

# Arbeit möglich machen!

01. November 2007  
in Hamburg-Winterhude



## Jeder Mensch will notwendig sein!

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,  
liebe Freundinnen und Freunde des Hauses

Einmal im Jahr rufen wir zum Klauen auf. Dann treffen sich alle Hamburger Tagesstätten und Tagesförderstätten hier im Innenhof und versuchen, die besten Produktideen bei anderen Tagesstätten mitzunehmen und selber nachzubauen. Und wir fördern diesen Ideenklau auch noch.

Genauso machen wir es mit Ihnen, sehr geehrter Herr Professor Dörner. Wir haben nicht alle Bücher von Ihnen gelesen oder Ihre Praxis in Gütersloh besucht, von der Sie gleich berichten werden. Wir haben nur eine Ihrer zentralen Thesen geklaut, weil wir sie umwerfend gut fanden. „Jeder Mensch will notwendig sein!“ steht in unserer Broschüre und einleitend in unserem Konzept. Dieser Satz fasst das zusammen, was uns seit mehr als zehn Jahren umtreibt, was wir im Alltag immer wieder erleben und was uns motiviert, diesen Satz mit Leben zu füllen.

### **Normalisierung**

Der Kerngedanke des Normalisierungsprinzips steckt in dieser Aussage. Jeder Mensch unabhängig von seiner Lebensform, seiner Behinderung und seinem Hilfebedarf ist hier gemeint.

Wir haben die gute Tradition, das Normalisierungsprinzip in Hamburg ein Stück weit für Menschen mit Behinderung umzusetzen. Die Wohnmöglichkeiten bei LEBEN MIT BEHINDERUNG HAMBURG und den anderen Hamburger Trägern richten sich nach den Möglichkeiten, die jede und jeder Hamburger Bürger hat. Auch im Bereich der Arbeitsplätze gibt es eine breite Palette von Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung, im ersten Arbeitsmarkt oder in Werkstätten für behinderte Menschen einen Arbeitsplatz zu finden, der den eigenen Fähigkeiten und Vorlieben sehr nahe kommt.

Es gibt jedoch Menschen, die durch das Raster „Integration ins Arbeitsleben“ durchfallen. LEBEN MIT BEHINDERUNG HAMBURG hat seit mehr als 30 Jahren Beschäftigungs- und Förderangebote für Menschen mit hohem Hilfebedarf entwickelt, die keine Chance auf Aufnahme in eine WfbM haben. Durch 8 relativ kleine und dezentrale Tagesförderstätten konnten wir, ebenso wie andere Träger, wohnortnahe und individuell zugeschnittene Angebote vorhalten. Eine Ausgrenzung fand und findet nicht statt, wir haben keine Mindestkriterien für die Aufnahme, sondern nehmen jeden auf, der nicht werkstattfähig ist.

Vor gut 10 Jahren haben wir aufgrund eigener Erfahrungen und durch Besuche bei der Berliner Spastikerhilfe erkannt, dass sinnvolle und zielgerichtete Tätigkeit für jeden Menschen überlebenswichtig ist. Wir haben schrittweise umgesetzt, dass jede und jeder unserer über 200 behinderten Mitarbeiter einen Arbeitsplatz erhält. Wir haben uns von dem Gedanken verabschiedet, die behinderten Mitarbeiter in den Tagesstätten ein Leben lang zu fördern und Entspannungsangebote täglich durchzuführen. Kein Mensch muss mit 50 Jahren noch täglich Steckspiele machen oder seine Feinmotorik über das Einfädeln von Perlen beweisen, die hinterher wieder zusammengeschüttet werden.

### **Arbeit ist nötig!**

In der Bundesrepublik Deutschland gibt es ca. 5 Millionen Arbeitslose. Es gibt eine Diskussion über diejenigen, die angeblich nicht arbeiten wollen, obwohl sie könnten. Es gibt viele Anreize, Menschen in den Vorruhestand zu entlassen mit der Aufforderung, noch aktiv den eigenen dritten oder vierten Lebensabschnitt zu gestalten. Es gibt in unserer Gesellschaft den vermeintlichen Luxus, dass viele Menschen keine durch Arbeit geregelte Tagesstruktur haben. Diejenigen, die im Berufsleben stehen, träumen von mehr Freizeit und dem Abschied vom Berufsstress. Aber diejenigen, die keiner Arbeit mehr nachgehen, erzählen etwas anderes.

Wer keine Anspannung durch Arbeit hat, hat auch keine Entspannung. Wer keine Anforderungen kennt, freut sich auf keine Entspannung oder Urlaub. Wer keine Tätigkeiten ausübt, die von seiner Umwelt gebraucht oder gelobt werden, fühlt sich schnell unnützlich und demotiviert. „Soziale Teilhabe vermittelt sich ganz wesentlich über die Teilnahme am Arbeitsleben.“<sup>1</sup>

Genau dies haben wir auch bei Menschen mit hohem Hilfebedarf festgestellt. Wir mussten erst eine feste Arbeitsstruktur einführen und damit Erfahrungen sammeln, um den Unterschied zu früher festzustellen. Wir mussten erst die Widerstände bei Angehörigen und Mitarbeitern überwinden und viele kritische Diskussionen führen, um die jeweils besten Tätigkeiten zu entwickeln und unsere Strukturen zu optimieren. Wir mussten viel Fachberatung von außen holen, Angehörige mit ihrem Wissen einbinden und intensive Fallbesprechungen machen, um keinen behinderten Mitarbeiter außen vor zu lassen. Wenn die Schaffung von Arbeitsplätzen auch bei den für uns schwierigsten Menschen funktioniert, dann klappt es für die vielen anderen behinderten Mitarbeiter auf jeden Fall.

Wir haben vieles vernachlässigt, seit wir die Arbeit in den Mittelpunkt stellen. Wir spielen weniger, wir haben weniger Pausen, wir sitzen weniger auf dem Sofa, machen weniger Feiern und Ausflüge. Dafür haben die Pausen und Entspannungssituationen eine andere Qualität. Jetzt ist es eine echte Pause, wenn vorher konzentriert gearbeitet wurde. Jetzt folgt die Entspannung nach der Anspannung im Arbeitsprozess. Jetzt kommt die Bevölkerung zum Basar statt zum Tag der offenen Tür. Es wird über die Produkte gefachsimpelt und verhandelt, nicht der Therapieraum bewundert. Der Stolz, an einem Produkt oder einer Dienstleistung beteiligt zu sein, ist bei der Mehrzahl der behinderten Mitarbeiter deutlich erlebbar.

Ein Mensch muss frei von Schmerz und Hunger sein, um arbeiten zu können. Natürlich stehen die Grundversorgung und die Motivation durch ergänzende Angebote gleichberechtigt neben der Arbeit. Ökonomische Zwänge der Verwertbarkeit stehen nicht im Vordergrund. Aber heute soll es uns in erster Linie um den Sinn von Arbeit gehen. Wir können den Satz „Jeder Mensch will

---

<sup>1</sup> Ralf Fücks: Bedingungslose Sicherheit in taz, 23.10.2007; S. 12

notwendig sein!“ täglich neu erleben. Danke, Professor Dörner, für die Formulierung dieser kleinen Wahrheit.

## **Zwei Beispiele**

Bevor ich zu den Beispielen komme, zunächst einige wenige einleitende Sätze.

Ich arbeite in einer Tagesstätte in Hamburg Bergedorf mit einem regionalen Einzugsbereich, wie ihn jede Tagesstätte hat. Das heißt, die behinderten Mitarbeiter werden von einem Fahrdienst aus dem Elternhaus oder der Wohngruppe abgeholt und morgens zu uns gefahren und am Nachmittag geht es dann zurück.

Jeder behinderte Mitarbeiter verlässt also werktäglich seine Häuslichkeit, um zur Arbeit zu kommen, eine Selbstverständlichkeit für die Mehrzahl von uns, ein konzeptioneller Ansatz unserer Arbeit. Wir sprechen von dem **Zwei-Milieu-Prinzip**: an dem einen Ort wird gewohnt, wird die Privatheit gepflegt, unterstützt von pädagogischen Mitarbeitern, und an dem anderen Ort wird gearbeitet, auch hier unterstützt von pädagogischen Mitarbeitern. Aber es sind andere Mitarbeiter und es sind behinderte Kollegen, die an der Arbeitsstelle, in der Tagesstätte, angetroffen werden. Jeder arbeitet fest in einer Arbeitsgruppe, hat seine Kontakte, seine festen Aufgaben, seine Betreuer und eine überschaubare Struktur.

H. lebt in einer WG. Er sitzt im Rollstuhl, meist zusammengesunken, den Blick nach unten gerichtet. Er spricht nicht, kann aber lautierend und über Gesten seine Grundbedürfnisse mitteilen. Auf kurzen Strecken kann er den Rolli allein fortbewegen, aber in der Wohngruppe hält er sich meist in seinem Zimmer auf. Das Gruppenleben scheint ihm nicht sehr zu liegen.

Er geht gern mit seinem Betreuer spazieren, aber dafür ist natürlich nicht immer Zeit.

In der Tagesstätte arbeitet H. in der Papierwerkstatt. H. hat eine lange Zeit der Eingewöhnung gebraucht, um sich an die neue Umgebung zu gewöhnen. Er hat sich zunächst unter seiner Jacke versteckt, den Kontakt zu den Menschen im Haus verweigert und den Gruppenraum nur zur Pflege verlassen. Zum Essen blieb er mit einem Betreuer allein im Raum und die Arbeit hatte für ihn einen spielerischen Hintergrund. Nach einiger Zeit war er bereit, sich auf angelernte Tätigkeiten einzulassen, aber wenn ein Widerstand zu spüren war, ließ er die Hände davon und machte abwehrende Bewegungen.

Irgendwann überwand er diesen Widerstand und in meinem Erleben hat seine Tätigkeit damit eine neue Qualität gewonnen. Jetzt begann er zu arbeiten. Zunächst kurze Sequenzen aber mittlerweile kann er über einen längeren Zeitraum dabeibleiben und weiß, welche Bewegungsabläufe erforderlich sind. Neben dem Radio, der Musiktherapie und der Krankengymnastik verlangt er heute danach, zu arbeiten. Natürlich ist immer ein Betreuer an seiner Seite, die Unterstützung braucht er und er genießt die Nähe. Die **feste Struktur** und die verlässlichen Mitarbeiter scheinen seinem Bedürfnis nach Sicherheit zu entsprechen und er kann sich auf neue Erfahrungen einlassen. So fährt er in den Essraum, wenn der Gong zum Essen ruft und schaut den Kollegen auch offen in die Augen. In den freien Zeiten macht er seine Späße mit den Kollegen und wenn er in seine Wohngruppe zurückkehrt, scheint es recht natürlich zu sein, dass er sich in sein Zimmer zurückzieht.

A. wohnt im Elternhaus, hat dort ein eigenes Zimmer, ihre Geschwister sind bereits ausgezogen. A. ist ebenfalls Rollstuhlfahrerin, sie kann sprechen aber meist richtet sich ihr Interesse auf wenige Themen, wie Jahrmarkt oder Bus fahren oder Haare schneiden. Und sie redet gern und viel und ihre Umgebung ist von ihren Themen auf Dauer ein wenig genervt.

Die Physiotherapeutin, die sie regelmäßig behandelt, hat angeregt, dass sie regelmäßig in eine Stehhilfe gestellt wird. Das ist für ihr körperliches Wohl förderlich und deshalb wird das in ihrer Arbeitsgruppe umgesetzt.

Diese Körperhaltung bietet einen weiteren Vorteil, der sich wunderbar in den Arbeitsalltag integrieren lässt. Um an einer Papierschneidemaschine arbeiten zu können, muss der Schneidehebel von oben nach unten gedrückt werden. Das setzt eine gewisse Körperhaltung voraus, die A. in ihrem Stehständer erreicht. Aus dieser Position hat sie die Kraft, den Hebel zu drücken und sie spürt diese Kraft und setzt sie gern ein. Bei dieser Tätigkeit hat sie einen Betreuer neben sich, der sie unterstützt und mit dem sie sich unterhält. Aber bemerkenswerterweise treten die üblichen Themen, sie erinnern sich, Jahrmarkt, Bus, Haare schneiden, in den Hintergrund und werden ersetzt durch Gespräche, die den Arbeitsablauf zum Thema haben.

Die Konzentration auf die Arbeit lässt manch ein zwanghaftes Verhalten in den Hintergrund treten und ermöglicht darüber hinaus eine **neue Form der Begegnung**.

Nicht der Mensch mit seiner Behinderung, mit seinem Defizit steht im Vordergrund, sondern das Produkt, die Arbeit, die Frage nach der Leistungsfähigkeit des Einzelnen. Der pädagogische Mitarbeiter begegnet dem behinderten Mitarbeiter in einem sachbezogenen, von der produktiven Arbeit geprägten Zusammenhang.

Und im Ergebnis steht vor dem Kunden ein Produkt, in einer gewissen Perfektion, mit einem hohen Gebrauchswert und in jedem Produkt steckt die Arbeit unserer Mitarbeiter.

### **Zusammenfassung der Diskussion mit Klaus Dörner**

Klaus Dörner hat die Kernthesen seines Buches vorgetragen: „Leben und sterben, wo ich hingehöre; Dritter Sozialraum und neues Hilfesystem“ im Paranus Verlag, Neumünster, 2007. Klaus Dörner strebt an, dass die Hilfe zu den Menschen kommt und nicht die Menschen zur Hilfe gebracht werden.

Er beschreibt den dritten Sozialraum als ideale überschaubare Größe für Nachbarschaftshilfen und auch als Bezugsgröße für eine Tagesstätte.

Er plädiert für kleine, dezentralisierte Tagesstätten, an denen Menschen mit Behinderung ohne ökonomischen Druck Arbeit finden.

Dienstleistung für die direkte Umgebung und die Nachbarschaft sind ein ideales Arbeitsangebot, da der direkte Nutzen leicht erkennbar ist, der integrative Aspekt enthalten ist und jeder Mensch „helfensbedürftig“ ist, also das Bedürfnis hat, zu helfen.

Auch einfache Tätigkeiten erzeugen Stolz über das Geleistete und vermitteln durch Routine Sicherheit.

Zum Arbeiten gehört Geld verdienen, auch wenn es nur ein symbolischer Betrag ist.

Die Sprachregelung sollte sich der Realität anpassen, die Tagesstätte zur „Firma“ werden und „behinderte Mitarbeiter“ beschäftigen. Ein Pausenraum ist frei von Arbeit und kann, als Café organisiert, auch von der Nachbarschaft genutzt werden. Therapeutische Anstrengungen können im Laufe der Zeit reduziert werden, wenn die Arbeit im Mittelpunkt einer Tagesstätte steht.

---

Eine Tagesstätte als Nachbarschaftstreff kann durch eine Cafeteria anziehend wirken, Kurse in den Werkräumen anbieten oder die Räume für Veranstaltungen von Vereinen und Verbänden öffnen.

Durch Nachbarschaftskontakte können Freiwillige gewonnen werden, die einen Teil ihrer Zeit gemeinsam mit den behinderten Mitarbeitern verbringen. Befördert wird die Verbindlichkeit von freiwilliger Arbeit durch eine finanzielle Anerkennung. Dies ist ein fester Geldbetrag, der im festgelegten Zeitraum für bestimmte Tätigkeiten im Sinne einer Aufwandsentschädigung gezahlt wird.

Verfasser:

Volker Benthien  
Leiter der Tagesstätte  
RANDERSWEIDE  
[benthien@lmbhh.de](mailto:benthien@lmbhh.de)  
Randersweide 63  
21035 Hamburg

Mathias Westecker  
Bereichsleiter  
UNTERSTÜTZTES ARBEITEN  
[westecker@lmbhh.de](mailto:westecker@lmbhh.de)  
Südring 36  
22303 Hamburg