

Sensibilisierungskampagnen für Menschen mit Behinderung in der Bundesrepublik Deutschland

»Nicht behindert zu sein ist kein Verdienst sondern ein Geschenk, das jedem Menschen jederzeit genommen werden kann«

Richard von Weizsäcker
Altbundespräsident der Bundesrepublik Deutschland

Kaum ein Zitat im deutschen Sprachraum verdeutlicht das Spannungsfeld der Diskussion zwischen Menschen mit und ohne Behinderung so sehr, wie dieses. Denn realistisch betrachtet ist die „Schwelle“ zur Behinderung für jeden Menschen sehr klein, aber die „Schwelle in den Köpfen“ von vielen „normalen Menschen“ gegenüber Menschen mit Behinderung leider immer noch sehr groß.

An dieser wesentlichen und psychologisch begründbaren „Schwelle in den Köpfen“ setzen viele Sensibilisierungs- u. Aufklärungskampagnen, Preisverleihungen und Initiativen an, um die vorhandenen Barrieren abzubauen bzw. zu minimieren.

Solche Kampagnen weisen einerseits auf die erfolgreiche Integration von Menschen mit Behinderung in Unternehmen bzw. in der Gesellschaft hin, in dem sie gute Praxis hervorheben, würdigen aber erzeugen andererseits auch die notwendige Öffentlichkeit, um auf die „faktische Normalität von Behinderung“ hinzuweisen.

Selbstbewusste Menschen mit Behinderung sagen an dieser Stelle: „Wir sind nicht behindert sondern die gesellschaftlichen Gegebenheiten behindern uns“.

Und vor dem Hintergrund der realen Größe dieser Bevölkerungsgruppe von durchschnittlich 15-20% in Europa, also von rund einem fünftel aller in Europa lebenden Menschen, kann man auf keinen Fall von Minderheit oder gar Randgruppe sprechen, sondern von einer wirklich großen Gruppe, die zu recht Normalität für sich einfordert.

Da diese „faktische Normalität“ nur zum Teil durch gesetzliche Regelungen z.B. durch Benachteiligungsverbote, Gleichbehandlungsgebote, Selbstbestimmungsrechte und Leistungen zur Teilhabe am gesellschaftlichen erreicht werden kann, ist es, nach wie vor, Aufgabe aller relevanten gesellschaftlichen Kräfte (Bundesregierung, Parteien, Gewerkschaften, Arbeitgeber u. Arbeitgeberverbände, Medien, Nichtregierungsorganisationen u.a.) sich auf allen gesellschaftlichen Ebenen mit unterschiedlichsten Mitteln dafür einzusetzen der „faktischen Normalität von Behinderung“, Stück für Stück, näher zu kommen.

Aufklärungs- u. Sensibilisierungskampagnen spielen in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle:

In der Bundesrepublik Deutschland gibt es eine immer stärker wachsende Anzahl von Veranstaltungen und Aktionen, die dem Thema: „Sensibilisierung“ auf verschiedene Art und Weise Ausdruck verleihen. Die Vielzahl der Aktionen, die durch die oben genannten Institutionen veranstaltet werden lässt Hoffnung keimen, ist aber, und zwar glücklicherweise, so groß, dass



an dieser Stelle nur ausgewählte Beispiele guter Praxis Erwähnung finden können. Diese Auswahl soll auf gar keinen Fall den Wert der anderen Aktionen schmälern, denn jeder Ansatz, der die Sensibilisierung der Gesamtbevölkerung zur Folge hat, ist ein Schritt hin zur „faktischen Normalität von Behinderung“ als solche.

Integrationspreise für „gute Praxis“ in der Bundesrepublik Deutschland
<http://www.google.de/search?hl=de&q=Integrationspreis+Behinderung&btnG=Google-Suche&meta=>

Veranstaltungen im Rahmen der BMAS Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“

<http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Teilhabe-behinderter-Menschen/Jobs-ohne-Barrieren/veranstaltungsberichte.html>

Deutsche Behindertenverbände

<http://www.google.de/search?q=deutscher+Behindertenverband&hl=de&lr=&start=10&sa=N>

Gewerkschaften

http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-0A342C90-987EB02D/internet/style.xsl/view_3552.htm:

http://sozialpolitik.verdi.de/schwerbehinderten-vertretung_und_teilhabepolitik

Die bundesweite Initiative >>job – Jobs ohne Barrieren<<

„Zusammen mit seinen Partnern - Arbeitgebern, Gewerkschaften, Behindertenverbänden und -organisationen, der Bundesagentur für Arbeit, den Integrationsämtern, Rehabilitationsträgern sowie Rehabilitationsdiensten und -einrichtungen, dem Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen und weiteren Organisationen - führt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die Initiative »**Jobs ohne Barrieren**« durch.

Mit der Initiative »**job**« soll - auch in wirtschaftlich und konjunkturell schwierigen Zeiten - erreicht werden, dass behinderte und schwerbehinderte Menschen die Chance auf Teilhabe am Arbeitsleben besser realisieren können.

Obwohl sich die berufliche Integration behinderter und schwerbehinderter Menschen in den letzten Jahren in Deutschland deutlich verbessert hat, ist die Situation nach wie vor unbefriedigend. Unbefriedigend nicht nur für die Betroffenen, sondern für uns alle. Auch in Anbetracht des demographi-



schen Wandels und des sich bereits jetzt immer stärker abzeichnenden Fachkräftemangels können wir es uns nicht leisten, auf die Fähigkeiten und Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen zu verzichten.

Schon heute beweisen rd. 800.000 schwerbehinderte Menschen, dass sie, im Arbeitsleben an der richtigen Stelle tätig, voll leistungsfähig sind. Trotzdem warten immer noch zu viele behinderte und schwerbehinderte Menschen auf „ihre“ Gelegenheit, am Arbeitsleben (wieder) teilnehmen zu können. Immer wichtiger wird es auch, mit gezielten Maßnahmen die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dauerhaft zu erhalten. Allein die volkswirtschaftlichen Kosten der Produktionsausfälle durch Arbeitsunfähigkeit in Deutschland werden auf jährlich über 40 Milliarden Euro geschätzt.

»Jobs ohne Barrieren« hat deshalb drei Ziele, die in Betrieben und Dienststellen öffentlicher und privater Arbeitgeber realisiert werden sollen:

1. Förderung der Ausbildung behinderter und schwerbehinderter Jugendlicher mit dem Ziel, möglichst vielen ausbildungsplatzsuchenden (schwer-)behinderten jungen Menschen einen Ausbildungsplatz anbieten zu können;
2. Verbesserung der Beschäftigungschancen schwerbehinderter Menschen, insbesondere in kleinen und mittelständischen Betrieben, mit dem Ziel, dass möglichst alle beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber auch schwerbehinderte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen und
3. Stärkung der betrieblichen Prävention, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu erhalten und zu fördern.

»Jobs ohne Barrieren« will in Betrieben und Dienststellen Arbeitgeber/Personalverantwortliche und Interessenvertretungen der Beschäftigten, insbesondere Schwerbehindertenvertretungen, zu Partnern machen, die in gemeinsamer Verantwortung und unterstützt durch Aktivitäten der an der Initiative Beteiligten die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation behinderter Menschen und die betriebliche Prävention nachhaltig verbessern.

Entstehungsgeschichte

Bereits im Entwurf des Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, das im Mai 2004 in Kraft trat, hat die Bundesregierung ausgeführt, dass die angestrebten Verbesserungen für schwerbehinderte Menschen insbesondere beim Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung sowie bei der Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse durch Änderungen von gesetzlichen Regelungen allein nicht erreicht werden können. Erforderlich ist hier vielmehr ein Zusammenwirken



aller, die Verantwortung für die Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben tragen.

Wenn positive Entscheidungen für Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen stabilisiert, initiiert und ausgeweitet werden sollen, kann dies nur erfolgreich sein bei koordiniertem Zusammenwirken von Bundesregierung, Ländern, Beauftragten für die Belange behinderter Menschen, Organisationen der Sozialpartner und der behinderten Menschen sowie Behörden auf Bundes- und Landesebene - unterstützt auch durch Unternehmen, Verbände von Rehabilitationsträgern, Zusammenschlüsse betrieblicher Interessenvertretungen und private Initiativen.

Die Bundesregierung hielt eine Fortsetzung der Initiative zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf der Grundlage der weiterentwickelten gesetzlichen Rahmenbedingungen für erforderlich, damit Aktivitäten aller Beteiligten gebündelt werden und die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation behinderter, insbesondere schwerbehinderter Menschen dauerhaft verbessert werden kann.

Der Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen hat auf Antrag des damaligen Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung beschlossen, eine Initiative zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen sowie zur betrieblichen Prävention zu unterstützen, um die Anstrengungen aller Beteiligten zu bündeln und die beruflichen Chancen sowohl von behinderten und schwerbehinderten Menschen als auch von Behinderung bedrohter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dauerhaft zu verbessern.

Arbeit des Gremiums

Zu dem vom Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen eingesetzten Gremium zu der Initiative »job« gehören ein Vertreter der Arbeitgeberseite (BDA), ein Vertreter der Arbeitnehmerseite (DGB), ein Vertreter der Sozial- und Behindertenverbände (Deutscher Behindertenrat), ein Vertreter der Rehabilitationsträger (BKK Bundesverband) und ein Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Das Gremium kam am 2. November 2004 zu seiner konstituierenden Sitzung zusammen. Neben der Verabschiedung der Geschäftsordnung des Gremiums und der Erstellung von Hinweisen zu den Möglichkeiten zur Förderung von Projekten im Rahmen der Initiative »job« hat das Gremium zu Beginn zwei Projekte auf den Weg gebracht. Mittlerweile tagte das Gremium bereits sechs Mal und hat über 30 Projekte bewilligt. Das Gremium kommt Anlass bezogen, in der Regel aber alle drei Monate zusammen.

Es setzte entsprechend den Schwerpunktthemen der Initiative, drei Arbeitsgruppen ein und hat für die Jahre 2004 bis 2006 Mittel aus dem Ausgleichsfonds zur Verfügung gestellt. Neben den Mitteln aus dem Ausgleichsfonds wurden der Initiative im September 2004 für die Jahre 2005 und 2006 auch Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds zur Verfügung gestellt.



Die Arbeitsgruppen des Beirats für die Teilhabe behinderter Menschen haben die Rahmenbedingungen für die Initiative »job« entwickelt. Diese sind von dem Beirat beschlossen worden. Für die Einzelheiten der Durchführung und Evaluierung von Aktivitäten im Rahmen der Initiative »job« ist ein Gremium gebildet worden, das insbesondere über die Förderung von Projekten entscheidet.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales koordiniert die Initiative »job« und ist innerhalb der Bundesregierung federführend für die Berichterstattung über die Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben.“

Quelle: Internetseite der BMAS-Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“

<http://www.bmas.bund.de/BMAS/Navigation/Teilhabe-behinderter-Menschen/jobs-ohne-barrieren,did=85966.html>:

Modellprojekte der Freien und Hansestadt Hamburg

Die Freie und Hansestadt Hamburg bzw. dessen Integrationsamt beschreibt seit Herbst 2001, bezüglich der Beratung und Sensibilisierung von Unternehmen und deren betrieblichen Interessenvertretungen (Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung und Schwerbehindertenvertretung), einen innovativen Weg mit bundesweitem Modellcharakter. Im Vorfeld der Arbeit der Beratungsprojekte handicap und der Beratungsinitiative Hamburg (BIHA) haben Forschungsberichte ergeben, dass es immer wieder, insbesondere in Klein und Mittelunternehmen (bis 500 Beschäftigte), die keine institutionalisierte Schwerbehindertenvertretung (SBV) haben, zu Umsetzungsdefiziten der gesetzlichen Regelungen für Menschen mit Behinderung kommt. Ein Hauptgrund dafür ist darin zu finden, dass zwar die institutionalisierten Schwerbehindertenvertretungen, die bei den Integrationsämtern gemeldet werden auch gut erreicht werden können aber nicht die Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen von Klein und Mittelunternehmen. Beide Institutionen sind autonome Organe der Betriebsverfassung, arbeiten aber gewöhnlich mit unterschiedlichem, gesetzlichen „Handwerkszeug“. Die SBV mit dem Sozialgesetzbuch – neuntes Buch – „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ (SGB IX) und die Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen mit dem Betriebsverfassungsgesetz, dem Bundespersonalvertretungsgesetz und dem Mitarbeitervertretungsgesetz (Kirchengesetz). Die zuletzt aufgeführten Gesetze weisen aber nur in einem sehr kurzgefassten Passus auf die betriebliche Führsorgepflicht der Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen für Menschen mit Behinderung hin. Da aber so gut wie alle Rechte der Menschen mit Behinderung im SGB IX aufgeführt sind, was nur wenigen Betriebs-, Personalräten und Mitarbeitervertretungen, gerade von Klein- und Mittelunternehmen bekannt ist, kommt es auf der betrieblichen Ebene zu den vorher beschriebenen Informations- und den daraus resultierenden Umsetzungsdefiziten. Eine Folge dieses Umstandes ist, dass auch die Ar-



beitgeberseite als ausführendes Organ von Maßnahmen für Menschen mit Behinderung, entsprechende Informations- u. Umsetzungsdefizite aufweist. Besonders schwierig wird es auf der Arbeitgeberseite, in den Unternehmen, die keine betriebliche Interessenvertretung haben. Da dort keine Aufgabenverteilung im Bereich der betrieblichen Schwerbehindertenpolitik stattfinden kann, ist dieses komplizierte Aufgabenfeld, mit seinen Pflichten und Rechten, dem Arbeitgeber selbst überlassen.

Diese beschriebenen Defizite können in Hamburg seit 2001, durch die passgenaue Beratung und Begleitung der betrieblichen Veränderungsprozesse durch Beratungsinstitutionen wie handicap und BIHA zum Teil ausgeglichen werden.

Beide Institutionen konnten durch die Förderung des Integrationsamtes Hamburg rund 600 Arbeitgeber und betriebliche Interessenvertretungen, BIHA seit Herbst 2001 ca. 300 Arbeitgeber und handicap seit Anfang 2004 ca. 300 betriebliche Interessenvertretungen, beraten und mit wichtigen Informationen und Handlungshilfen zur betrieblichen Schwerbehindertenpolitik ausstatten.

Die notwendigen Mittel für die Beratung durch handicap und BIHA werden aus dem Fond der Ausgleichsabgabe des Integrationsamtes Hamburg finanziert.

Das Beratungsprojekt handicap

Hauptziel des Beratungsprojektes handicap ist es, das SGB IX insbesondere dessen zweiten Teil, den betrieblichen Interessenvertretungen von Klein- u. Mittelunternehmen näher zu bringen. Hierzu soll auch die verstärkte Vernetzung der betrieblichen Strukturen mit überbetrieblichen Strukturen (Behörden, Rehabilitationsträgern und Integrationsfachdiensten) gefördert werden. Dabei wird durch die gezielte Ansprache von betrieblichen Interessenvertretungen, die Aktivierung von betrieblichen Handlungspotentialen auf:

- die Sicherung der Beschäftigung
- die Förderung der Beschäftigung
- und die Schaffung von Arbeitsplätzen

für Menschen mit Behinderung gerichtet. Die vorhandenen Defizite der Umsetzung des gesetzlich neu gefassten Präventions- und Rehabilitationsgedankens im SGB IX in der betrieblichen Wirklichkeit sollen verringert werden.

Die aufsuchenden Informations- und Beratungstätigkeit des Projektes ist darauf gerichtet, in den Unternehmen sowohl die Betriebsräte, als auch indirekt die Arbeitgeber für die Förderung des Präventions- und Rehabilitationsgedankens in den §§ 81, 83 und 84 SGB IX, zu sensibilisieren, damit auch auf der betrieblichen Ebene dem Grundsatz nach § 1 SGB IX, die



Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen oder von Behinderung bedrohter Menschen am Leben in der Gesellschaft gefördert und Benachteiligungen vermieden oder ihnen entgegengewirkt wird. Hier steht besonders die innerbetriebliche Sicherung und Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Vordergrund.

Das Hauptziel der aufsuchenden Arbeit ist es, den betrieblichen Akteuren die Chancen und die neuen eigenständigen Aufgaben, die sich insbesondere durch die §§ 81-84, SGB IX Teil II ergeben, durch fachlich und wissenschaftlich fundierte Handlungshilfen aufzuzeigen. Einerseits, um deren Kompetenzspektrum zur innovativen Präventions-, Integration- und Rehabilitationsarbeit für Menschen mit Behinderung auf der betrieblichen Ebene zu erhöhen und andererseits, um die Bereitschaft, die Fähigkeit und das Verantwortungsbewusstsein der betrieblichen Akteure zur Umsetzung der gesetzlichen Auflagen zu stärken.

Das Beratungsprojekt handicap arbeitet seit Januar 2004 unter der Trägerschaft von Arbeit und Leben Hamburg in Kooperation mit allen DGB-Gewerkschaften Hamburgs.

Internetseite handicap

<http://www.hamburg.arbeitundleben.de/html/handicap/handicap.php>

Beratungsinitiative Hamburg

Die Beratungsinitiative Hamburg (BIHA) berät die Arbeitgeberseite der klein- und mittelständischen Unternehmen kostenfrei über die aktuellen gesetzlichen Veränderungen und unterstützt diese bei der Umsetzung in betriebliches Handeln.

Das Beratungs- und Informationsangebot, auf das bereits mehr als 300 Hamburger Arbeitgeber zugreifen, umfasst folgende Leistungen:

- **Informationen** über alle aktuellen Veränderungen des Schwerbehindertenrechts
- **Hilfestellungen** bei der Umsetzung der neuen Anforderungen in praktikable Lösungen
- **Begleitung** der betrieblichen Veränderungsprozesse
- **Kontaktherstellung** und **Vermittlung** spezifischer Dienstleistungen
- **Unterstützung** bei der Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements

BIHA ist ein Kooperationsprojekt der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH mit der UVNord - Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.

BIHA ist ein Integrationsfachdienst des Integrationsamtes der Behörde für Soziales, Gesundheit, Familie und Verbraucherschutz der Hansestadt Hamburg.

Quelle: Internetseite der Beratungsinitiative Hamburg



<http://www.faw.de/index.php?id=283>

Integrationspreis der Hamburger Schwerbehindertenvertretungen 2006

„Zum dritten Mal nach 2001 und 2003 hat die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft gemeinsam mit dem Senatskoordinator für die Gleichstellung behinderter Menschen der Freien und Hansestadt Hamburg, Herbert Bienk, den Integrationspreis der Hamburger Schwerbehindertenvertretungen vergeben.

Das Motto des Preises 2006 lautete:

„qualifizieren – integrieren – teilhaben“.

Mit dem Integrationspreis werden Betriebe und Unternehmen gewürdigt, die durch ihr Engagement beispielhaft für den Erhalt von Arbeitsplätzen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben und damit zu ihrer Teilhabe in der Gesellschaft beitragen. Die Jury, bestehend aus Personen der Hamburger Wirtschaft, der Behörden sowie Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens, wählte die Preisträger aus 33 eingereichten Vorschlägen aus. Für die Preisvergabe 2006 lag der Schwerpunkt in der besonderen und beispielhaften Zusammenarbeit zwischen der Schwerbehindertenvertretung, der Mitarbeitervertretung und den für das Wohl des Unternehmens und der Beschäftigten Verantwortlichen auf allen innerbetrieblichen Ebenen.“

Quelle: Internetseite des Integrationsamtes Hamburg

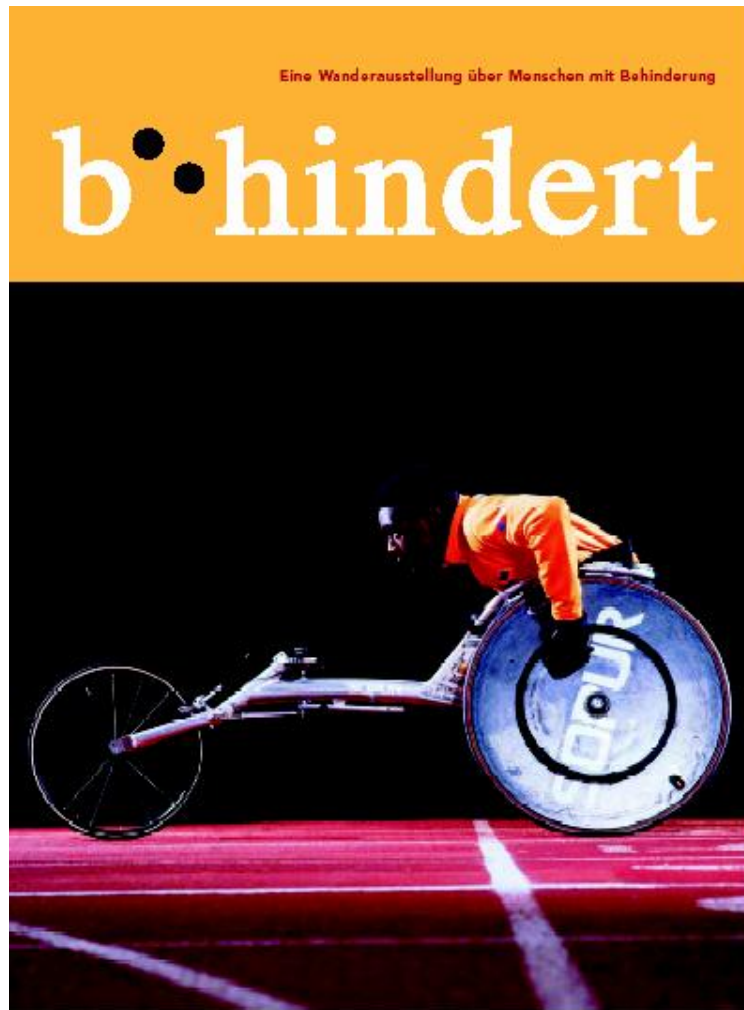
<http://www.faw.de/index.php?id=283>:

<http://www.arge-sbv.de/preis.htm>

„behindert“: Eine Wanderausstellung über Menschen mit Behinderung

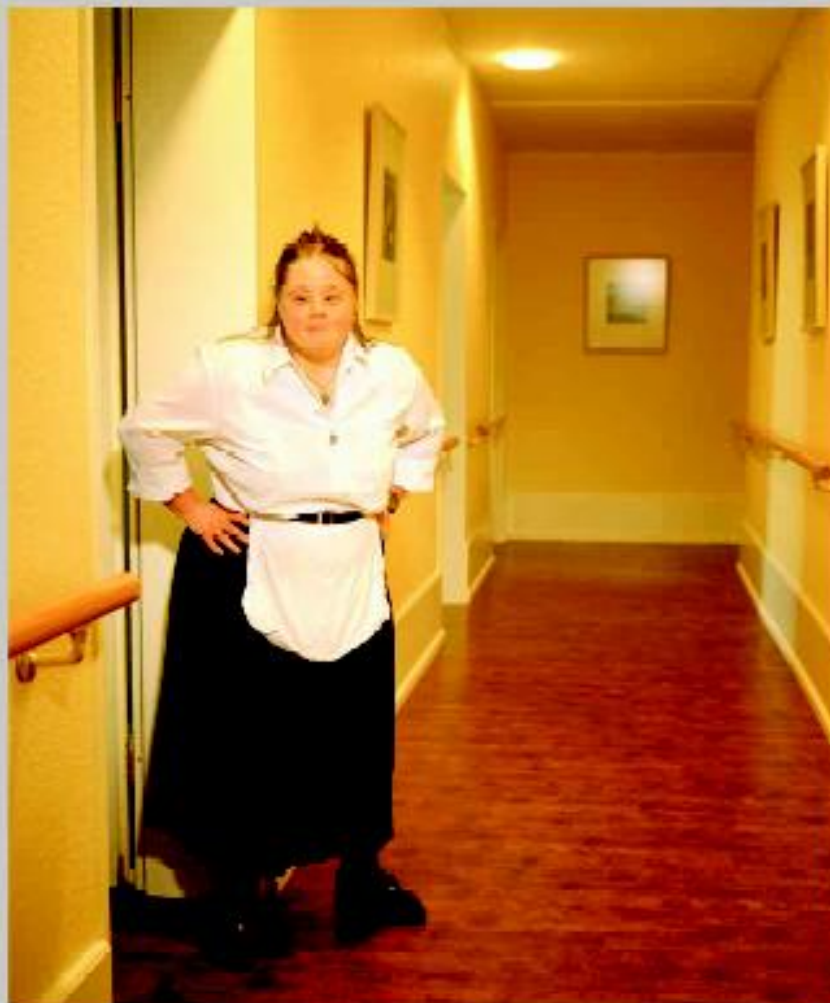
...„Kernstück und Mittelpunkt der Ausstellung sind 60 Porträts von Menschen mit Behinderungen, die von 4 Fotografen aus Hamburg und Berlin mit jeweils einer ganz spezifischen Herangehensweise an das Thema 'Behinderung' erarbeitet wurden.





Katalogeinband: Alhasane Baldé, Foto: Thomas Ebert

Eingerahmt und begleitet werden die Porträts durch einen umfassenden Informationsteil. 130 Ausstellungsstücke erzählen aus dem alltäglichen Leben von Menschen mit Behinderung, von der Bewältigung kleiner Schwellen, die mit Handicap manchmal unüberwindlich scheinen.



HEUTE BIN ICH DIE SONNE !

Claudia Petersen, Housekeeping

Foto: Thomas Müller

Prothesen, Rollstühle, verschiedene Hilfsmittel aus dem Alltag, Orthesen, Spielzeug und ein behindertengerechter, exemplarischer Arbeitsplatz zeigen, wie oft schon durch eine kleine Modifikation größtmögliche Selbständigkeit ermöglicht wird. Viele Exponate können und sollen angefasst und ausprobiert werden. Die Besucher können beispielsweise das Schreiben mit einer Braille-Schreibmaschine versuchen, mit einem Rollstuhl fahren – kurz: durch verschiedene Objekte zumindest ansatzweise die Einschränkungen nachempfinden, denen Menschen mit verschiedenen Behinderun-



gen unterliegen.

Zahlen und Fakten um das Thema runden den informativen Teil der Ausstellung ab.

Die Ausstellung geht ohne erhobenen Zeigefinger mit dem Thema um. Die Ausstellung erhebt keineswegs den Anspruch, wissenschaftlich oder gar vollständig und umfassend über das weit gefasste Themenfeld Behinderung zu informieren, sondern greift vielmehr Interessantes, Aussagekräftiges, Auf- und Anregendes heraus, um Berührungängste abzubauen und einen selbstverständlichen Umgang mit Menschen mit Behinderung zu unterstützen.

Die Ausstellung ist seit Oktober 2004 auf die Reise durch die Bundesrepublik. Genaue Tourtermine und -daten werden fortlaufend veröffentlicht.

<http://www.b-hindert.net/standorte.html>

Initiiert, gestaltet und organisiert wird die Wanderausstellung durch die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gemeinnützige Gesellschaft mbH. Ein Schwerpunkt der Arbeit liegt seit jeher auf der erfolgreichen, nachhaltigen Integration von Menschen mit Behinderung in die "normale" Arbeitswelt. Vor diesem Hintergrund wurde die Ausstellung als ein kleiner, aber sehr nachdenkens- und sehenswerter Mosaikstein im gesellschaftspolitischen Gefüge erarbeitet."

Quelle: Internetseite der Wanderausstellung „behindert“

<http://www.b-hindert.net/ausstellung.html>:

Schlussbemerkung

Neben diesen ausgesuchten Beispielen guter und nachahmenswerter Praxis, gibt es eine weitere Vielzahl guter Aktionen und Sensibilisierungskampagnen für und von Menschen mit Behinderung.

An dieser Stelle sollen aber nochmals alle wichtigen, wenn nicht die wichtigsten gesellschaftlichen Akteure Erwähnung finden: nämlich alle Institutionen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich professionell und tagtäglich mit der persönlichen und der gesellschaftlichen Lage von Menschen mit Behinderung befassen. Denn in keinem anderen gesellschaftlichen Bereich wird die „faktische Normalität von Behinderung“ so weit mit Leben gefüllt und auch erreicht.

