

Disability Mainstreaming – eine Strategie der Veränderung für zivilgesellschaftliche Organisationen

Christine Braunert-Rümenapf, Büro des Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung Berlin

Freiwilliges Engagement gehört zu den relevanten Elementen von Demokratie und Gesellschaft. Die Möglichkeit, eine Gesellschaft aktiv mitzugestalten und einen Beitrag zu leisten, muss daher auch Menschen mit Behinderung offenstehen und die Rahmenbedingungen für ein Freiwilligen-Engagement müssen so gestaltet werden, dass man allen Menschen in ihrer Vielfalt die Möglichkeit geben kann, sich zu engagieren und teilzuhaben.

Eine Grundlage für die bundesrepublikanische Teilhabepolitik ist das im März 2009 in Deutschland in Kraft getretene „Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung“ (UN-BRK). Im Artikel 30 „Teilhabe am kulturellen Leben sowie an Erholung, Freizeit und Sport“ Absatz 2 heißt es: „Die Vertragsstaaten treffen geeignete Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit zu geben, ihr kreatives, künstlerisches und intellektuelles Potenzial zu entfalten und zu nutzen und nicht nur für sich selbst, sondern auch zur Bereicherung der Gesellschaft“ (vgl. Vereinte Nationen 2006). Dieser Satz beinhaltet auch, dass man einen Menschen nicht nur auf eine einzige Rolle festlegen darf, sondern ein Wechsel zwischen dem nehmenden und gebenden, dem aktiven und passiven oder dem beratenden und ratsuchenden Part möglich sein muss.

Nun ist die Vorstellung der Teilhabe aller gesellschaftlicher Gruppen in der Bundesrepublik Deutschland nicht neu. Seit 1994 fordert Artikel 3, Absatz 3 des Grundgesetzes „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ den gleichberechtigten Zugang für Menschen mit Behinderung zu allen gesellschaftlichen Lebensbereichen. Durch die UN-BRK wurde diese Verpflichtung noch einmal verstärkt und ihre Umsetzung beschleunigt.

Damit stehen die zivilgesellschaftlichen Organisationen vor der Herausforderung, Angebote zu machen, in denen sich Menschen mit Behinderung in ihren verschiedenen Lebensbezügen diskriminierungsfrei wiederfinden und an denen sie barrierefrei teilhaben können. Disability Mainstreaming kann zivilgesellschaftlichen Organisationen helfen, ihre Rahmenbedingungen in diesem Sinne umzugestalten.

Der Begriff

Der relativ neue Begriff Disability Mainstreaming lässt sich nicht wörtlich ins Deutsche übertragen. Disability (engl.) heißt übersetzt Behinderung, doch sein Verständnis umfasst im englischen Ausdruck verschiedene Aspekte.

Traditionell liegt dem Begriff ein auf der Annahme eines einfachen Ursache-Wirkungs-Zusammenhangs beruhendes biomedizinisches Erklärungsmodell zu Grunde. Eine Behinderung wurde als ein durch Erkrankung, Unfall oder angeborene Schädigung verursachtes Problem der betroffenen Person angesehen, welches der medizinischen Behandlung durch Fachleute bedurfte. Damit war Behinderung individuell und kurativ orientiert, Umgang und Bewältigung waren eindimensional auf die jeweilige Person gerichtet und Menschen mit Behinderung wurden als von der Norm abweichend und defizitär klassifiziert.

Im Laufe der Zeit wurde diese Auffassung als unzureichend eingeschätzt und es bildete sich das dreidimensionale bio-psycho-soziale Modell als komplexer und multifaktorieller Ansatz heraus. Auf dieser Grundlage unterschied die Weltgesundheitsorganisation (WHO) zwischen den drei Ebenen strukturelle Schädigung (impairment, z. B. Körper- oder Sinnesbehinderung), funktionale Störung bzw. Fähigkeitseinschränkung (disability) und den damit verbundenen sozialen Beeinträchtigungen (handicap).

In dieser Klassifikation wurde jedoch das überwiegend störungs- und defizitorientierte Verständnis beibehalten. In der Weiterentwicklung wurde der Begriff handicap aufgegeben und durch die Kategorie „Beeinträchtigung der Teilhabe an der Gesellschaft (participation)“ ersetzt sowie der Begriff disability für alle drei Aspekte strukturelle Schädigung, funktionale Störung und soziale Teilhabe eingeführt. Weiterentwicklungen lösten sukzessive eine Klassifikation der Krankheitsfolgen zugunsten einer Klassifikation von funktionalen Komponenten der Gesundheit und ihren Beeinträchtigungen ab und kulminierten 2001 in der Verabschiedung der „International Classification of Functioning, Disability und Health“ (ICF) durch die WHO.

Disability umfasst also neben der Beeinträchtigung der Funktion wesentlich die Frage nach der Teilhabe der betroffenen Menschen und ist damit nicht mehr das Merkmal einer Person, sondern fokussiert auf die von der Umwelt geschaffenen Kontextfaktoren, die eine gleichberechtigte Teilhabe verhindern oder ermöglichen.

„Mainstream“ (engl.: Mehrheitsstrom, Mehrheitsrichtung) ist eine Bezeichnung für öffentlich akzeptierte Einstellungen, Erkenntnisse und Wissensbestände, die Fragen von allgemeinem gesellschaftlichen Interesse behandeln. "Insofern ist der ‚Mainstream‘ als ‚Mehrheitsstrom‘ auch ein normierendes Organisationsprinzip (vgl. Enders-Drägässer o.J.).“

... und seine Verwendung

Auf EU-Ebene enthält erstmals die Erklärung 22 der Schlussakte zum Vertrag von Amsterdam (1997, in Kraft getreten 1999) eine Selbstverpflichtung der Gemeinschaftsorgane Aspekte von Behinderung zu beachten. Der Passus „Erklärung zu Personen mit einer Behinderung lautet: „Die Konferenz kommt überein, daß die Organe der Gemeinschaft bei der Ausarbeitung von Maßnahmen nach Artikel 100 a des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft den Bedürfnissen von Personen mit einer Behinderung Rechnung tragen (vgl. Europäische Gemeinschaften 1997, S. 135).“

In der Bundesrepublik Deutschland hat der frühere Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Karl Hermann Haack, die Thematik in seiner Grundsatzrede auf der Bilanzveranstaltung zum Europäischen Jahr für behinderte Menschen (EJBM) 2003 aufgenommen und gefordert: „Jedwedes politisches und gesellschaftliches Handeln soll danach befragt werden, in welcher Weise es zur Gleichstellung und Teilhabe behinderter Menschen beiträgt oder sie verhindert.“ (Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen 2003).

Auch in der Präambel der englischen Originalversion der UN-BRK wird ausdrücklich auf Disability Mainstreaming hingewiesen: „Emphasizing the importance of mainstreaming disability issues as an integral part of relevant strategies of sustainable development,“ (vgl. United

Nations 2006, Preamble, Buchstabe g) während die deutsche Fassung auf die Begriffsnenennung verzichtet, aber darauf hinweist, „wie wichtig es ist, die Behinderungsthematik zu einem festen Bestandteil der einschlägigen Strategien der nachhaltigen Entwicklung zu machen,“ (vgl. Vereinte Nationen 2006, Präambel, Buchstabe g).

Eine anerkannte Übersetzung des Begriffes Disability Mainstreaming gibt es bisher nicht. Es stellt sich auch die Frage, ob es nicht sinnvoll ist, an dem englischen Ausdruck auf Grund einer eindeutigeren Verständigung auf internationaler Ebene festzuhalten.

Der Begriff Disability Mainstreaming ist eine Analogie zu dem bei der Geschlechtergleichstellung verwendeten Begriff Gender Mainstreaming (vgl. Grüber 2007). Gender Mainstreaming bedeutet, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern bei allen Entscheidungen auf allen Ebenen nachweisbar zu berücksichtigen. Ziel ist die Gleichstellung der Geschlechter.

In Anlehnung an diese Definition bezeichnet Disability Mainstreaming das Vorhaben, die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung systematisch und verbindlich auf allen gesellschaftlichen Ebenen in allen Bereichen durchzusetzen. Gleichstellung wird unter den Aspekten Chancengleichheit, Recht auf Teilhabe und Schutz vor Diskriminierung gesehen. Dazu müssen in den verschiedenen Bereichen Kriterien entwickelt werden, die eine Benachteiligung oder einen Ausschluss von Menschen mit Behinderung identifizieren. In einem zweiten Schritt müssen Maßnahmen ergriffen werden, um Barrieren abzubauen. Wie Gender Mainstreaming folgt Disability Mainstreaming einem systematischen Vorgehen mit Analyse, Zieldefinition, Erarbeitung von Handlungsalternativen, Festlegung von Indikatoren und Erfolgskontrolle.

Damit ist Disability Mainstreaming wie Gender Mainstreaming (zu den Unterschieden vgl. Miller/Albert 2005, Scully 2006) sowohl eine Strategie und ein Instrument als auch ein Querschnittsziel und bei seiner Umsetzung kann auf diese praxisbezogenen Erfahrungen und Ansätze zurückgegriffen werden.

Überlegungen zur Umsetzung

Die Diskussionen um Definition, inhaltliche Bestimmung und Umsetzung von Disability Mainstreaming stehen am Anfang, doch die Grundlage ist ein Verständnis von Behinderung, welches Behinderung als normalen Bestandteil der Gesellschaft sieht und Behinderung als soziale Strukturkategorie anerkennt. Behinderung wird – wie bereits erwähnt - weniger auf der individuellen Ebene der Beeinträchtigung gesehen, sondern eher auf der gesellschaftlichen Ebene. Folglich liegt der Veränderungsbedarf in den Umweltbedingungen und nicht bei der einzelnen Person. Da jedoch Art und Umfang einer notwendigen Unterstützung in den verschiedenen Behinderungsarten sehr unterschiedlich sein können, empfiehlt sich bei Implementierung eines Disability Mainstreamings eine zweigleisige Herangehensweise (Twin-track-Approach), in dem einerseits die Bedarfe und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Zugängen, Angeboten, Projekten etc. Berücksichtigung finden. Andererseits können aber auch spezielle Maßnahmen für spezifische Behinderungen im Einzelfall notwendig werden.

Die Verankerung von Disability Mainstreaming ist ein mittel- bis langfristiger Prozess, der sich insbesondere auf den Ebenen Organisation, Mitarbeitende bzw. Mitwirkende und Angebote vollzieht und einer zentralen Koordination bedarf. Er zieht Veränderungen auf der konzeptionellen, organisatorischen, kommunikativen und baulichen bzw. gestalterischen Ebene nach sich. Im Rahmen der Organisationsentwicklung lassen sich Ziele des Disability Mainstreaming durch eindeutige Bezüge auf die Entscheidungs- und Umsetzungsprozesse konkretisieren. Für eine anfängliche Zielfindung sind Fragen hilfreich wie „Wen haben wir bei der Entwicklung eines Angebots oder eines Projektes im Blick? Können alle Menschen gleichberechtigt teilnehmen oder schließt es jemanden bzw. könnte es jemanden ausschließen?“

Für entsprechende Veränderungen in Organisationen benötigt man grundsätzlich personelle, zeitliche und finanzielle Ressourcen. Die Auseinandersetzung mit dem Thema Disability Mainstreaming ist eine weitere Aufgabe, für die Wissen und Kompetenzen erarbeitet werden müssen und die ein hohes Maß an Abstimmungs- und Koordinationsaufwand erfordert. Bei einer steigenden Arbeitsverdichtung und oft äußerst knapp kalkulierten Ressourcen ist das nicht immer leicht zu vermitteln. Vielleicht kommen noch Schwierigkeiten der Akzeptanz und Ängste vor Überforderung hinzu.

Möglicherweise ist es im weiteren Prozess sinnvoll, zwischen organisationsintern zu lösenden Fragen und anderen, bei denen dies nicht möglich ist, zu trennen. Ein Beispiel für Letzteres kann die Behandlung steuerbefreiter Aufwandsentschädigungen im Leistungsbereich SGB XII sein. Hier muss ggf. auf Veränderungen im Bundesrecht hingewirkt werden, die jedoch von einer einzelnen Organisation nicht zu leisten sind.

Hilfreich ist evtl. auch ein Austausch der mit Disability Mainstreaming befassten Organisationen untereinander, um nicht nur die eigenen Erfahrungen und erarbeiteten Strategien zu nutzen, sondern auch von den Kompetenzen anderer zu profitieren.

Methoden und Instrumente

Für die Verankerung des Disability Mainstreaming lassen sich neben dem eingangs erwähnten Rückgriff auf die Methoden zur Implementierung des Gender Mainstreaming verschiedene praxiserprobte Instrumente nutzen, von denen hier nur der Index für Inklusion und Verfahren der Organisationsentwicklung angerissen werden können. Auch ein Anti-Bias Training als Einstieg ist denkbar.

Der Index for Inclusion wurde im Jahr 2000 in Großbritannien von Booth und Ainscow für Schulen entwickelt und sehr schnell in verschiedene Sprache übersetzt. Anliegen sowohl der englischen Originalausgabe wie auch in seiner deutschen Adaption waren Angebote zur gemeinsamen Reflexion der momentanen Situation und zur gemeinsamen Planung nächster Schritte, die es der Schule erleichtert, einem Selbstverständnis und der Praxis einer ‚Schule für alle‘ näher zu kommen. Die ursprüngliche Version für Schulen wurde von den englischen Autoren um eine für Kindertageseinrichtungen ergänzt, die ebenfalls auf Deutsch vorliegt. Es gibt aber auch weitere, vor allem schulbezogene, Versionen in vielen Sprachen.

Eine deutsche Index Version für eine inklusive kommunale Entwicklung wurde 2011 von der Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft veröffentlicht (Montag Stiftung Jugend und

Gesellschaft 2011). Kernstück der Publikation „Inklusion vor Ort. Der Kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch“ ist ein umfangreicher Fragenkatalog mit über 500 Fragen, von denen jede ein Ausgangspunkt für Reflektionen des eigenen Handelns und Aktivitäten zum Thema Inklusion sein kann.

Gegliedert ist das Handbuch in drei Bereiche, von denen sich der Teil „Inklusive Entwicklung unserer Organisation“ an alle Mitwirkenden und Mitarbeitende in freien und gemeinnützigen Einrichtungen, Verbänden, Vereinen, Initiativen, zivilgesellschaftlichen Organisationen (ZGO), Kirchen, Bildungseinrichtungen und Unternehmen sowie Einrichtungen der kommunalen Selbstverwaltung richtet. Die zwei weiteren Bereiche richten den Blick auf die Kommune als Wohn- und Lebensort und auf kommunale Kooperationen und Vernetzungen.

Das Konzept der Organisationsentwicklung entstand kurz nach dem Zweiten Weltkrieg in den USA, als die Forscher begannen im Umfeld des MIT mit Kurt Lewin, die Ergebnisse aus der Gruppendynamik auf Unternehmen und größere Organisationen anzuwenden (Wikipedia). Organisationsentwicklung ist ein mittlerweile allgemein anerkanntes organisations-theoretisches Konzept, um gewünschte Veränderungen in Organisationen umzusetzen. Sie nimmt Beziehungen, Verhalten und Einstellungen gegenüber dem Einzelnen, der Arbeitsgruppe und anderen Arbeitsgruppen sowie der Organisation als Ganzes in den Blick.

Mabey und Pugh nennen fünf kennzeichnende Merkmale der Organisationsentwicklung. Organisationsentwicklung ist ein breit angelegter, mittel- bis langfristiger Ansatz, der die gesamte Organisation oder Teilbereiche umfassen kann. Er basiert auf Methoden der Verhaltenswissenschaften und der Gruppendynamik, ist prozessorientiert und erfordert eine interne oder externe Moderation. Organisationsentwicklung ist partizipativ und infolgedessen besonders gut geeignet, Lösungen aus dem Team heraus zu entwickeln.

Schlussbemerkung

Die Verantwortung für die Implementierung von Disability Mainstreaming als Querschnittsthema in zivilgesellschaftlichen Organisationen liegt nicht ausschließlich bei den Organisationen selbst. Die Teilhabe aller Menschen in ihrer Vielfalt in allen Bereichen zu ermöglichen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die infolgedessen mit den entsprechenden finanziellen, personellen und sächlichen Ressourcen seitens der Zuwendungsgeber unterlegt werden muss. Eine erfolgreiche Verankerung oder ihr Scheitern ist auch ein Produkt ihrer Rahmenbedingungen. Insbesondere im Sinne der Menschen mit Behinderung ist es wünschenswert, dass Disability Mainstreaming schnell Akzeptanz in der Gesellschaft findet.

Literatur

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (2003): Das Europäische Jahr der Menschen mit Behinderungen 2003 ist nicht Vergangenheit. Grundsatzrede des Behindertenbeauftragten auf der Bilanzveranstaltung „Teilhabe gestalten – Konsequenzen aus dem EJB“ am 18. Februar 2004 in Berlin, hier zitiert nach: Grüber, Katrin: „Disability Mainstreaming als Gesellschaftskonzept. Annäherungen an einen vielversprechenden Begriff.“ in Sozialrecht + Praxis 17,7 / 2007, S. 437 – 444

Enders-Drägässer, Uta (o.J.): Gender Mainstreaming als Strategie der Veränderung von Schule – Visionen möglicher Entwicklungen, Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauen- und Genderforschung e.V. (GSF e.V.), http://www.vernetzungsstelle.de/doc/doc_download.cfm?uuid=2C150581C2975CC8A61891CD9995B632&&IRACER_AUTOLINK&&, abgerufen am 5. April 2016

Europäische Gemeinschaften (1997): Vertrag von Amsterdam, <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-de.pdf>, letzter Zugriff am 29. April 2016

Grüber, Katrin (2007): „Disability Mainstreaming als Gesellschaftskonzept. Annäherungen an einen vielversprechenden Begriff.“ In: Sozialrecht + Praxis 17,7 / 2007, S. 437 – 444.

Miller, C. & Albert, B. (2005): Mainstreaming disability in development: Lessons from gender mainstreaming. http://www.dfid.gov.uk/r4d/PDF/Outputs/Disability/RedPov_gender.pdf
Hier nach Behrisch, Birgit: Disability Mainstreaming. Gender Glossar / Gender Glossary, 5 Absätze, <http://www.gender-glossar.de/de/birgit-behrisch>, letzter Zugriff am 27. April 2016

Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft (2011): Inklusion vor Ort - Der kommunale Index für Inklusion - ein Praxishandbuch. Bonn.

Scully, J. L. (2006) Disabled Knowledge: Die Bedeutung von Krankheit und Körperlichkeit für das Selbstbild. In: S. Ehm & S. Schicktanz (Hrsg.), Körper als Maß? Biomedizinische Eingriffe und ihre Auswirkungen auf Körper- und Identitätsverständnisse, S. 187–206. Stuttgart. Hier nach Behrisch, Birgit: Disability Mainstreaming. Gender Glossar / Gender Glossary, 5 Absätze, <http://www.gender-glossar.de/de/birgit-behrisch>, letzter Zugriff am 27. April 2016

United Nations (2006) Convention on the Rights of Persons with Disabilities)

Vereinte Nationen (2006): Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung.

<https://de.wikipedia.org/wiki/Organisationsentwicklung>

Autorin

Christine Braunert-Rümenapf ist Referentin des Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderung in Berlin.

Kontakt: christine.braunert-ruemenapf@senias.berlin.de