehörigen, sie ist ihr Echtheitsiegel für Dazugehörigkeit. Eben deshalb können Kulturen einschließen und ausgrenzen, sind subjektiv und objektiv beschreibbar und lebbar.

Fazit: Kultur ist dem Menschen nicht äußerlich. Sie ist ebenso jeder einzelnen Person wie allen Menschen eigen, zugehörig und charakteristisch. Sie ist zudem ein fortwährender und nachhaltiger Umschmelzungsprozess, durch den Formen, Inhalte und damit auch Werte verändert werden. Kultur ist dynamisch und mit innewohnender Widersprüchlichkeit. Sie verlangt Entwicklungen und Veränderungen und bringt sie ständig aufs Neue hervor. In allen Kulturen wird das spannungsreiche Verhältnis zwischen Eigenständigkeit und das auf Andere und die Umwelt Angewiesensein, das Verwiesensein, immer wieder neu definiert.

Fragen für die Arbeitsgruppen

1. Spielen kulturelle Entwicklungen in Ihrem Arbeitsalltag eine Rolle? Wenn ja, welche Rolle?
2. Gibt es bei Ihnen eine Werkstattkultur? Wie und durch welche Kräfte hat sie sich entwickelt? Wie würden Sie sie ggf. beschreiben?
3. Erkennen Sie Unterschiede in der Kultur außerhalb der Werkstatt im Vergleich zur Werkstattkultur? Wie würden Sie sie ggf. beschreiben?

These 2

Jeder Einzelne ist „Kulturträger“. Die Bedeutung der subjektiven Kultur für Wissenschaft, Politik und Werkstattpraxis.

Einen Perspektivwechsel haben die „Disability Studies“ (Studien zur Behinderung) schon seit den 1980er Jahren gewagt: Dieses noch junge wissenschaftliche Vorgehen unterstellt, dass die Probleme, die den Menschen mit Behinderungen entstehen, nicht vorrangig in ihrer persönlichen Beeinträchtigung liegen. Vielmehr sind es die kulturellen Bedingungen, die ihnen den Zugang zur Kultur erschweren. Die gleichberechtigte Teilhabe an der gemeinsamen Kultur wird durch kulturell geschaffene Barrieren verhindert: ideelle Barrieren wie Vorurteile, Intoleranz und Rücksichtslosigkeit ebenso wie alle möglichen materiellen Barrieren wie bauliche Unzugänglichkeiten und mobilitätsbeschränkende Infrastrukturen. Die „Disability Studies“ betonen die Eigenständigkeit und Eigenheit der Person, geben ihr einen herausragenden kulturellen Rang: Der einzelne Mensch, das Subjekt, formuliert seinen Kulturanspruch, verlangt nach einer subjektiven Kultur und stellt sie der allgemeinen gegenüber: Das ist mein Leben! Ich habe nur dieses. Warum sollte ich ein anderer sein? Eine solche Beschreibung und praktische Umsetzung von Kultur grenzt sich gegenüber dem Zeitgeist ab, der die objektive Kultur überordnet. Dieser Perspektivwechsel widerspricht der abstrakten Argumentation einer alle und alles umfassenden Hoffnung auf „Heilung“ – etwa im Rahmen gentechnischer Versuche und Visionen.

Die (Heil-)Pädagogik erkennt innerhalb einer humanen Zivilisation zwei relevante gleichberechtigte Kulturen an: die subjektive und die objektive. Träger der subjektiven Kultur ist das Ich jeder einzelnen Person. Träger der objektiven Kultur ist das Gegenüber des Individuums – Personen, Gemeinschaften und deren Organisationsformen genauso wie materielle und immaterielle Werke, Dinge und Werte. Nicht selten stehen subjektive und objektive Kultur im Widerstreit oder Widerspruch zueinander, z.B. Achtung der individuellen Existenz gegenüber der medizinisch-technischen Ethik des Heilens.

Für die (heil-)pädagogische Wissenschaft und Praxis wie für die professionelle sogenannte Behindertenhilfe ist die Erkenntnis, dass beide Kulturen polarisieren und regelmäßig Gegensätze bilden, ein richtungweisender Imperativ: z.B. Theorie gegenüber Praxis, Konzepte gegenüber Methoden, Handlungsorientierung gegenüber Systemorientierung usw. Darum gibt es vom wissenschaftlichen Standpunkt aus keine „neutrale“ Kultur, keine „Kultur an sich“. Stets müssen Herkunft und Standort, Inhalte und Ziele der Kultur bewusst gemacht, abgeleitet, definiert und bewertet werden, um zu schlüssigen Entscheidungen zu gelangen.

In jeder Kultur nehmen Menschen mit Zeichen und Gesten Verbindung zueinander auf und verständigen sich mit ihrer Hilfe. Schon seit Aristoteles befasst sich die Wissenschaft intensiv mit dieser Thematik und hat unterschiedliche Schulen und Auffassungen hervorgebracht. Die Bedeutung von Zeichen, Gesten oder Symbolen wird im gemeinnützigen Dienstleistungsbereich für Menschen mit Behinderungen immer noch vernachlässigt. Das ist eigentlich nicht nachvollziehbar, weil sich z.B. eine große Anzahl von Werkstattbeschäftigten anders als auf die allgemein übliche verbale Art verständigen muss. Das verlangt nach Kenntnissen über die Wissenschaft von den Zeichen (Semiotik) bei den Fachkräften. In der (Heil-)Pädagogik jedenfalls spielt die Lehre von den Zeichen eine bedeutende Rolle. Sie ist ein wesentliches Instrument zur Einflussnahme auf kulturelle Auffassungen und Prozesse.

Oft ohne dass es die Fachkräfte wissen, verwenden sie im Arbeitsalltag eine Fülle von ganz verschiedenen Zeichen zur sprachlosen Verständigung mit den Beschäftigten. Im Unfallschutz z.B. ist es gang und gäbe: Warnlichter, Gefahrensymbole, Wegekennzeichnungen u.a. Doch geht die Bedeutung der Lehre von den Zeichen darüber weit hinaus. Sie kann dem Dienstlei-

stungsbereich für Menschen mit Behinderungen die wissenschaftlichen Begründungen etwa in der Auseinandersetzung um zutreffende Bezeichnungen liefern: Behinderte oder Menschen mit Behinderungen; Behindertenwerkstätten oder Werkstätten zur Arbeits- und Berufsförderung, Gruppenleiter oder Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung, soziale Dienste oder begleitende Dienste usw.

Fragen für die Arbeitsgruppen

1. Können Sie sich vorstellen, dass Werkstattbeschäftigte Träger einer bedeutenden Kultur sind, und finden Sie dafür einen Hinweis im Artikel 30 des UNO-Übereinkommens?
2. Sind für Sie Gegensätze oder Widersprüche zwischen der objektiven Kultur, also der äußeren und uns umgebenden, mit der subjektiven Kultur, also Ihrer eigenen oder der von Werkstattbeschäftigten, erkennbar?
3. Würde oder müsste sich in Ihrer Werkstatt etwas ändern, wenn sich die Erkenntnis durchsetzt, dass Werkstattbeschäftigte nicht „defizitäre Menschen“ sondern bedeutende Kulturträger sind? – Wenn in der Werkstätten eine Malgruppe o.ä. besteht: Wie werden die Urheberrechte bei Kunstwerken behandelt?
4. Haben Sie für die Verständigung zwischen Werkstattbeschäftigten und Fachkräften schon Mittel und Wege gefunden, um die Kommunikation auch „sprachlos“ oder „wortlos“ zu führen?

These 3

Teilhabe am kulturellen Leben bedeutet eine uneingeschränkte und grundsätzlich autonom gestaltete Gleichberechtigung

Das UNO-Übereinkommen über die Rechte behinderter Menschen ist das zur Zeit fortschrittlichste Rechtsdokument, mit dem ganz prinzipiell und in jedem konkreten Lebensbereich einer Person mit Behinderung soziale Gleichberechtigung hergestellt, gesellschaftlich gelebt, zukünftig sichergestellt und gefördert werden soll. Das Attribut „fortschrittlich“ steht für eine Vielzahl von Bedeutungen, die letztlich alle die gegenwärtigen Verhältnisse für überholt und veränderungsbedürftig halten: vorausschauend, vorwärtsgerichtet, voranschreitend, vorausgehend und vorbildlich. Das herausragend Fortschrittliche an dieser UNO-Rechtsgrundlage ist die verbindliche Auflage an alle rechtlich Verpflichteten, in jedem einzelnen gesellschaftlichen Bereich die Bedingungen, Möglichkeiten, Mittel und Wege zu schaffen, zu sichern und weiterzuentwickeln, damit die UNO-Vorschriften im Alltagsleben verwirklicht und bindend werden können.

Der Begriff „Gleichberechtigung“ beschreibt im Gegensatz zur landläufigen Meinung nicht die uneingeschränkt gleiche Anwendung aller jeweils geltenden Rechtsnormen auf alle Menschen und damit gleichermaßen auch auf solche mit Behinderungen. Die politischen Forderungen nach Gleichberechtigung und gleichem Recht für alle beziehen sich auf die Grund- und Menschenrechte. Nach ihnen hat jeder Mensch die gleiche Würde, unabhängig von Eigentum, Geschlecht, Geburt, sozialer Herkunft, Rasse, Religion oder Weltanschauung. Dieses sogenannte „Naturrecht“ wurde schon im ausgehenden 18. Jahrhundert zunächst in den Verfassungen der US-Staaten Virginia und Massachusetts und wenig später der französischen Menschen- und Bürgerrechtserklärung fest verankert. Gleichberechtigung steht eben nicht für eine allgemeine Gleichheit der Menschen im Sinne einer Gleichmacherei. Gleichberechtigung beinhaltet die Ebenbürtigkeit eines jeden Menschen gegenüber allen anderen und erstrebt eine ihm und seinen persönlichen Bedürfnissen angemessene gesellschaftliche Behandlung – auch im Recht und gegenüber jedem staatlichen Gesetz. Gleichberechtigung verlangt die soziale

Gleichstellung und beinhaltet, dass jeder Mensch von Natur aus die gleiche Menschenwürde besitzt. Sie fordert eben auch, dass die Vorschriften der staatlichen Rechtsordnung angemessen und angepasst angewandt und differenziert umgesetzt werden. Das UNO-Übereinkommen dient dazu, diesen Gleichberechtigungsgrundsatz im Alltagsleben zu verwirklichen, vordergründig für Menschen mit Behinderungen, in der Wirkung aber für alle.

In der Pädagogik werden für den Prozess des Selbständigwerdens verschiedene Fachbegriffe verwandt, die sich oft von der umgangssprachlichen Bedeutung oder von anderen Wissenschaften deutlich unterscheiden. Die Wörter „Gleichberechtigung“ und „Autonomie“ gehören dazu. Sie spielen für die Theorie und Praxis der Pädagogik eine zentrale Rolle. Das Ziel „Autonomie“ z.B. bedeutet, dass sich eine Person auf ihrem Lebensweg zu einer unabhängigen und freien Persönlichkeit entwickeln kann. Das heißt, dass ihr im Entwicklungsverlauf immer mehr Möglichkeiten zu einem selbständigen und selbstverantworteten Leben offenstehen und genutzt werden können. Dieser Entwicklungsvorgang ist widersprüchlich, anstrengend und konfliktreich: Autonomie muss gewollt sein – von der sich entwickelnden Person ebenso wie von der pädagogischen Begleitung. Und sie muss die soziale Bindungsfähigkeit fördern, statt in die soziale Isolation zu führen. Autonomie ist persönlichkeitsprägend und wird zu einem individuellen Persönlichkeitsmerkmal.

„Gleichberechtigung“ dagegen ist keine personengebundene Eigenheit, sondern als Naturrecht völlig unabhängig von den individuellen Eigenschaften. Sie steht jeder einzelnen Person zu, ist ihr als Mensch mitgegeben. Auch die Gleichberechtigung muss oft erst errungen werden. Sie ist ein Politikum und drückt den Entwicklungsstand einer Gesellschaft aus. Eine Gesellschaft mit hohem Gleichberechtigungsanspruch hat folgende Ziele: entwicklungsfördernde Lebensumstände, gleichwertige Lebenssituationen, Ebenbürtigkeit, Chancengleichheit, soziale Gerechtigkeit und Gewährleistung der Menschenrechte.

Fragen für die Arbeitsgruppen

1. Wie fördern Sie die Eigenverantwortung und Selbständigkeit der Werkstattbeschäftigten?
2. Wodurch drückt sich der bei Ihnen erreichte Stand der Gleichberechtigung der Werkstattbeschäftigten aus?
3. Erkennen Sie einen Unterschied zwischen Gleichberechtigung und Autonomie?
4. Spielt für Sie im Werkstattalltag die Förderung von Autonomie bei Werkstattbeschäftigten eine Rolle?
5. Was müsste in Ihrer Werkstatt mehr unternommen werden, um die Selbständigkeit und Selbstverantwortung jedes einzelnen Beschäftigten zu unterstützen und voranzubringen?
6. Seien Sie recht selbstkritisch: Welche Fehler wurden diesbezüglich in der Vergangenheit gemacht, und können Sie aus diesen Fehlern lernen?

These 4

Einbeziehung ins Kulturleben verlangt die Auseinandersetzung mit der eigenen Kultur.

Die Ausdrücke „Kultur“ und „kulturelles Leben“ sind nur auf den ersten Blick leicht verständlich. Denn sie haben viele verschiedene Bedeutungen, die sich ergänzen und in einem Wechselverhältnis zueinander stehen. Fünf Inhalte sind von besonderem Belang:

> Im weitesten Sinne wird unter „Kultur“ all das verstanden, was die Menschheit selbst entwickelt, erarbeitet und gestaltet haben, also durch ihrer ebenso konstruktive wie destruktive schöpferische körperliche und geistige Kraft und Fähigkeit entsteht.

> „Kulturelles Leben“ ist im gesellschaftlichen Verständnis auch die jeweilige Lebensart sozialer Gruppen innerhalb einer Gemeinschaft, ihr Anteil an Macht und Herrschaft, deren Ausübung und Absicherung oder als Folge davon die Abhängigkeit, Unfreiheit und Untergebenheit anderer. Zu diesem Sinn von Kultur gehören kulturelle Werte wie Gerechtigkeit und Gleichberechtigung.

> Kultur ist ferner mündlich oder schriftlich überlieferte, bereitgestellte und dienliche Menschheitsgeschichte. Sie äußert sich besonders ausgeprägt in Gewohnheiten, Sitten, Bräuchen und Traditionen.

> Zum kulturellen Leben gehört unabdingbar der Lebensraum im wörtlichen wie im übertragenen Sinne. Menschen mit Behinderungen etwa haben in der Geschichte bis heute ganz eigenartige Erfahrungen damit gemacht: Jahrhundertlang blieben ihnen viele Räume verschlossen, die Kirchen etwa oder die Kunsthallen. Andererseits wurden ihnen eigene Räume zugewiesen, oft von der Außenwelt abgeschiedene und abgeschlossene wie die früheren Narrenhäuser, Anstalten und Gefängnisse. Zu dieser Bedeutung von Kultur gehört die Arbeitskultur im Großen wie im Kleinen, also die gesellschaftlich verbindliche Auffassung von Arbeit ebenso wie ihre Umsetzung in den Arbeitsstätten.

> Schließlich hat „Kultur“ auch sehr enggefaste Bedeutungen. Darunter wird z.B. die bildende Kunst, Musik und Literatur von sozialen Schichten verstanden, die sich als kulturelle Elite begreifen. Davon wird die sogenannte Massenkultur unterschieden, die von der Kulturindustrie bedient, stimuliert oder erzeugt wird. Kultur im engeren Sinne schließt das Freizeitverhalten mit ein, den Sport, die Mode, das Konsum- und Kaufverhalten. Zum engeren Kulturbegriff gehören auch einzelne kulturelle Errungenschaften in Form von Massenprodukten wie beispielsweise das Auto, das Fernsehen, der Kühlschrank, die Waschmaschine.

Fragen für die Arbeitsgruppen

1. Wie würden Sie unsere heutige gesellschaftliche Lebensart im Umgang mit Menschen mit Behinderungen beschreiben, bewerten und für die zukünftige Entwicklung verändern?
2. Sind die Gewohnheiten und Traditionen überwunden, nach denen Menschen mit Behinderungen als irgendwie unvollständige (defizitäre) Menschen gesehen und behandelt werden?
3. Können Sie sich eine „Massenkultur“ vorstellen, in der jedem Menschen die gleiche Würde und der gleichberechtigte Zugang zu allen gesellschaftlichen Bereichen zugestanden wird?
4. Wenn Sie diese Vorstellungskraft haben, was müsste sich verändern, was würden Sie dafür tun und welche Konsequenzen müsste das für „Ihre“ Werkstatt haben?

These 5

Es muss sich eine „Kultur des Unterschieds und der Vielfalt“ entwickeln.

In jeder Kultur wurden und werden Maßstäbe und Normen entwickelt, um die ihr angehörigen oder zu ihr gehörigen Menschen zu beurteilen. Dem Urteil folgen Maßnahmen, um davon abweichende Personen anzupassen, zu standardisieren, zu normalisieren oder auch zu verdrängen, auszuschließen und - nicht selten in unserer Geschichte - zu beseitigen. Gesellschaftliche Anpassungsprozesse, man nennt sie „Sozialisation“, sind aber durchaus nicht nur negativ zu

sehen und als erzwungene Einordnung, Unterordnung und Gleichmacherei zu verstehen. Sie sind unverzichtbar, denn sie schaffen eine Gruppen- und Zugehörigkeitsidentität und können auch Selbstbewusstsein und Selbstsicherheit bei den einzelnen Personen fördern. Das sind für jeden Menschen überlebenswichtige Bedingungen. Diese Einbindung in die dominierende Kultur geschieht z.B. durch Erziehung, Bildung und spezifische Formen von Arbeit. Die Zugehörigkeit äußert sich u.a. in gleichen Werten und Anschauungen, in der gleichen Art und Weise der Verständigung, in gleichen Verhaltensweisen. Sprache, Mimik und Gestik spielen dabei eine zentrale Rolle.

Es hat in der deutschen Geschichte unzählige Beispiele, gescheiterte und gelungene Versuche gegeben, die vorherrschende Kultur des menschlichen Zusammenlebens zu verändern, zu erweitern, zu ergänzen und das Prinzip der Akzeptanz von Verschiedenheit durchzusetzen. Die Überwindung des festgefügtten Ständestaates etwa ist ein gewaltiges Beispiel für eine gelungene Kulturanpassung. Die Abschaffung der Leibeigenschaft und die verfassungsrechtliche Gleichberechtigung der Frau sind durchaus als Kulturrevolutionen zu bezeichnen. Seit Mitte des 19. Jahrhunderts, stärker aber seit Mitte des 20. Jahrhunderts wird um ein grundlegend neues gesellschaftliches Kulturverständnis gerungen, in dem das Anderssein von Menschen, ihre Abweichung von traditionellen Normen und ihre äußerliche Verschiedenheit nicht zu ihrem sozialen Ausschluss führt. Das betraf z.B. seit den 1950er Jahren das Millionenheer angeworbener Arbeiter aus Italien, später aus Spanien, Griechenland, dem früheren Jugoslawien, der Türkei und aus anderen Staaten. Mitte der 1970er Jahre erreichte ihre Zahl mehr als 2,5 Millionen Menschen. Da betrug die Anzahl der Werkstattbeschäftigten in der Bundesrepublik gerade 70 Tausend.

Diese ausländischen Arbeiter bezeichnete man selbst bei den Gewerkschaften als „Gastarbeiter“. Dieses Wort ist zwar auch heute noch nicht verschwunden, offiziell aber ließ man es wegen seines völlig unzutreffenden Inhalts und seiner Herkunft aus der Hitlerzeit wieder fallen. In der Wissenschaft setzte sich der Begriff „Arbeitsmigranten“ durch. Die Sprache offenbart das kulturelle Problem: Sollen fremde Menschen, zumal Ausländer, gleichrangig in die eigene Gesellschaft einbezogen werden? Sollen sie gleichberechtigt am Leben in der eigenen Gemeinschaft teilhaben? Sollen sie ihre fremden Sitten, Gebräuchen, Sprache und Religion beibehalten und pflegen dürfen? Besitzen sie die gleiche Menschenwürde?

Das Beispiel der Arbeitsmigranten verdeutlicht, dass vermeintlich „behindertenspezifische“ Themen in Wirklichkeit die gesamte gesellschaftliche Kultur und damit auch den Staat in seiner Gesamtheit betreffen. Das wird besonders offensichtlich, wenn man sich mit den „Disability Studies“ auseinandersetzt. Die machen verständlich, dass „Behinderung“ zuerst ein sozial konstruierter Zustand ist, der sich einer allgemein vorherrschenden Meinung unterwirft. Für die wäre „Behinderung“ durch Vorbeugung und Verhütung zu vermeiden und durch Rehabilitation zu überwinden oder wenigstens zu bessern. Dieser herkömmlichen „Behinderungskultur“ stehen die „Disability Studies“ gegenüber. Sie wollen Menschen mit Behinderungen sozial sichtbar machen, aus ihrem Randgruppensein und von Sonderbehandlungen, Sondereinrichtungen und Sonderwissenschaften befreien. Wie das UNO-Übereinkommen verlangen sie nach einem „universellen Design“ (siehe These 7), nach einer Kultur des Unterschieds und der Vielfalt.

Um diese neue kulturelle Grundlage des Zusammenlebens z.B. im Wirtschaftsleben praktikabel zu machen, wurde das „Diversity Management“ entwickelt. Auf Deutsch: „Die soziale Vielfalt anerkennen und nutzbringend wirken lassen.“ Ein solches Leitungsprinzip erfordert und befördert eine neue Unternehmenskultur: soziale Diskriminierungen sind verpönt, Minderheiten wesentlicher und untrennbarer Teil des Ganzen, Gleichberechtigung wird durch Chancengleichheit vorangebracht usw.

Fragen für die Arbeitsgruppen:

1. Teilen Sie die Auffassung, dass Art und Weise des Umgangs mit Menschen mit Behinderungen davon abhängt, wie eine Gesellschaft allgemein mit auffälligen, fremden und befremdend wirkenden Menschen umgeht? Und wie wirkt sich das auf die Werkstätten aus?
2. Kennen Sie Beispiele der kulturellen Weiterentwicklung im Umgang der Gesellschaft mit Menschen mit Behinderungen und innerhalb Ihrer Werkstatt?
3. Können Sie sich vorstellen, dass es nicht eine vorherrschende Kultur als einzig richtige gibt, sondern eine „Kultur des Unterschieds und der Vielfalt“, in der mehrere Kulturen gleichberechtigt neben- und miteinander bestehen?
4. Wenn Sie sich das vorstellen können, was würde das z.B. für die Sprachkultur, die Freizeitkultur, die Arbeitskultur, die Kultur des sozialen Zusammenlebens mit Menschen mit Behinderungen außerhalb und innerhalb der Werkstätten bedeuten?
5. Haben Sie vor dieser Konferenz schon etwas über die „Disability Studies“ und das „Diversity Management“ gehört oder gelesen? Haben beide neuen kulturellen Ansätze schon Eingang in Ihre Werkstatt gefunden? Und wenn ja, wie wirkt sich das aus?

These 6

Die humane Werkstattkultur: eine Arbeitswelt mit Sprachenvielfalt und kompetenten Übersetzern.

Jede Person entwickelt im Verlauf ihres Lebens früher oder später ein Ich-Gefühl und eine Vertrautheit mit sich selbst. Je intensiver sie sich als handelnde und erlebende Person empfinden und erkennen kann, umso stärker entwickelt sich das Selbstbewusstsein. So entsteht ein ganz persönliches kulturelles System mit einem stabilen Mittelpunkt: ICH selbst bin der Mittelpunkt. Hinter dieser schlichten Erkenntnis steht eine komplizierte wissenschaftliche Lehre – die Lehre vom Selbstmodell.

Jede Person besitzt eine Ich-Perspektive, eine Erste-Person-Perspektive. Zugleich ist sie eingebettet in eine konkrete (Um-)Welt. Zu ihr werden Kontakte aufgenommen und müssen zur Existenzsicherung aufgenommen werden. Sie müssen sich entfalten, verbreitern und intensivieren, soll der Mensch sein Ich, sein Selbstbewusstsein, seine Selbständigkeit und seine Autonomie entwickeln. Das verlangt nach Kontaktbereitschaft, Kontaktaufnahme und Kontaktpflege durch die Umwelt. Bedingung dafür die eine Kultur der Akzeptanz. Die hat sich in der deutschen Geschichte nur sehr langsam und mit abgrundtiefen Niederlagen entwickelt.

Eine solche humane Kultur ist nicht abstrakt, sondern verwirklicht sich „ganz nahe am Menschen“. Die (Heil-)Pädagogik hat dafür den Begriff „Mikrologie“ übernommen, der schon im 18. Jahrhundert geläufig und damals geringschätzig gemeint war: Kleinigkeitskrämerei. Aber man verstand in der frühen ökonomischen Wissenschaft auch „die Sorgfalt in kleinen Dingen“ darunter (Krünitz, 1803). Die heutige (Heil-)Pädagogik verwendet ihn, um die notwendige Nähe zwischen Menschen zu verdeutlichen: In den kleinsten Elementen menschlicher Handlungen wirken und verwirklichen sich humane Beziehungen und seien sie noch so flüchtig und kurz: ein warmer gesprochener Ton, ein freundlicher Blickkontakt, eine wohlwollende Geste, eine vertrauensvolle Berührung usw. Damit knüpft sie durchaus an der frühen historischen Bedeutung an: Wahrnehmung und Wertschätzung der „kleinen Dinge“.

Und doch sind solche selbstverständlich scheinenden Handlungen alles andere als selbstverständlich. Sie konnten und können sich nur in einem kulturellen Raum entwickeln, in dem solche

humanen Beziehungen zwischen den Handelnden gewollt und allgemein anerkannt sind. Die vorherrschende Kultur im Umgang der Menschen miteinander muss sich um diese mikrologische Perspektive erweitern. Dieser schon jahrhundertlang anhaltende Entwicklungsvorgang kommt in der Sprache besonders zum Ausdruck. Das wird an wenigen Fragen deutlich: Werden Menschen mit Behinderungen überhaupt angesprochen? Werden sie in ein Gespräch einbezogen? Wird eine verständliche Sprache gewählt? Lassen Sprechausdruck, Stimmgebung, Aussprache, Sprachmelodie usw. eine Verständigung überhaupt zu?

Für die Praxis in den Werkstätten ist diese mikrologische Perspektive außerordentlich bedeutungsvoll. Der Kulturraum Werkstatt verlangt geradezu nach einer professionell gestalteten Nähe der Handelnden – Fachkräfte und Beschäftigte. Sie erst schafft die notwendigen menschlichen Beziehungen und macht es möglich, dass sich Selbstbewusstsein, Selbständigkeit und Autonomie entwickeln können. Das setzt vor allem bei den Fachkräften u.a. voraus, dass sie ihre Rolle und Position in diesem Kulturprozess erkennen und professionell definieren; z.B. Assistent statt Vorgesetzter, Partner statt Kumpel. Und vor allem: qualifizierter Übersetzer statt eigenwilliger Interpretierer.

Fragen für die Arbeitsgruppen

1. Halten Sie es für wichtig, dass die Fachkräfte in der Werkstatt darin qualifiziert sind, andere Verständigungsmöglichkeiten zu nutzen als die gesprochene und geschriebene Sprache?
2. Können Sie sich vorstellen, mit welchen Mitteln und Methoden die Fachkräfte in der Werkstatt das Ich-Bewusstsein bei jedem und jeder einzelnen Werkstattbeschäftigten fördern und bestärken können?
3. Kontaktbereitschaft, Kontaktfähigkeit und Kontaktpflege scheinen eine selbstverständliche Anforderung an jede Fachkraft zu sein. Wie unterscheidet sich diese Art des Kontaktes zwischen Fachkraft und Beschäftigten z.B. von der in den Familie oder Bekanntenkreisen?
4. Ist es Ihnen möglich, die Anforderung nach „professioneller Nähe“ zwischen der beauftragten Fachkraft und den einzelnen Beschäftigten fachlich genauer zu beschreiben?
5. Können Sie sich vorstellen, den Grundsatz der „Mikrologie“ im Umgang mit den Werkstattbeschäftigten in einem Arbeitsplan zu konkretisieren?
6. Wie kann es gelingen, die in den Werkstätten gesammelten weitreichenden und oft erstaunlichen Erkenntnisse über Menschen mit Behinderungen der Öffentlichkeit und der Politik nahezubringen?

These 7

„Universelles Design“ und „zugängliches Format“: Die Aufgabe heißt anpassen.

Die Rechtsvorschriften im UNO-Übereinkommen verlangen „ein universelles Design“ (Art. 2) und „ein zugängliches Format“ (u.a. Art. 30), damit Menschen mit Behinderungen von vornherein günstige, also für sie einschränkungslos nutzbare Bedingungen vorfinden. Im deutschen Text des UNO-Übereinkommens wurden diese beiden Formulierungen – universelles Design und zugängliches Format – aus dem englischen Originaltext übernommen. Dort heißt es: „[...] to promote universal design in the development of standards and guidelines [...]“ und „accessible formats“. In ein klareres Deutsch übersetzt bedeutet „universelles Design“ soviel wie „allgemeine Ausgestaltung“, „allgemeingültige Bedingungen“, „angemessene Voraussetzungen“ und „grundsätzliche Zugänglichkeit“. Mit der Formulierung „zugängliches Format“ ist Ähnliches gemeint. Sie kann übersetzt werden mit „verständliche Aufbereitung“, „ansprechende Aufma-

chung“, „zugängliche Ausführung“ und „wirkungsvolle Gestalt“. Immer geht es darum, dass Menschen mit Behinderungen die ihnen angemessenen und angepassten Bedingungen schon vorfinden und sie nicht erst einfordern und durchsetzen müssen. Die sinnverwandten und doch vieldeutigen Ausdrücke in der deutschen Sprache sind es wohl, die dazu geführt haben, sich im deutschen UNO-Text auf die nahezu wörtliche Übernahme der englischen Ausdrücke „Design“ und „Format“ zu einigen.

In der Präambel des UNO-Übereinkommens wird u.a. ausdrücklich und nachdrücklich darauf hingewiesen, „die Behinderungsthematik zu einem festen Bestandteil der einschlägigen Strategien der nachhaltigen Entwicklung zu machen“. Es soll vorausdenkend, vorausschauend gehandelt werden. Dieser Grundsatz gilt für alle Auflagen, die das UNO-Übereinkommen macht, selbstverständlich auch für die Teilhabe und Einbeziehung am kulturellen Leben. Ganz besonders deutlich wird das im Artikel 9 „Zugänglichkeit“, der „den gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation“ ebenso verlangt wie „zu anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit in städtischen und ländlichen Gebieten offenstehen oder für sie bereitgestellt werden“ (ebd. Abs. 1). Im UNO-Übereinkommen wird vom Staat verlangt „sicherzustellen, dass private Rechtsträger, die Einrichtungen und Dienste, die der Öffentlichkeit offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, anbieten, alle Aspekte der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen berücksichtigen“ (Hervorh. d. Verf.). Dieses Gebot der allgemeinen Zugänglichkeit wird im Artikel 21 nochmals vertieft und gefordert, „private Rechtsträger, die, [...] Dienste für die Allgemeinheit anbieten, dringend dazu auf[zufordern, Informationen und Dienstleistungen in Formaten zur Verfügung zu stellen, die für Menschen mit Behinderungen zugänglich und nutzbar sind“ (ebd. Buchst. c).

Fragen für die Arbeitsgruppen

1. Verfügt „Ihre“ Werkstatt schon über das „universelle Design“, damit alle Menschen mit ihren unterschiedlichen Behinderungen uneingeschränkt am Werkstattleben teilhaben, sich äußern und sich so in allen Arbeitsfeldern aktiv beteiligen können?
2. Handeln Werkstattleitung und Fachkräfte schon so vorausschauend, dass die besonderen Anforderungen und Bedürfnisse der Beschäftigten bereits bei Planungen, Vorarbeiten und der Arbeitsvorbereitung weitgehend berücksichtigt werden?
3. Können Sie Veränderungs- oder Verbesserungsvorschläge machen, um die Rahmenbedingungen in der Werkstatt von vornherein noch besser den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten anzupassen?

These 8

Werkstätten müssen eine kulturelle Dynamik entwickeln.

Im Artikel 30 „Teilhabe am kulturellen Leben sowie an Erholung, Freizeit und Sport“ des UNO-Übereinkommens gibt es eine lange Aufgabenliste für die Regierungen der beigetretenen Staaten, was für die Menschen mit Behinderungen und mit ihnen gemeinsam zu tun und zu erreichen ist, u.a.

- > Zugang zu kulturellem Material in zugänglichen Formaten,
- > Zugang zu Fernsehprogrammen, Filmen, Theatervorstellungen und anderen kulturellen Aktivitäten in zugänglichen Formaten,

> Zugang zu Orten kultureller Darbietungen oder Dienstleistungen, zu Theatern, Museen, Kinos, Bibliotheken und Tourismusdiensten, zu Denkmälern und Stätten von nationaler kultureller Bedeutung.

Neben diesen kulturellen Konsumangeboten verlangt das UNO-Übereinkommen zugleich, dass Menschen mit Behinderungen die Möglichkeiten haben müssen, ihr eigenen kreativen, künstlerischen und intellektuellen Fähigkeiten zu entfalten und zu nutzen. Besonders wird betont, dass das nicht nur im stillen Kämmerlein geschehen soll, also nicht nur für den betreffenden Menschen selbst, „sondern auch zur Bereicherung der Gesellschaft“.

Werkstätten, ihre historischen Vorläufer und ihre Trägerorganisationen haben dieses kulturelle Potential ihrer Beschäftigten schon früh entdeckt, gefördert und ihrer Umwelt dargestellt. Es gibt Literatur, Musik, Bildhauerei und Malerei von Werkstattbeschäftigten. Jahr für Jahr produzieren Werkstätten tausende von Kalendern für die Öffentlichkeit. Es gibt öffentliche kulturelle Veranstaltungen, Theater, Konzerte und Sportveranstaltungen von, mit und für Menschen mit Behinderungen. Und doch steht diese eindrucksvolle Kulturarbeit nicht gleichberechtigt neben der industriellen Lohn- und Auftragsfertigung oder dem breiten Dienstleistungsangebot der Werkstätten. Ausnahmen wie die „Schlumper“ in Hamburg, das Heilpädagogische Zentrum Augustinum in München, das Atelier Goldstein in Frankfurt a. M., die Bildnerische Werkstatt Rotenburg (Wümme) oder das Kunstatelier Lebenshilfe Braunschweig bestätigen die Regel, auch wenn diese Liste bei weitem nicht vollständig ist.

Fragen für die Arbeitsgruppen

1. Können Sie sich ein umfangreiches Kulturleben in „Ihrer“ Werkstatt vorstellen, und wie könnte das aussehen?
2. Welche Einflussmöglichkeiten hat „Ihre“ Werkstatt, um den Beschäftigten einen umfassenden Zugang zu kulturellem Material, Fernsehen, Film, Hörfunk, Konzerten, Theatern usw. zu schaffen?
3. Können Sie sich vorstellen, was von führenden Werkstattfachleuten darunter verstanden wird, wenn sie die Werkstätten und ihre Organisationen als „Kulturvereine“ bezeichnen?
4. Wie kann ein wechselseitiger Kultur- und Informationsaustausch für Werkstattbeschäftigte ermöglicht werden, die weder die üblichen Kulturtechniken wie Lesen, Schreiben und Rechnen beherrschen noch die gängige Sprache zu ihrer Verständigung benutzen?

Literatur

Aselmeier, Laurenz: Community Care und Menschen mit geistiger Behinderung. Gemeinwesenorientierte Unterstützung in England, Schweden und Deutschland. VS-Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2008

Biewer, Gottfried: Grundlagen der Heilpädagogik und Inklusiven Pädagogik. UTB-Verlag, Julius Klinkhardt, Stuttgart, 2009

Dederich, Markus: Körper, Kultur und Behinderung. Eine Einführung in die Disability Studies. Transcript Verlag, Bielefeld, 2007

Greving, Heinrich: Heilpädagogische Organisationen. Eine Grundlegung. Lambertus-Verlag, Freiburg i.Br., 2000

Greving, Heinrich / Gröschke, Dieter: Geistige Behinderung - Reflexionen zu einem Phantom: Ein interdisziplinärer Diskurs um einen Problembegriff. Verlag Julius Klinkhardt, Bad Heilbrunn, 2000

Greving, Heinrich / Heffels, Wolfgang M.: Pädagogik und Soziale Arbeit - Kernkompetenzen zentraler Aufgaben. Verlag Julius Klinkhardt, Bad Heilbrunn, 2008

Greving, Heinrich / Mürner, Christian / Rödler, Peter: Zeichen und Gesten – Heilpädagogik als Kulturthema; Psychosozial-Verlag, Giessen, 2004

Greving, Heinrich / Ondracek, Petr: Heilpädagogisches Denken und Handeln. Eine Einführung in die Didaktik und Methodik der Heilpädagogik, Kohlhammer-Verlag, Stuttgart, 2008

Mürner, Christian: Medien- und Kulturgeschichte behinderter Menschen. Sensationslust und Selbstbestimmung. Beltz-Verlag, Weinheim, 2003

Mürner, Christian / Schönwiese, Volker: Das Bildnis eines behinderten Mannes. Blicke, Ansichten, Analysen. Bildkultur der Behinderung vom 16. bis ins 21. Jahrhundert. Ausstellungskatalog und Wörterbuch. AG SPAK-Bücher, Neu-Ulm, 2006

Mürner, Christian: Zeichen; in: Greving, Heinrich (Hrsg.); Kompendium der Heilpädagogik, Bd. 2, Bildungsverlag EINS, Troisdorf, 2007, 346-353

Mürner, Christian / Sierck, Udo: Krüppelzeitung. Brisanz der Behindertenbewegung. AG SPAK-Bücher, Neu-Ulm, 2009

Waldschmidt, Anne / Schneider, Werner (Hg.): Disability Studies, Kultursoziologie und Soziologie der Behinderung. Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld. Transcript Verlag, Bielefeld, 2007