

# Mitbestimmen!

## Fragensammlung zur Partizipation





Dies ist die Fragensammlung in schwerer Sprache.

**Es gibt die Fragensammlung auch noch in Leichter Sprache.**

**Es gibt die Fragensammlungen auch online.**

**Online gibt es auch Praxisbeispiele, Methoden zur Arbeit mit den Fragensammlungen und zusätzliche Info-Materialien.**

**Es gibt drei Filme zur Fragensammlung.**

**Alles findet sich unter  
[www.beb-mitbestimmen.de](http://www.beb-mitbestimmen.de)**

# Inhalt

Geleitwort.....	6
Vorwort.....	7
Einleitung.....	8
<b>1. Der Weg zur Fragensammlung .....</b>	<b>10</b>
<b>2. Wozu eine Fragensammlung zur Partizipation .....</b>	<b>12</b>
2.1 Ziele der Fragensammlung .....	12
2.2 Für wen ist die Fragensammlung? .....	13
2.3 Warum das Instrument der Fragensammlung? .....	14
<b>3. Die Bedeutung von Partizipation .....</b>	<b>15</b>
3.1 Begriffsbestimmung.....	15
3.2 Bereiche der Partizipation .....	15
3.3 Dimensionen der Partizipation .....	17
3.4 Modelle der Partizipation .....	19
<b>4. Barrieren der Partizipation und deren Überwindung .....</b>	<b>26</b>
4.1. Menschen mit psychischer Beeinträchtigung .....	27
4.2. Menschen mit Lernschwierigkeiten .....	30
4.3. Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf.....	32
<b>5. Wie man andere von Partizipation überzeugt .....</b>	<b>34</b>
<b>6. Hinweise zur Anwendung der Fragensammlung .....</b>	<b>38</b>
6.1. Erste Phase: Prozess beginnen.....	39
6.2. Zweite Phase: Mit der Fragensammlung arbeiten.....	41
6.3. Dritte Phase: Von der Ideensammlung zur verbindlichen Planung.....	44
6.4. Vierte Phase: Der Umsetzungsprozess.....	46
6.5. Fünfte Phase: Reflexion/Evaluation des Umsetzungsprozesses.....	47
6.6. Was ist sonst noch wichtig? Tipps für den Umsetzungsprozess.....	48

<b>7. Fragensammlung</b> .....	<b>50</b>
7.1 Dimensionen der Fragensammlung.....	50
7.2 Die Themen im Überblick.....	52
<b>Dimension A: Haltungen und Werte betrachten und überdenken</b> .....	<b>54</b>
A.1 Werte und die eigene Rolle.....	55
A.2 Die Bedeutung von Partizipation in Organisationen.....	56
A.3 Die Bedeutung von Partizipation in kommunalen Strukturen und Gremien.....	57
A.4 Menschen mit Behinderung als Inhaber von Rechten.....	58
A.5 Verantwortung teilen.....	60
A.6 Respektvoller Umgang und respektvolle Kommunikation .....	61
A.7 Die eigene Meinung einbringen können .....	62
A.8 Anerkennung und Stärkung von Kompetenzen .....	63
A.9 Anerkennung und Stärkung von Selbstbestimmung .....	64
<b>Dimension B: Partizipative Strukturen entdecken und entwickeln</b> .....	<b>65</b>
B.1 Interessenvertretungen als Gremien der Mitbestimmung in Organisationen .....	66
B.2 Partizipation in Kommunen .....	68
B.3 Planungs- und Veränderungsprozesse in Organisationen .....	70
B.4 Planungs- und Veränderungsprozesse in Kommunen .....	72
B.5 Informationsfluss innerhalb von Organisationen .....	73
B.6 Informationsfluss innerhalb von Kommunen .....	75
B.7 Fortbildungsangebote.....	76
B.8 Umgang mit Beschwerden und Vorschlägen.....	78
B.9 Partizipative Personalwahlverfahren.....	80
B.10 Durchführung von Sitzungen.....	82
B.11 Digitale Möglichkeiten der Partizipation .....	85
<b>Dimension C: Alltägliches Handeln beleuchten und verändern</b> .....	<b>86</b>
C.1 Partizipation für alle attraktiv machen.....	87
C.2 Mittel und Arten der Kommunikation .....	88
C.3 Beteiligungsmöglichkeiten bei der Wahl und Ausgestaltung von Assistenz .....	89
C.4 Mobilität als Bedingung für Partizipation.....	90
C.5 Partizipation beim Wohnen und in der Alltagsgestaltung.....	91
C.6 Partizipation im Arbeitsleben.....	93
C.7 Partizipation bei der gemeinsamen Freizeitgestaltung.....	95
C.8 Politische Partizipation in Organisationen und Kommunen .....	96
<b>8. Literaturverzeichnis.....</b>	<b>98</b>

# Geleitwort

## **Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leser\*innen,**

„Wer nicht fragt, bleibt dumm“ – diesen Satz kennt vermutlich jede und jeder von uns aus der Sesamstraße. Und wie so oft enthält dieser einfache Satz eine der wichtigsten Weisheiten. Nur wer Fragen stellt, bekommt auch Antworten. Und lernt dazu, kann sich weiterentwickeln, seinen Horizont erweitern, das Leben in die Hand nehmen. Das gilt nicht nur für Kinder, sondern gleichermaßen für Erwachsene.

Viele Menschen jedoch trauen sich oft nicht, zu fragen, weil sie nicht zeigen wollen, dass sie etwas nicht wissen. Sie wollen nicht als „dumm“ dastehen. Etwas zu fragen braucht Neugierde, manchmal auch viel Mut, man muss über den eigenen Schatten springen.

Deswegen freue ich mich sehr über diese „Fragensammlung zur Partizipation“ – sie gibt Menschen ein wichtiges Mittel zur Hand, um sich einzubringen, sei es im privaten Umfeld, im Umgang mit Verwaltungen und Behörden, bei der täglichen Arbeit, im Ehrenamt, in der Politik. Besonders freut mich auch, dass diese Fragensammlung besonders auch Menschen mit psychischer Beeinträchtigung, Menschen mit Lernschwierigkeiten und Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf berücksichtigt – den Menschen, denen häufig unterstellt wird, dass sie nicht in der Lage sind, ihren Alltag zu meistern.

Diesem paternalistischen Gedanken, der immer noch häufig verbreitet ist, wirkt dieser Katalog entgegen. Ich wünsche der Fragensammlung viel Erfolg! Möge sie an vielen Orten zu Veränderungen führen.

Ihr  
Jürgen Dusel,  
Beauftragter der Bundesregierung für die  
Belange von Menschen mit Behinderungen

# Vorwort

## Liebe Leserin, lieber Leser,

im Jahr 2016 begann das insgesamt auf fünf Jahre angelegte Projekt „Hier bestimme ich mit – Ein Index für Partizipation“. Der Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e.V. (BeB) arbeitet seitdem gemeinsam mit dem Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft (IMEW) und vielen Beteiligten – Expert\*innen in eigener Sache, Mitarbeitende aus BeB-Mitgliedseinrichtungen, Vertreter\*innen aus Kommunen und Wissenschaftler\*innen – an der Frage, wie Partizipation besser gelingen kann. Die dabei entwickelte Fragensammlung soll dabei helfen, die Möglichkeiten der Mitbestimmung von Menschen mit Behinderung, insbesondere von Menschen mit Lernschwierigkeiten, hohem Unterstützungsbedarf oder psychischer Erkrankung zu reflektieren, zu erweitern und zu stärken.

Der BeB ist sehr stolz auf die Fertigstellung der Fragensammlung und dankbar für die Arbeit der vielen engagierten Beteiligten, die das Projekt mit Herz und Verstand vorangetrieben haben. Wir brauchen motivierte Menschen, die sich nicht beirren lassen und Mitbestimmung von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft nicht allein als eine Möglichkeit, sondern als eine Notwendigkeit verstehen, damit Inklusion gelingt. Dafür brauchen wir auch bessere politische Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel längere und verbindliche Beteiligungsverfahren bei der Gesetzgebung, die echte Partizipation ermöglichen. Die Wichtigkeit von Mitbestimmung wurde in der UN-Behindertenrechtskonvention verdeutlicht und all diejenigen, die danach handeln, merken die positive Veränderung im eigenen Leben und in der Gesellschaft.

Der BeB setzt sich für mehr Mitbestimmung und die Veränderung in den Köpfen und Einstellungen der Menschen sowie der Strukturen ein: Unter anderem durch Aktionspläne der Mitgliedseinrichtungen und den verbandseigenen Aktionsplan des BeB. Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung sollen nicht nur dabei sein, sondern mitbestimmen können, auch Menschen mit Lernschwierigkeiten und Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Ich freue mich sehr, dass der Vorstand, die Geschäftsstelle und die Mitglieder des BeB dem von Anfang an einen so hohen Stellenwert zugesprochen haben.

Ich danke ausdrücklich den Beteiligten am Projekt und seinen finanziellen Förderern: Hier allen voran der Aktion Mensch Stiftung und auch der Ecclesia Versicherungsdienst GmbH, der CURACON GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und der EB Consult GmbH.

Ich möchte Sie ermutigen, diese Fragensammlung in Leichter und schwerer Sprache umfassend zu nutzen, weiterzureichen und sich gemeinsam für mehr Partizipation in allen Bereichen unserer Gesellschaft einzusetzen. Probieren Sie aus, bleiben Sie am Ball, überwinden Sie Barrieren und lassen Sie sich von den folgenden Seiten inspirieren.

Ihr

Pastor Uwe Mletzko, Vorsitzender des Bundesverbandes evangelische Behindertenhilfe e.V.

# Einleitung

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention – kurz UN-BRK) macht schon in seiner Präambel deutlich, dass jeder Mensch ohne Unterschied Anspruch auf die Gewährung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten hat. Dazu gehört das Recht auf Partizipation von Menschen mit Behinderung bei allen sie betreffenden Entscheidungsprozessen (Art. 4 Abs. 3 UN-BRK) ebenso wie die Verpflichtung, das Bewusstsein für ihre Fähigkeiten und ihren Beitrag zu fördern (Art. 8 Abs. 1c UN-BRK). Um die unabhängige Lebensführung und volle Teilhabe in allen Lebensbereichen zu gewährleisten, sind die Staaten verpflichtet, alle Zugangsbarrieren abzubauen (Art. 9 UN-BRK). Dass noch lange nicht alle Maßnahmen getroffen worden sind und die Lebenswirklichkeit von Menschen mit Behinderung oder psychischer Beeinträchtigung von der vollumfänglichen Teilhabe und Unabhängigkeit teilweise weit entfernt ist, wissen wir unter anderem aus den verschiedenen Staatenprüfungen.

Der Bundesverband evangelische Behindertenhilfe (BeB) hat sich in den vergangenen Jahren konsequent mit der Partizipation der Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung im Verband und in den Mitgliedseinrichtungen beschäftigt, zum Beispiel in seinem Projekt „Aktionsplan des BeB als Handlungsmuster für seine Mitgliedseinrichtungen“, in dem neun Piloteinrichtungen des BeB Aktionspläne erstellt haben. Außerdem hat der BeB einen eigenen Aktionsplan umgesetzt. Die Beiräte des BeB – der Beirat der Angehörigen und gesetzlichen Betreuer\*innen und der Beirat der Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung – haben diese Prozesse intensiv unterstützt und kritisch begleitet.

Selbstbestimmung und Partizipation ist in Einrichtungen und Diensten der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie ein Thema, mit dem sich alle tagtäglich auseinandersetzen müssen, um so weit wie möglich zu vermeiden, dass Entscheidungen über die Köpfe der Menschen mit Behinderung oder psychischer Beeinträchtigung getroffen werden, und um stattdessen Mitbestimmung zu erreichen. Die Entwicklung von Instrumenten und das Einüben von Partizipation sind daher ein maßgebliches Anliegen des BeB. Der Verband hat gemeinsam mit dem Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft (IMEW) das 5-Jahres-Projekt „Hier bestimme ich mit! Index für Partizipation“ konzipiert und auf den Weg gebracht.

Ziel des Projekts ist es, dass Selbst- und Mitbestimmung von Menschen mit Behinderung oder psychischer Beeinträchtigung in allen Lebensbereichen selbstverständlich stattfindet. Einen besonderen Schwerpunkt haben BeB und IMEW dabei auf die Selbst- und Mitbestimmung von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, mit Lernschwierigkeiten und mit hohem Unterstützungsbedarf gelegt. An ihre Partizipation sind besondere Herausforderungen geknüpft sind sie ist nicht selbstverständlich. Im Wissen um die große Bedeutung des Sozialraums wurden darüber hinaus Mitbestimmungsstrukturen in der Kommune in das Projekt einbezogen.



Ein wichtiges Ergebnis des Projekts ist die vorliegende Fragensammlung zur Partizipation. Mit ihr halten Sie ein Instrument in Händen, welches vielfältige Chancen auf Veränderungsprozesse in Organisation und Kommune eröffnet.

Durch das Arbeiten mit der Fragensammlung sollen die Rechte auf Information und Mitbestimmung von erwachsenen Menschen mit Behinderung oder psychischer Beeinträchtigung umgesetzt werden. Ihre Mitwirkung an Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen muss zukünftig in allen Lebensbereichen selbstverständlich, gleichberechtigt und wirkungsvoll sein. Mitbestimmung ist ein maßgeblicher Faktor für ein selbstbestimmtes Leben. Damit leistet die Fragensammlung einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der UN-BRK.

Es lohnt sich, den Weg zu mehr Partizipation zu gehen, damit nicht mehr nur über Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, mit Lernschwierigkeiten oder mit hohem Unterstützungsbedarf gesprochen wird, sondern damit sie sich und ihre Interessen selbst vertreten.

Die Fragensammlung richtet sich daher an Menschen mit Behinderung oder psychischer Beeinträchtigung ebenso wie an Einrichtungen und Dienste der Eingliederungshilfe und Sozialpsychiatrie sowie an die Kommunen. Mit ihnen gemeinsam und für sie wurden die Fragen entwickelt. Auch wenn die Ausgangssituation und die Herausforderungen im Einzelnen unterschiedlich gewesen sind, zeigen die Ergebnisse: Eine Verbesserung der Partizipationsmöglichkeiten kann erreicht werden.

Die Fragensammlung kann und soll auch dabei helfen, die Tätigkeiten von Organisationen und Kommunen stärker zu verschränken. Menschen mit und ohne Behinderung oder psychischer Beeinträchtigung sind gleichermaßen Bürger\*innen der Kommune. Eine Zusammenarbeit aller Beteiligten in der Kommune hilft, diese Tatsache bewusster zu machen. Nicht nur auf der Ebene der Beteiligten in der Kommune, sondern im Großen und Ganzen besteht in Deutschland Nachholbedarf, wenn es um die Umsetzung der Selbstbestimmung und Teilhabe geht.

Wir hoffen, mit diesem Projekt eine richtungsweisende Fragensammlung für die Praxis erstellt zu haben, die dauerhaft und in vielfältiger Weise verwendet werden kann.

Die Fragensammlung wurde partizipativ entwickelt und ist ein Gemeinschaftsprodukt vieler Akteur\*innen, die über drei Jahre in regem und konstruktivem Austausch zusammengearbeitet haben. Unser ganz herzlicher Dank geht an die Mitwirkenden bei ihrer Erarbeitung. Ohne ihre Zeit, ihre Ideen und ihre Expertise wäre die Fragensammlung nicht so vielfältig und praxisnah, wie sie jetzt ist.

# 1. Der Weg zur Fragensammlung

Die Fragensammlung wurde in einem inklusiven und partizipativen Prozess über einen Zeitraum von drei Jahren (2016–2019) mit unterschiedlichen Projektpartnern entwickelt. Dazu gehörten zwei Projektgruppen, Expert\*innen, Praxispartner\*innen, Interviewpartner\*innen, Workshopteilnehmer\*innen, Einrichtungen und Kommunen.

Im Zentrum standen die zwei Projektgruppen „Hier bestimme ich mit“ und „Index für Partizipation“, die sich in regelmäßigen Abständen trafen und die von den Projektleitungen aus BeB und IMEW koordiniert wurden. Hierzu gehörten Mitarbeitende und Menschen mit Behinderung aus drei Praxiseinrichtungen: der Bodelschwingh-Haus Wolmirstedt Stiftung in Wolmirstedt, dem Gemeindepsychiatrischen Zentrum der Evangelischen Gesellschaft Stuttgart e.V. (eva) in Möhringen und der In der Gemeinde leben gGmbH (IGI) in Düsseldorf. In der Gruppe „Hier bestimme ich mit“ arbeiteten Menschen mit Lernschwierigkeiten und Menschen mit psychischer Beeinträchtigung mit Unterstützung der Projektleitung zusammen. Vorträge und Arbeitsmaterialien wurden in Leichter Sprache erstellt. Die Gruppe „Index für Partizipation“ setzte sich inklusiv zusammen aus Wissenschaftler\*innen, Selbstvertreter\*innen, kommunalen Vertreter\*innen, Mitarbeiter\*innen aus den Praxiseinrichtungen und Beiratsmitgliedern der beiden Beiräte des BeB, also dem Beirat der Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung und dem Beirat der Angehörigen und gesetzlichen Betreuer\*innen. Die Verbindung beider Gruppen erfolgte – außer durch die Projektleiter\*innen – durch zwei Vertreter\*innen der beiden Projektgruppen. Zusätzlich fanden vier Expert\*innenworkshops zu den Themen Partizipation von Menschen mit Lernschwierigkeiten, Menschen mit psychischer Beeinträchtigung, Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf und Partizipation in der Kommune statt. Auch hier arbeiteten Menschen mit und ohne Behinderung aus verschiedenen Kontexten zusammen, um relevante Themen zu sammeln, Schwerpunkte zu setzen und Fragen zu formulieren. Auf diese Weise gelang es, unterschiedliche Perspektiven in die Fragensammlungen einfließen zu lassen.

Einen wichtigen Meilenstein in der Entwicklung von Themen und Fragen und in der Analyse von Barrieren stellten die Interviews dar, die mit Menschen mit Psychiatrieerfahrung geführt wurden.

Einen besonderen Teil des Projekts stellte die einjährige Testphase (von Mai 2018 bis Mai 2019) der ersten Fassung der Fragensammlung in der Praxis dar. Insgesamt sechs Einrichtungen und Kommunen sowie weitere Personen und Organisationen testeten und prüften die Fragensammlung in Leichter und schwerer Sprache. Die daraus resultierenden Rückmeldungen brachten dem Projekt wichtige Fortschritte und machten die Fragensammlung deutlich alltagsnäher, praktikabler und vielseitiger.

Die Projektleitung aus Tina Denninger (IMEW), Katrin Grüber (IMEW) und Jörg Markowski (BeB, ab 04/2018) sowie Claudia Niehoff (BeB, bis 04/2018) haben die Testergebnisse und Interviews ausgewertet und die vorliegende Fragensammlung erstellt.

Neben vielen inhaltlichen Anregungen zur Formulierung von Texten und Fragen ergab die Testung zwei wichtige Hinweise: Erstens erwies sich die Papierform der Fragensammlung als zu wenig flexibel und zweitens zeigte sich, dass die Übersetzung lediglich einer Auswahl von Fragen in Leichte Sprache nicht ausreichend war. Deshalb wurden nun alle Fragen übersetzt, sodass parallel mit beiden Fassungen gearbeitet werden kann. Eine zusätzlich erarbeitete Online-Version ermöglicht es darüber hinaus, eine eigene Fragensammlung zusammenzustellen und mit ihr zu arbeiten.

**Die Online-Version der Fragensammlung finden Sie unter: [www.beb-mitbestimmen.de](http://www.beb-mitbestimmen.de)**

## 2. Wozu eine Fragensammlung zur Partizipation

### 2.1 Ziele der Fragensammlung

Durch das Arbeiten mit der Fragensammlung soll die Mitbestimmung von erwachsenen Menschen mit Behinderungen oder psychischen Beeinträchtigungen verbessert werden. Konkret gesagt: Ihre Mitwirkung an Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen in allen Lebensbereichen soll selbstverständlich, gleichberechtigt und wirkungsvoll werden. Damit leistet die Fragensammlung einen Beitrag zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Die gesammelten Fragen helfen, miteinander ins Gespräch zu kommen und gemeinsam Lösungen für ein Mehr an Partizipation zu finden.

Die Fragensammlung richtet sich an diejenigen, die eine Veränderung und Weiterentwicklung hin zu mehr Partizipation wollen. Die Fragen regen dazu an, die Bedingungen für Partizipation zu reflektieren und zu verbessern. Sie regen auch dazu an, darüber nachzudenken, ob, wie und in welchem Umfang Menschen mit Behinderungen bereits beteiligt sind und wie sie ihre Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten erweitern können.

Die Fragensammlung soll insgesamt die Mitbestimmungssituation von Menschen mit Behinderungen verbessern. Besonders berücksichtigt werden

- Menschen mit psychischer Beeinträchtigung,
- Menschen mit Lernschwierigkeiten und
- Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf,

da diese noch seltener als beispielsweise Menschen mit Körper- oder Sinnesbeeinträchtigung an Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen teilhaben (zu den spezifischen Barrieren dieser Personengruppen siehe Kapitel 4).

Rechtliche und sozialpolitische Verbesserungen sind aus verschiedenen Gründen notwendig. Der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung sieht Partizipation als „Grundbedingung dafür, dass sich alle als Teil der Gesellschaft und als zugehörig fühlen können“ (Datz und Palleit 2019:1/2). Dies wurde für Staaten formuliert, ist aber auf Einrichtungen und Dienste der Eingliederungshilfe und auf Kommunen übertragbar. In besonderen Wohnformen ist der Bedarf an Partizipation deshalb hoch, weil die institutionellen Rahmenbedingungen und Abläufe individuelle Möglichkeiten der Selbstbestimmung besonders einschränken können. Nach der UN-BRK hat die „Freiheit von Menschen, eigene Entscheidungen zu treffen, sowie ihre Unabhängigkeit“ eine besondere Bedeutung (Art. 3 UN-BRK). Der UN-Ausschuss stellt für Deutschland fest, dass es auch in dieser Beziehung Nachholbedarf gibt, und fordert den Staat auf, das SGB XII zu novellieren, um mehr „soziale

Assistenzleistungen, Inklusion, Selbstbestimmung und die Entscheidung, in der Gemeinschaft zu leben, [zu] ermöglichen.“ (Vereinte Nationen 2015:8)

Ein Mehr an Partizipation ist nicht nur aus grundsätzlichen Erwägungen notwendig. Partizipation lohnt sich und führt auf verschiedenen Ebenen zu positiven Veränderungen. Menschen mit Behinderung oder psychischer Beeinträchtigung können sich in Partizipationsprozessen erproben und stärken und damit auch ihr Recht und ihre Möglichkeiten zur Selbstbestimmung wahrnehmen und weiterentwickeln. Auch für Mitarbeiter\*innen können die Prozesse positive Wirkungen haben, weil sich durch Mitbestimmung Assistenzaufträge und Verantwortungsbereiche klären, mehr Zeit für das direkte Gespräch mit den Nutzer\*innen der Angebote zur Verfügung steht und Mitbestimmung mehr Zufriedenheit schafft. Organisationen und Kommunen können sich im Rahmen von Partizipationsprozessen innovativ weiterentwickeln. Sie erhalten durch Beteiligungsprozesse mehr Sicherheit, dass ihre Angebote und Dienstleistungen dem Bedarf von Klient\*innen und Bürger\*innen entsprechen.

**„Um die bestehenden Strukturen in den Einrichtungen und Diensten im Sinne der UN-Konvention zu verändern, können wir nur gemeinsam erfolgreich sein. Es geht ja gerade darum, dass die Meinung des Einzelnen zählt und jeder Beteiligte sich nicht nur ernst genommen fühlt, sondern tatsächlich ernst genommen wird.“**

*Mitarbeiterin einer Einrichtung*

## 2.2 Für wen ist die Fragensammlung?

Die Fragensammlung richtet sich insbesondere an drei Nutzer\*innengruppen:

1. Mitarbeiter\*innen in Einrichtungen und Diensten der Eingliederungshilfe und Sozialpsychiatrie (Wohn-, Beschäftigungs-, Arbeits-, Freizeit- und Bildungsangebote). Diese werden im Folgenden als Organisationen bezeichnet.
2. Erwachsene Menschen mit Behinderung, die sich an Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen in Organisationen oder Kommunen beteiligen oder beteiligen wollen. Unter der Bezeichnung „Menschen mit Behinderung“ verstehen wir im Folgenden vor allem die drei Zielgruppen des Projekts: Menschen mit psychischer Beeinträchtigung, Menschen mit Lernschwierigkeiten und Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf.
3. Kommunale Akteur\*innen, Gremien, Strukturen und Angebote, die sich bereits für alle Bürger\*innen geöffnet haben oder öffnen wollen (z. B. Behindertenbeauftragte,

Psychiatriekoordinator\*innen PSAGs, Mitarbeiter\*innen in Verwaltungseinheiten, Quartiersmanagements, Beiräten oder Runden Tischen in Kommunen, Arbeitskreisen und Kultur- und Bildungseinrichtungen). Mit Kommunen sind Städte, Stadtbezirke, Dörfer und (Land-)Kreise gemeint.

Parallel zu dieser Fragensammlung in schwerer Sprache wurde eine Fragensammlung in Leichter Sprache entwickelt. Beide behandeln dieselben Themen und haben einen vergleichbaren Aufbau. Sie können deshalb getrennt oder gemeinsam in einem inklusiven Gremium eingesetzt werden.

Beide Fragensammlungen finden Sie unter: [www.beb-mitbestimmen.de](http://www.beb-mitbestimmen.de)

## 2.3 Warum das Instrument einer Fragensammlung?

Die Erfahrung aus dem Projekt zeigt: Eine Fragensammlung ist einerseits Wegweiser und Orientierungshilfe, ermöglicht andererseits aber die notwendige Offenheit und führt zu fruchtbaren Gesprächen und Diskussionen. Fragen regen dazu an, über die konkrete Situation nachzudenken, sowohl in Bezug auf die eigene Person als auch auf die Organisation bzw. Kommune.

Fragen sind also ein gutes Instrument zur Förderung von Veränderungsprozessen, insbesondere dann, wenn die gewonnenen Antworten über die Einschätzung der Situation nicht das Ende des Prozesses darstellen. Auch hier erweisen sich Fragen als hilfreich, um im Austausch Lösungen zu finden und eine Verständigung über Veränderungen herbeizuführen, die zur konkreten Situation in einer Organisation oder in einer Kommune passen.

Fragen eröffnen die Möglichkeit, eigene Schwerpunkte zu setzen und sich der Thematik anzunehmen, die gerade für das eigene Leben wichtig ist. Sie geben auch Hinweise auf verschiedene Lösungen.

Die Fragensammlung hat Vorbilder in verschiedenen Indizes für Inklusion wie beispielsweise dem „Index für Inklusion. Ein Leitfaden für die Schulentwicklung“ (Booth/Ainscow 2017), dem „Inklusion vor Ort. Der kommunale Index für Inklusion“ (Montag Stiftung 2011), dem „Index für Inklusion im und durch Sport“ (DBS 2014) oder dem „Index Inklusion zum Wohnen in der Gemeinde“ (Terfloth et al. 2016).

**„Wer fragt, möchte Antworten haben. Antworten finden heißt nachdenken. ‚Das war schon immer so‘ gilt dann nicht mehr.“**

*Mitarbeiter einer Einrichtung*

## 3. Die Bedeutung von Partizipation

### 3.1 Begriffsbestimmung

Der vorliegenden Fragensammlung liegt eine Definition von Partizipation zugrunde, die sich vom Begriff der Teilhabe unterscheidet. Das Dabei-Sein, Teil-Sein, Teil-Haben ist ergänzt um Mitgestaltung und Einflussnahme. Partizipation meint, sich aktiv in Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse einzubringen und von anderen einbezogen zu werden. Einfluss nehmen kann dabei Unterschiedliches bedeuten: Mitmachen, mitwirken oder (mit-)entscheiden. Partizipation ist in diesem Sinne Entscheidungsteilhabe oder auch Entscheidungsmacht.

**„Mitbestimmung ist für mich wichtig, damit ich endlich selbst meine Meinung sagen kann und ich zusammen mit anderen entscheiden kann.“**

*Klientin einer Einrichtung*

### 3.2 Bereiche der Partizipation

Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse finden in verschiedenen Lebensbereichen und Lebenssituationen statt. Dabei kann zwischen vier Bereichen der Partizipation unterschieden werden, die vor allem in der Reichweite der Entscheidungen variieren.

#### **Individueller Bereich**

Im individuellen Bereich spielen Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse beispielsweise in der Zukunftsplanung, im Gesamtplanverfahren oder auch in den Abläufen des Alltags einer Organisation eine Rolle. Die Fragensammlung kann Unterstützung bieten, um im gemeinsamen Gespräch oder durch Beobachtung zu prüfen, wo im Alltag und wo in der Lebensplanung mehr aktive Mitbestimmung und Mitgestaltung erprobt und gelebt werden kann. Mitbestimmung auf der individuellen Ebene ist zu trennen von Selbstbestimmung, da es wichtige Persönlichkeitsbereiche gibt, in denen jede\*r für sich selbst ohne Abstimmung mit anderen entscheidet.

## Gruppen

Der zweite Bereich, in dem Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse stattfinden, sind Gruppen. Die Arbeit mit der Fragensammlung kann die Möglichkeit bieten zu reflektieren, wie die Kommunikationsstruktur in der Gruppe ist, inwieweit allen Beteiligten die Rechte aller bekannt sind, wie diese konkret realisiert werden, wo dies für alle Beteiligten zufriedenstellend erfolgt und wo gegebenenfalls mehr gewünscht wird. Hilfreich kann diese Reflexion für Selbstvertretungsgremien sein, aber auch für andere Gruppen von Menschen mit und/oder ohne Behinderung, z. B. in Wohngruppen und Wohngemeinschaften, Arbeitsgruppen in Werkstätten oder bei tagesstrukturierenden Angeboten, Freizeit- und Interessengruppen.

## Organisation

Der dritte Bereich umfasst Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse, die die Organisation betreffen. Hier kann es um Themen wie die partizipative Erarbeitung von Aktionsplänen zur Umsetzung der UN-BRK gehen, um die partizipative Erarbeitung von Instrumenten der Nutzer\*innenbefragungen, um das Angebot von (inklusive) Fortbildungen zum Thema Partizipation und die partizipative Fortbildungsplanung. Auch die konsequente Verankerung von Partizipation in Strukturen und Prozessen gehört dazu. So werden Partizipationsmöglichkeiten in ihren unterschiedlichen Formen transparent und zugänglich gemacht und gegebenenfalls als Qualitätsstandard weiterentwickelt.

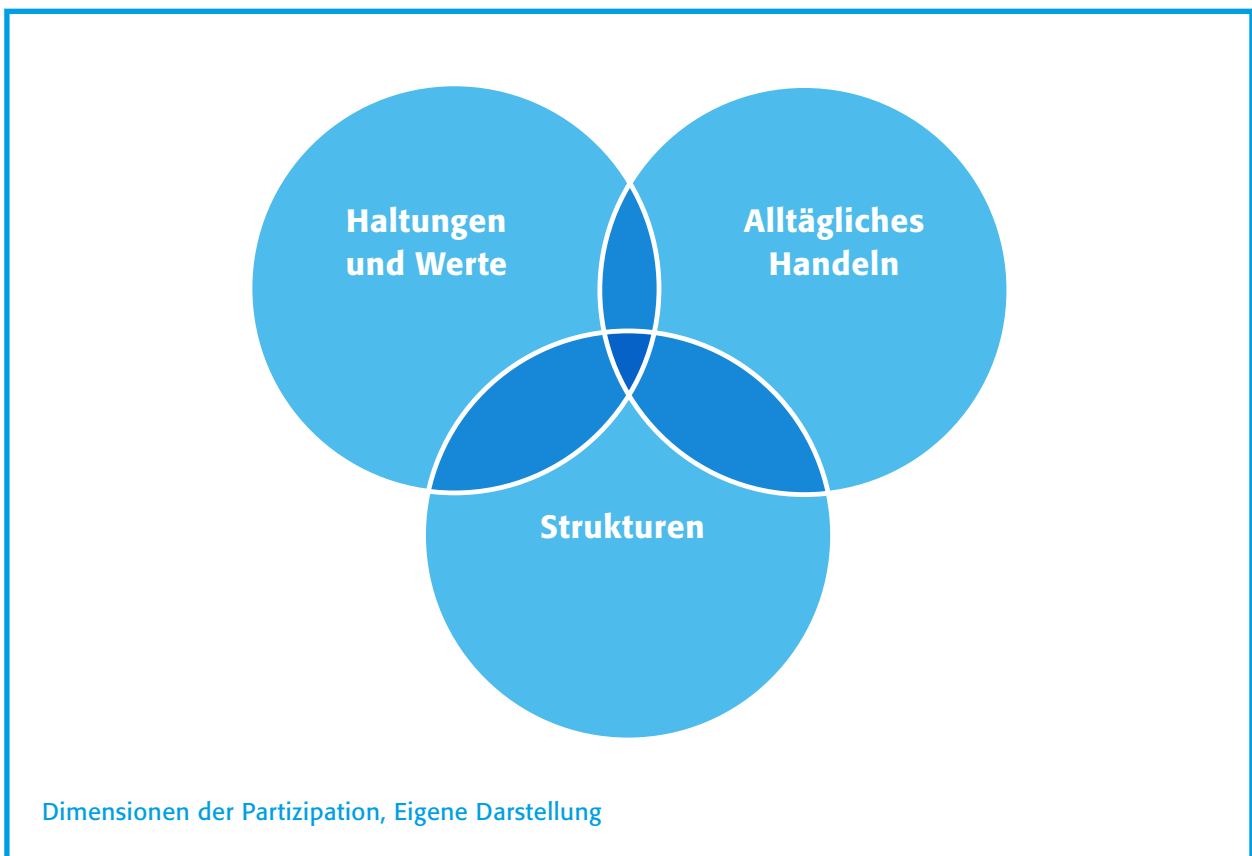
## Kommune

Der vierte Bereich ist die Kommune. Die Fragensammlung will auch zur Überprüfung der Strukturen in der Kommune dienlich sein und helfen, diese stärker für Bürger\*innen mit Lernschwierigkeiten, psychischer Beeinträchtigung und hohem Unterstützungsbedarf zu öffnen. Sofern es einen Beirat von Menschen mit Behinderungen in der kommunalen Verwaltung gibt, kann die Fragensammlung für diesen eine Möglichkeit bieten, die Arbeit zu reflektieren und gegebenenfalls weiterzuentwickeln. Darüber hinaus will die Fragensammlung dazu anregen, die genannten Zielgruppen in kommunalen Gremien bei Aktionen (Beteiligungsverfahren für Neubaugebiete, Spielplätze, Bürgerhaushalte) und Angeboten (Volkshochschule, Vereine) zu beteiligen.



## 3.3 Dimensionen der Partizipation

Für eine gelingende Partizipation sind verschiedene Bedingungen in den Dimensionen Haltungen und Werte, Strukturen und Alltägliches Handeln wichtig. Diese drei Dimensionen sind miteinander verschränkt und bedingen sich gegenseitig. Eine partizipative Haltung ist notwendig, aber auch wenig wirkungsvoll und anstrengend, wenn sie keine Entsprechung in partizipativen Strukturen hat. Umgekehrt garantieren partizipative Strukturen keine „echte“ Partizipation, sondern erfordern die entsprechende Haltung und das entsprechende Handeln. Das alltägliche Handeln erfolgt wertebasiert in den jeweiligen Strukturen und kann diese zugleich verändern.



### **Haltungen und Werte**

Wichtig für gelingende Partizipationsprozesse sind die Haltungen und Werte der am Prozess beteiligten Personen, aber auch der Organisationen bzw. der Kommunen.

Dies beinhaltet auch die Bereitschaft, sich auf neue Wege der Kommunikation und Entscheidungsfindung einzulassen:

„Beteiligung und Mitwirkung bedeutet mehr als ‚Mitmachen dürfen‘ und erfordert andere, vielleicht ungewohnte neue Dialog- und Entscheidungsprozesse.“ (Brokamp/Lawrenz 2013)

Partizipation wird gefördert durch eine „personenzentrierte“ Grundhaltung (Pörtner 1996), die sich auszeichnet durch das Ernstnehmen der anderen als Person, die Wertschätzung ihrer/seiner Bedürfnisse und Ressourcen und das Zutrauen in die Kompetenzen der/des anderen als Expert\*in für die eigene Situation. Teil davon ist eine (Diskussions-)Kultur, die sich auszeichnet durch Respekt, Offenheit und Fairness, in der miteinander und nicht übereinander gesprochen wird und in der eigeninitiierte Redebeiträge der Beteiligten aufgegriffen und als relevant gesetzt werden (Hitzler/Messmer 2015).

Eine Veränderung der Haltungen und Werte kann mitbedingen, dass Mitarbeiter\*innen ihr „professionelles Selbstverständnis hinterfragen“ müssen, und dabei „keine Angst vor Machtverlust und dem Verlust der eigenen Fachlichkeit haben“ sollten (Pluto 2014).

## **Strukturen**

Je stärker Partizipation als Grundsatz in den Strukturen der Organisation bzw. Kommune verankert ist, desto wirksamer werden partizipative Prozesse sein. Die strukturell verankerte Beteiligung von Menschen mit Behinderung von vorneherein (und nicht erst spät oder gar nicht) führt dazu, dass Strukturen, Prozesse oder Angebote besser auf die Bedarfe von Menschen mit Behinderung abgestimmt sind. Eine Verankerung von Partizipation in den Strukturen führt außerdem dazu, dass die Einbeziehung von Menschen mit Behinderung nicht dem Belieben einzelner Personen unterliegt. Formal festgelegte Beteiligungsprozesse (häufig gesetzlich vorgeschrieben) müssen installiert und dann auch eingehalten werden. Die Erfahrung mit den gesetzlich vorgeschriebenen Beteiligungsgremien wie den Bewohner\*innenbeiräten oder Werkstatträtern zeigt allerdings, dass fixierte Regelungen nicht genügen, es bedarf einer entsprechenden Haltung und eines entsprechenden Handelns, um die Regeln umzusetzen und die Strukturen mit Leben zu erfüllen.

## **Alltägliches Handeln**

Um sich in Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen zu üben, ist es wichtig, dies im alltäglichen Handeln zu tun, gemäß dem Motto Lernen durch Erfahrung. Wird Partizipation im Alltag (vor-)gelebt – sei es im Arbeitsleben, beim Wohnen oder in der Freizeitgestaltung – können andere (sowohl Mitarbeiter\*innen als auch Menschen mit Behinderung) dadurch angeregt werden und davon lernen. Positive Erfahrungen, die die Wirkungen von partizipativen Prozessen zeigen, motivieren, und sie können auch diejenigen überzeugen, die ursprünglich skeptisch waren.

Damit Partizipation von Expert\*innen in eigener Sache funktioniert, muss an vielen Stellen und im Prozess immer wieder deutlich gemacht werden, dass sie gewollt ist und dass Veränderungen gewünscht sind. Dazu sind „aktive Unterstützer, Förderer und Motivatoren“ notwendig (Pluto 2014). Von besonderer Bedeutung sind hierbei die Leitung einer Organisation oder die Stadtspitze (vgl. Grüber et al. 2012; Behrisch et al. 2016).

Damit Partizipation gelingen kann, sind konkrete Handlungen bzw. Bedingungen nötig. Dies betrifft beispielsweise Anforderungen an eine barrierefreie Kommunikation (z. B. die Leichte Sprache und Unterstützte Kommunikation) und die Mobilität.

Für alle drei Dimensionen gilt:

Beteiligung verändert!

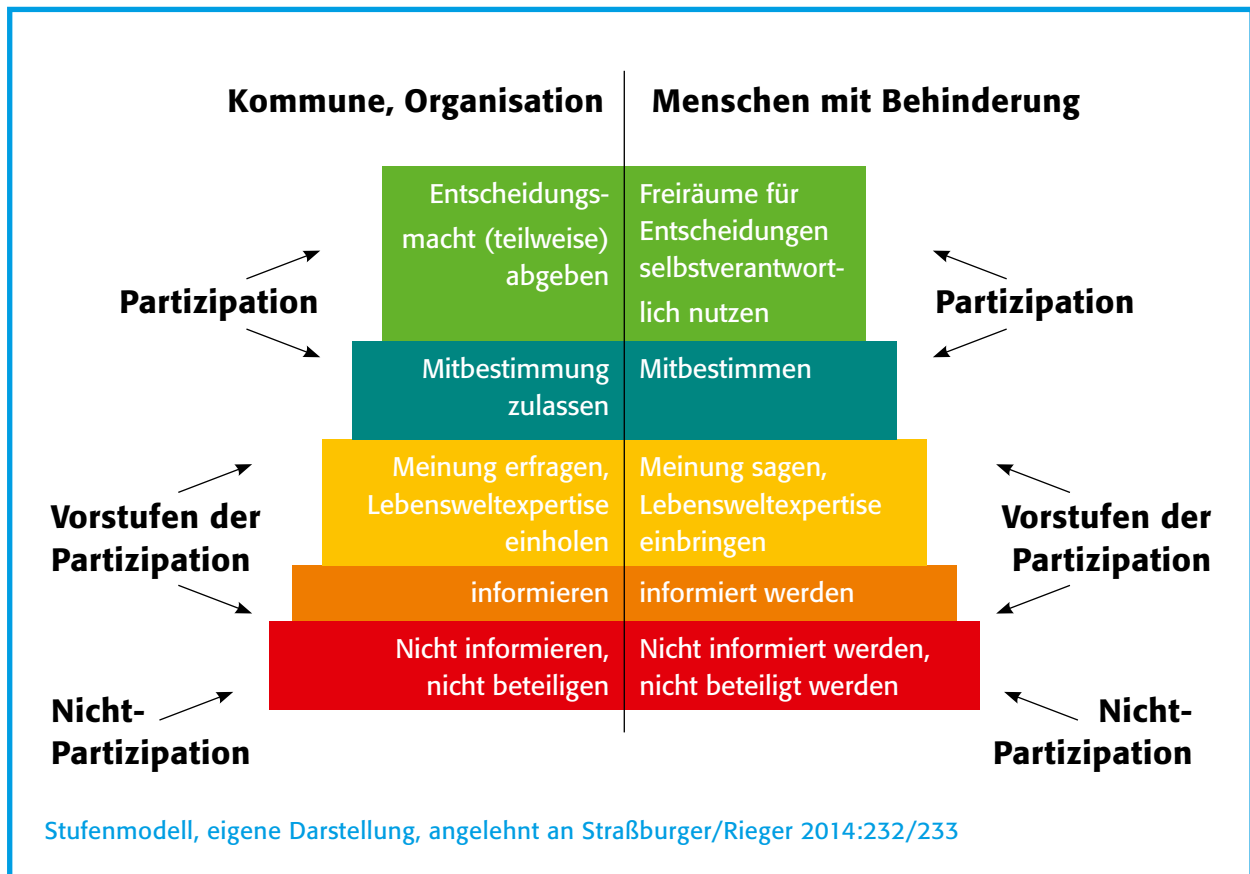
Beteiligung verändert Haltungen und Werte, Strukturen und alltägliches Handeln.

Das verbessert gleichzeitig die Qualität und Intensität der Beteiligung.

## 3.4 Modelle der Partizipation

Partizipationsmodelle wurden entwickelt, um Partizipation in Organisationen und Kommunen differenziert betrachten zu können. Mit ihrer Hilfe kann reflektiert werden, welche Entscheidungs- und Einflussmöglichkeiten für verschiedene Akteure bestehen. Für konkrete Prozesse kann der Ist-Zustand ermittelt und über den Soll-Zustand verhandelt werden.

Die meisten Modelle differenzieren Partizipation nach Stufen, so bspw. die Partizipationsleiter (Arnstein 1969) oder die Partizipationspyramide (Straßburger/Rieger 2014). Im Rahmen des Projekts wurde deutlich, dass eine Zuordnung zu den Stufen als Orientierung generell hilfreich ist. Je detaillierter die Unterscheidung der Stufen wird, desto schwieriger wird allerdings eine genaue Zuordnung. Für eine bessere praktische Handhabbarkeit haben wir ein vereinfachtes Modell erstellt und an Situationen in Einrichtungen und Dienste der Eingliederungshilfe und Kommune angepasst.



Das Modell stellt (angelehnt an die Partizipationspyramide von Straßburger und Rieger 2014) zwei Seiten dar, nämlich links die der Organisation (u. a. Einrichtungen und Dienste) bzw. der Kommune und rechts die von Klient\*innen bzw. Bürger\*innen. Diese zwei Seiten verdeutlichen, dass es bei Mitbestimmungsprozessen in der Regel zwei Perspektiven gibt, die über unterschiedliche strukturelle Einflussmöglichkeiten verfügen. Außerdem werden verschiedene Ebenen der Entscheidung deutlich. Die Partizipation von Menschen mit Behinderung hängt auch von der Entscheidung der Organisation oder Kommune ab, diese zuzulassen und Informations- und Handlungshoheit abzugeben.

Das Modell unterscheidet Vorstufen von tatsächlichen Stufen der Partizipation. Als unterste Stufe des Modells findet sich die Stufe der Nicht-Beteiligung bzw. der Nicht-Information, die sich in den zahlreichen Workshops, Projekttreffen und Interviews als äußerst wichtig erwiesen hat. Allzu oft verhindert die Nicht-Information einen Zugang zu Beteiligungsprozessen von vorneherein. Wer nichts von den Entscheidungsprozessen weiß, ist von vorneherein ausgeschlossen. Deshalb ist Information nicht nur eine Vorstufe, sondern eine entscheidende Vorbedingung für Partizipation.

Die Erläuterung der einzelnen Stufen findet sich mit Beispielen illustriert in folgender Tabelle. Hier wird dargestellt, wie unterschiedlich ein Prozess aussehen kann, je nachdem, auf welcher Stufe der Partizipation er angesiedelt wird. Es findet sich jeweils ein Beispiel für

die Einrichtung/den Dienst und eines für die Kommune auf den unterschiedlichen Stufen. Dabei wird deutlich, dass auch in diesem vereinfachten Modell eine exakte Einordnung eines Ist- oder Soll-Zustands zu einer Stufe in der Praxis nicht immer möglich bzw. nicht immer eindeutig ist.

## Beispiel für die Stufen der Partizipation in einer Organisation

Beispiel 1: Mitarbeiter*innen in einer Organisation einstellen	Institutionelle Seite	Klient*innen-seite
Die/der neue Mitarbeiter*in ist an ihrem/seinem ersten Arbeitstag einfach da.	Keine Info geben	Keine Info bekommen
Die Klient*innen erfahren im Vorfeld, dass ein Mitarbeiter eingestellt werden soll.	Informieren	Informiert werden
Die Klient*innen erstellen im Vorfeld Fragen, die der/dem potenziellen Mitarbeiter*in gestellt werden. Oder: Ein*e Klient*innenvertreter*in ist im Bewerbungsgespräch dabei und berät die Entscheider.	Meinung erfragen/ Lebenswelt-expertise einholen	Meinung sagen/ Lebenswelt-expertise einbringen
Ein*e Klient*innenvertreter*in ist im Bewerbungsgespräch dabei und hat eine gleichwertige Stimme.	Mitbestimmung zulassen	Mitbestimmen
Ein Beschäftigungsverhältnis mit Assistent*innen wird nicht fortgesetzt, wenn sich innerhalb der Probezeit herausstellt, dass die Mehrheit der Klient*innen nicht zufrieden ist.	Entscheidungs-kompetenz (teilweise) abgeben	Freiräume für Entscheidungen nutzen

## Beispiel für die Stufen der Partizipation in einer Kommune

Beispiel 2: Arbeit im Behindertenbeirat einer Kommune	Institutionelle Seite	Klient*innen-seite
Menschen mit Lernschwierigkeiten erfahren nicht, dass es einen kommunalen Beirat gibt, bspw. weil es darüber keine Infos in Leichter Sprache gibt.	Keine Info geben	Keine Info bekommen
Menschen mit Lernschwierigkeiten erfahren durch angemessene Info-Materialien von der Arbeit des Beirats.	Informieren	Informiert werden
Menschen mit Lernschwierigkeiten werden zu einzelnen Sitzungen zu bestimmten Themen eingeladen.	Meinung erfragen/ Lebenswelt-expertise einholen	Meinung sagen/ Lebenswelt-expertise einbringen
Menschen mit Lernschwierigkeiten werden als stimmberechtigte Mitglieder in den Beirat berufen.	Mitbestimmung zulassen	Mitbestimmen
Im Rahmen seines Budgets entscheidet der Beirat, dass für seine Veranstaltungen Übersetzer*innen für Leichte Sprache engagiert werden. Er erarbeitet eine Prioritätenliste zu Übersetzungen von Formularen/Informationen in Leichte Sprache.	Entscheidungs-kompetenz (teilweise) abgeben	Freiräume für Entscheidungen nutzen

Auf allen Stufen der Partizipation gibt es Formen der Pseudo-Partizipation. Dazu kann es trotz festgeschriebener Mitbestimmungsstrukturen kommen, zum Beispiel wenn ein Mensch mit Behinderung Mitglied eines Auswahlgremiums ist, aber gar keine Möglichkeit hat, sich adäquat vorzubereiten. Wenn es keine Unterstützung bei der Kommunikation gibt oder der Ort, an dem sich das Gremium trifft, nicht barrierefrei ist, kann die Mitbestimmungsaufgabe gar nicht übernommen werden. Fehlt die Unterstützung bei der Kommunikation, kann der Mensch mit Behinderung nicht widersprechen, wenn sie/er anderer Meinung ist. Das Schweigen wird dann häufig als Zustimmung interpretiert – fälschlicherweise.

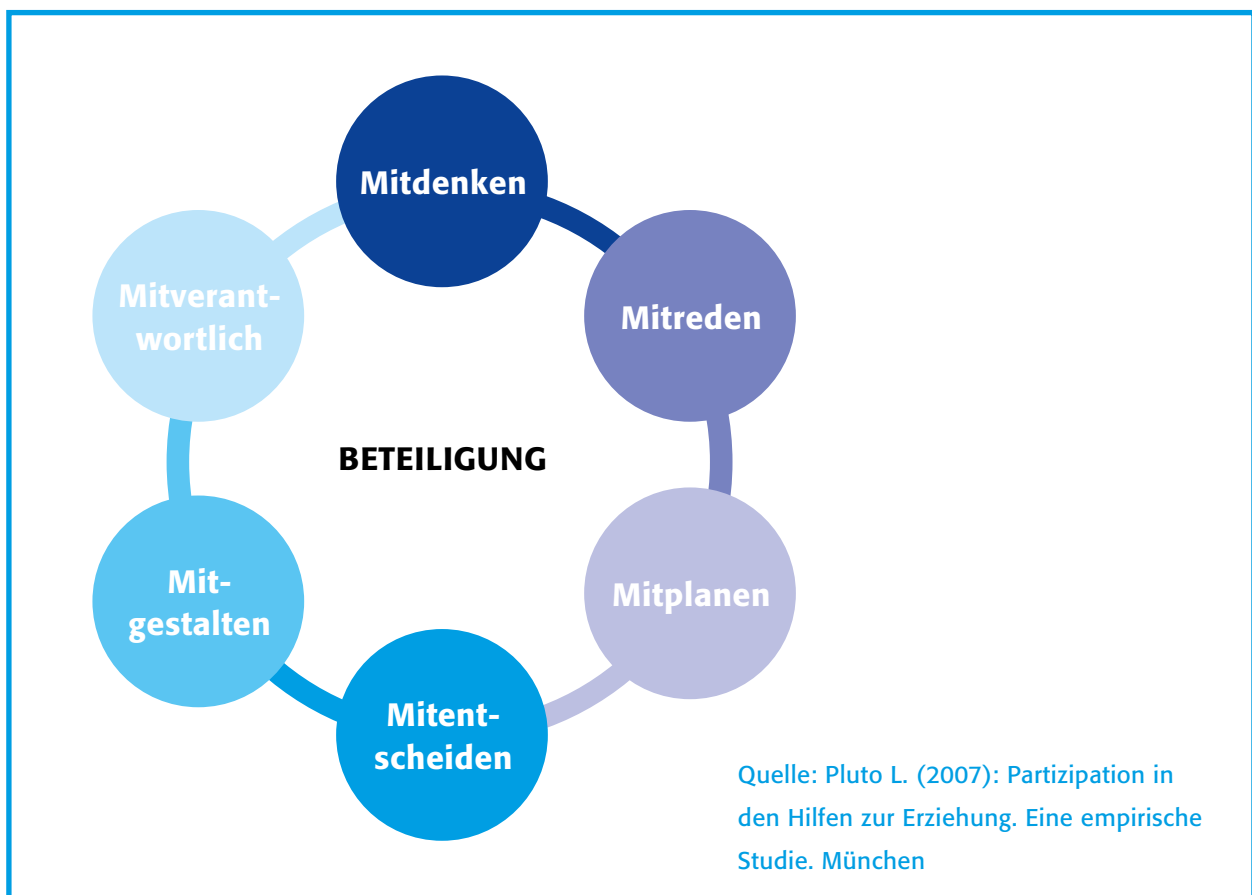
Umgekehrt kann die Einflussnahme von Menschen mit Behinderung hoch sein, wenn zwar nur eine Meinung erfragt wurde und kein festes Stimmrecht besteht, anschließend aber entsprechend der eingebrachten Meinung entschieden wird.

Wichtig ist es in jedem Fall, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten, Menschen mit psychischer Beeinträchtigung und Menschen mit Lernschwierigkeiten in einer Art und Weise beteiligt werden, die garantiert, dass sie wirkungsvoll Einfluss auf Prozesse und auf Ergebnisse nehmen können.

Um den Blick weg von der hierarchischen Anordnung und stärker auf die Qualität von Beteiligungsprozessen zu lenken, wird im Folgenden das Modell des Beteiligungskreises vorgestellt (Pluto 2007:52 ff.).

## Das Modell des Beteiligungskreises

Der Beteiligungskreis zeigt Anforderungen an Beteiligungsprozesse auf, ohne diese zu hierarchisieren. Er verweist mit der kreisförmigen Anordnung darauf, dass Beteiligungsprozesse immer zugleich Weg und Ziel sind: „Beteiligung gilt nicht nur als Zielgröße, sondern bereits als Anforderung für die [...] Prozesse selbst“ (Pluto 2007:52).



Zur Verdeutlichung ein Beispiel: Gemäß dem Stufenmodell ist die Auswahl zwischen drei möglichen Ausflugszielen als Partizipation definiert, weil Menschen mit Behinderung mitentscheiden. Die bereits vorangegangene Einschränkung der Optionen bei der Auswahl der

Ausflugsziele ist dabei aber nicht berücksichtigt. Im Kreismodell wird deutlich, dass Aspekte wie „Mitdenken“ oder „Mitplanen“ von Beginn an ebenso relevant sind wie die spätere Abstimmung. Bezogen auf die Gestaltung eines Ausflugs heißt das, dass die späteren Teilnehmer\*innen selbst Vorschläge für die Ziele machen, aus denen sie dann auswählen, und dass sie den Ausflug anschließend selbst mitgestalten. Vorteil dieses Modells ist, dass durch die kreisförmige Anordnung (im Gegensatz zu Stufen-, Leitern- oder Pyramidenmodellen) nicht der Anschein erweckt wird, die höchste Stufe sei die einzig richtige. Es wird klar, dass es immer auch um die Qualität des Prozesses und seine gemeinsame Gestaltung geht, um die Qualität des Miteinanders.

Die Erläuterung der einzelnen Elemente findet sich mit Beispielen illustriert in folgender Tabelle.

## Beispiel für den Beteiligungskreis in einer Organisation

Beispiel 1: Planung eines Sommerfestes	
Mitdenken	Die Planungsgruppe des Sommerfestes macht im Vorfeld eine Umfrage, um Ideen für die Ausgestaltung des Festes zu sammeln.
Mitreden	Menschen mit Behinderung sind bei der Planungsgruppe fürs Sommerfest dabei und entwickeln Ideen, welchen Charakter das Sommerfest haben soll (nur intern, für Familienangehörige, für die Nachbarschaft, die Kommune ...).
Mitplanen	In allen Phasen des Planungsprozesses sind Menschen mit Behinderung dabei, bereits von der Planung des Termins über die Planung der Vorbereitungstreffen bis hin zur Durchführung.
Mitentscheiden	Menschen mit Behinderung entscheiden mit, wie das Sommerfest gestaltet wird.
Mitgestalten	Menschen mit Behinderung haben am Tag der Veranstaltung aktive Rollen, in denen sie diese nicht nur ausführen, sondern entschieden haben, wie sie diese Rollen ausführen.
Mitverantworten	Menschen mit Behinderung tragen die Verantwortung für die Planung des Sommerfestes und seine Verwirklichung (oder Teile davon) mit.



## Beispiel für den Beteiligungskreis in einer Kommune

Beispiel 2: Planung eines Aktionsplans in einer Kommune	
Mitdenken	Der/die Beauftragte organisiert im Vorfeld der Planung eines Aktionsplans Workshops für Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen. In den Workshops werden Themen für den Aktionsplan gesammelt.
Mitreden	Mitglieder des Behindertenbeirats arbeiten in der Steuerungsgruppe mit, die den Prozess der Erstellung des Aktionsplans plant.
Mitplanen	Mitglieder des Behindertenbeirats planen die wichtigen Inhalte (Handlungsfelder) des Aktionsplans und den Erstellungsprozess mit.
Mitentscheiden	Mitglieder des Beirats entscheiden mit, welche der Maßnahmen in den Aktionsplan aufgenommen werden sollen.
Mitgestalten	Menschen mit Behinderung sind in die Ausgestaltung von Maßnahmen eingebunden.
Mitverantworten	Menschen mit Behinderung führen die von ihnen übernommenen Aufgaben bei der Umsetzung des Aktionsplans durch.

Wie eingangs beschrieben, können Modelle der Partizipation dabei helfen, Ist-Situationen einzuschätzen und einen bestimmten Soll-Zustand zu erreichen. Häufig stehen der Verwirklichung von Partizipation und ihrer Veränderung jedoch spezifische Barrieren im Weg. Sensibilität für diese Barrieren ist wichtig, um sie zu umgehen oder zu überwinden und Partizipation zu ermöglichen und sicherzustellen. Auf die Barrieren und Strategien zu ihrer Vermeidung bzw. Überwindung wird im nächsten Kapitel eingegangen.

## 4. Barrieren der Partizipation und deren Überwindung

Häufig stehen Menschen mit Behinderung, aber auch Organisationen oder Kommunen Barrieren im Weg, die Partizipation be- oder verhindern. Dazu können neben mentalen Barrieren des Nicht-Zutrauens auch räumliche Barrieren, nicht hinreichende Ressourcen für persönliche Assistenz, fehlende Hilfsmittel und mangelnde Informationen gehören. Gemäß der UN-BRK behindern einstellungs- und umweltbedingte Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft weshalb die UN-BRK zum Abbau dieser Barrieren verpflichtet (vgl. Palleit 2012).

Barrieren sind demnach Produkte gesellschaftlicher Situationen und Interaktionsprozesse. „Damit drückt das ‚Barrieresein‘ ein Verhältnis bzw. eine Wirkungsbeziehung aus und ist damit individuell und subjektiv, kontext- und intentionsabhängig und somit auch zeitlich veränderlich.“ (Heck 2012:328)

Dementsprechend erfordert die Identifizierung von Barrieren und Möglichkeiten zu deren Überwindung eine möglichst konkrete, kontext- und situationsbezogene Analyse. Dazu gehört, dass neben den allgemein geltenden Barrieren die für die drei Zielgruppen des Projekts jeweils spezifischen Barrieren analysiert werden müssen. Dabei ist klar, dass innerhalb der Zielgruppen große Unterschiede zwischen den Menschen bestehen: Die Zielgruppen stellen keine homogenen Gruppen dar. Die im folgenden dargestellten Barrieren können daher auch keine abschließende Darstellung aller möglichen Barrieren sein. Ziel dieses Kapitels ist es, für möglichst viele Barrieren und deren Vermeidung zu sensibilisieren.

Im Rahmen des Projekts wurden die Barrieren und die Möglichkeiten zu deren Überwindung auf vielfältige Weise identifiziert, vor allem in vier zielgruppenspezifischen Workshops sowie in Expert\*inneninterviews mit Psychiatrie-Erfahrenen. Die nachfolgend aufgeführten Barrieren sind vor allem Ergebnisse aus diesen Quellen. Auch die Priorisierung ist in erster Linie gemäß der Einschätzung von Expert\*innen in eigener Sache erfolgt.

Die Darstellung der Barrieren und der Möglichkeiten zu deren Überwindung erfolgt nach den drei Zielgruppen und innerhalb der Zielgruppen nach einstellungsbedingten und sachlichen Barrieren (vgl. Grüber 2015).

Die dargestellten Barrieren werden im Fragenkatalog thematisiert. Die Arbeit mit der Fragensammlung soll eine Sensibilisierung und eine Schärfung des Blicks für mögliche Barrieren fördern, um sie zu erkennen und dann auch abbauen zu können beziehungsweise präventiv gar nicht erst zu errichten.

**Hilfreiche Links zum Thema Barrieren und deren Überwindung finden Sie unter [www.beb-mitbestimmen.de](http://www.beb-mitbestimmen.de)**

## 4.1. Menschen mit psychischer Beeinträchtigung

### Einstellungsbedingte Barrieren:

- **Barriere:**
  - Stigmatisierung/Gelabelt werden: Vorurteile und Ängste gegenüber Menschen mit psychischer Beeinträchtigung. In der Folge auch: Selbststigmatisierung; Angst, rauszugehen und sich den „Normalos“ zu stellen. Häufig verunmöglicht der fehlende Kontakt zur „Außenwelt“ Partizipation.
- **Überwindung der Barriere:**
  - Abbau von Vorurteilen in der Gesellschaft (z. B. durch Projekte wie „Verrückt? Na und!“) (vgl. Gaebel et al. 2010).
  - Schaffung von Räumen, in denen Menschen mit und ohne Behinderungen sich begegnen, austauschen, kennenlernen und solidarisieren können.
- **Barriere:**
  - Sprache: Einstellungen und Haltungen zeigen sich schon in der Sprache. Diese ist oft stigmatisierend und abwertend und dem Gedanken der Partizipation hinderlich. So zeigt zum Beispiel die Verwendung der Phrase „in die Psychose abrutschen“ einen passiven Grundgedanken und damit auch den Gedanken an die Fürsorge, was wiederum suggeriert, dass die betroffene Person da von außen wieder herausgezogen werden muss.
- **Überwindung der Barriere:**
  - Sensibler Umgang mit Sprache. Beispielsweise Bezeichnung als „Mensch mit psychiatrischer Diagnose“.
- **Barriere:**
  - Seitens der Fachkräfte: Es wird angenommen, der Klient/die Klientin habe eine bestimmte Verhaltensweise, die sich niemals ändern wird.
  - Seitens der Betroffenen: Schlechte Erfahrungen mit einzelnen Fachkräften oder dem Gesamtsystem werden auf alle Fachkräfte übertragen.
- **Überwindung der Barriere:**
  - Offenheit von beiden Seiten.
  - Kontakt miteinander, auch über die konkrete Arbeitssituation hinaus.
- **Barriere:**
  - Haltung vom Profi gegenüber dem Laien. Häufig von oben herab, ohne Berücksichtigung des Expertenstatusses des Laien.
- **Überwindung der Barriere:**
  - Die Unterscheidung Laie/Profi sollte nicht so deutlich gemacht werden. Es sollte eine gleichberechtigte Atmosphäre herrschen: Kommunikation auf Augenhöhe.
  - Achtung vor den individuellen Bedürfnissen.

- Das heißt nicht, dass alle Forderungen umgesetzt werden müssen, aber dass die Meinung erfragt und dann auch ernst genommen wird. Es muss transparent sein, warum etwas umgesetzt wird oder warum nicht.
- Respektvoller Umgang miteinander.
- **Barriere:**
  - Verlust von Kompetenzen durch eine Umgebung, die Potenziale nicht fördert und Kompetenzen verkümmern lässt.
- **Überwindung der Barriere:**
  - Empowerment: Zusammenschluss von Gruppen von Betroffenen. Dies dient dem Empowerment und vermindert/verhindert Beeinflussung. Man kann freier sprechen. Die Assistent\*innen müssen dementsprechend gut geschult sein und den Partizipationsgedanken verinnerlicht haben.
  - Es ist auch wichtig, einen Konsens innerhalb der Gruppe der Menschen mit Behinderung zu finden, damit man sich gegenseitig stärken kann. Dies muss erlernt werden.
  - Gerade Menschen, die in der Psychiatrie waren und dort Schlimmes erlebt haben, sind schwer zu stärken. Hierbei muss „das Emotionale“ mitgenommen werden.
  - In der Werkstatt muss es Mitarbeiter\*innen geben, die bereit und befähigt sind, Potenziale abzurufen und Kompetenzen zu fördern. Und dies auch über den Gedanken einer ökonomischen Arbeitsleistung hinaus.

## Sachliche Barrieren:

- **Barriere:**
  - Finanzielle Ressourcen für persönliche Assistenz im Ehrenamt fehlen.
- **Überwindung der Barriere:**
  - Geltendmachung des Bedarfs für persönliche Assistenz im Ehrenamt (gemäß § 78 Abs. 5 SGB IX) und im Rahmen der Bedarfserhebung im Gesamtplanverfahren. Unbedingt zu empfehlen ist im Vorfeld eine Beratung zum Beispiel durch die regionale Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung (EUTB).
- **Barriere:**
  - Schwankende Teilnehmerzahlen in Gremien, bspw. wegen Krisen, Reha- und Klinikaufenthalten, persönlichen Sympathien und Antipathien gegenüber anderen Teilnehmer\*innen der Gruppe, persönlichen schlechte Vorerfahrungen etc. Hierdurch wird die Arbeit an kontinuierlichen Prozessen erschwert.
- **Überwindung der Barriere:**
  - Zeit nehmen – auch außerhalb einer Tagesordnung – um Vertrauen und Nähe zu schaffen.
  - Transparenz und Klarheit über Ziele, Motive etc. schaffen.
  - Motivierende Ereignisse in der Sitzung wie die Gute-Laune-Abschlussrunde.
  - Für Feedback zur Verfügung stehen.

- Ehrlicher Umgang miteinander.
- Strategien zur Konfliktlösung erlernen und anwenden.
- **Barriere:**
  - Zu viel Zeit von der Idee bis zur Umsetzung. Die Beteiligten verlieren dazwischen die Motivation.
- **Überwindung der Barriere:**
  - Transparenz und Klarheit über Ziele, Motive etc. schaffen.
  - Zeit nehmen.
- **Barriere:**
  - Gesellschaftliches Engagement kostet viel Kraft.
- **Überwindung der Barriere:**
  - Arbeit im Team, mit Mitstreiter\*innen (der/die Einzelne mag instabil sein, das Team ist es nicht).
  - Supervision/professionelle Begleitung.
  - Verständnis füreinander aufbauen.
  - Förderung einer Peer-Vernetzung.
  - Niemals allein, immer zu zweit auftreten.
- **Barriere:**
  - Bauliche Barrieren wie unübersichtliche Orte, zu lange Flure, Örtlichkeiten ohne Rückzugsmöglichkeiten.
- **Überwindung der Barriere:**
  - Bei der Planung von Neubauten, Umbauten oder Umzügen auch diese spezifischen Bedarfe als Aspekt von Barrierefreiheit berücksichtigen.
  - Bei der Planung von Veranstaltungen und der Durchführung von Sitzungen diese Bedarfe als Aspekt von Barrierefreiheit berücksichtigen.
  - Angebot von alternativen Kommunikationskonzepten wie Livestream bzw. Livechat bei Veranstaltungen.

„Durch die Fragensammlung wird deutlicher, wo es an Mitbestimmung hakt.“

*Mitarbeiter einer Einrichtung*

## 4.2. Menschen mit Lernschwierigkeiten

- **Barriere:**
  - Das Vorhaben „Partizipation“ erscheint zu groß, das Ziel unerreichbar.
- **Überwindung der Barriere:**
  - Einfach anfangen.
  - Nicht aufgeben! Nicht aufhören!
  - Mutig sein!
  - Es braucht Flexibilität von allen Seiten und auf allen Ebenen.
  - Es darf auch Konflikte geben. Diese müssen zugelassen werden.
  - Nach dem Motto: „Lieber kleine Brötchen backen als keine Brötchen backen.“ (Zitat aus einem der Workshops)
- **Barriere:**
  - Ein großes Problem ist der mangelnde Informationsfluss in Einrichtungen. Menschen mit Lernschwierigkeiten sind darauf angewiesen, dass Mitarbeiter\*innen ihnen Informationen geben bzw. diese an sie weitergeben. Hierzu gehören Informationen über Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten ebenso wie über Möglichkeiten der Freizeitgestaltung oder Informationen über Sitzungen, Protokolle etc. Dadurch bestehen viele Abhängigkeiten der Menschen mit Lernschwierigkeiten von den Mitarbeiter\*innen.
- **Überwindung der Barriere:**
  - Es braucht „Informationen für alle“.
  - Informationsgewinnung muss unabhängig von den Mitarbeiter\*innen passieren und möglichst alle gleichermaßen erreichen.
  - Informationen müssen zugänglich sein. Dazu muss es angemessene Formen der Informationsweitergabe geben, beispielsweise nicht nur in schwerer oder einfacher Sprache, sondern auch in Leichter Sprache oder in Form von Bildern.
  - Es braucht eine\*n Mitarbeiter\*in, die/der Informationen in Leichte Sprache übersetzt.
- **Barriere:**
  - Es herrscht oft kein vertrauensvoller Umgang zwischen Leitung, Mitarbeiter\*innen und Bewohner\*innen/Klient\*innen. Es gibt zu wenig Austausch untereinander, zu wenig „echten“ Kontakt. Häufig fehlt die Zeit, sich auszutauschen. Nicht nur in Sitzungen oder Gremien, sondern auch einfach im Alltag.
- **Überwindung der Barriere:**
  - Mehr Zeit zusammen verbringen.
  - Gegenseitig besser zuhören.
  - Besseres Kennenlernen von Leitung, Mitarbeiter\*innen und Bewohner\*innen.
  - Verständnis füreinander, für die jeweilige Position des Anderen aufbringen.
  - Selbstbestimmter Austausch aller Beteiligten.
  - Vertrauen von allen zu allen, auf allen Ebenen (Beispiel: Werkstattrat zum Chef und zum Gruppenleiter, aber auch Gruppenleiter zum Chef und Mitarbeiter\*innen der Werkstatt zum Werkstattrat).

- Einen gemeinsamen Weg zu gehen und Ziele umzusetzen, muss von allen Beteiligten erlernt werden. Im Sinne der Partizipation geht das nur, indem man mit- und voneinander lernt.
- **Barriere:**
  - Machtstrukturen sind zu einseitig zugunsten der Mitarbeiter\*innen/der Leitung verteilt.
- **Überwindung der Barriere:**
  - Machtstrukturen müssen reflektiert werden.
  - Mitarbeiter\*innen müssen bereit sein, Macht abzugeben.
  - Mitarbeiter\*innen müssen Raum (ab-)geben: Damit Menschen mit Behinderung in die Situation kommen können, Entscheidungen zu treffen, ist es nötig, dass Mitarbeiter\*innen auch den entsprechenden Gestaltungsspielraum zur Verfügung stellen.
- **Barriere:**
  - Kompetenzen werden nicht erlernt oder sogar verlernt (Beispiel: Selbst fahren versus Fahrdienst).
- **Überwindung der Barriere:**
  - Menschen mit Lernschwierigkeiten muss etwas zugetraut werden.
  - Selbstständigkeit fördern.
  - Auch mal eine umständlichere Möglichkeit in Kauf nehmen (zum Beispiel bei den ersten Fahrten zur Arbeit eine Begleitung ermöglichen).
  - „Die Leute ins Leben lassen“ (Zitat aus einem der Workshops).
  - Erweiterung der Themen (Beispiel: In Bezug auf die Euthanasie im NS-Staat wurde lange Zeit gesagt, das sei kein Thema für Menschen mit Behinderung/Menschen mit Lernschwierigkeiten).
- **Barriere:**
  - Es bestehen Unklarheiten über die jeweiligen Rollen und Aufgaben.
- **Überwindung der Barriere:**
  - Explizite Klärung der Rollen und Aufgaben sowie ihr schriftliches/bildliches Fixieren.
  - Schulungen und Fortbildungen auch für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Zum Beispiel in Vorbereitung auf das Amt der Frauenbeauftragten.
  - Klarheit der Regeln der Zusammenarbeit herstellen (auch hier: schriftliches Fixieren und immer wieder daran erinnern, wenn notwendig).
  - Es braucht Strukturen. Zum Beispiel müssen Entscheidungskompetenzen geklärt und verbindlich festgeschrieben werden.
- **Barriere:**
  - Fehlender Zugang zu Computer und Internet.
- **Überwindung der Barriere:**
  - Ermöglichung von digitaler Partizipation durch Bereitstellung von internetfähigen Computern und WLAN in den Einrichtungen.
  - Schulungen zum Umgang mit Computer und Internet.

- **Barriere:**
  - Bauliche Barrieren wie Hindernisse für Rollstuhlnutzer\*innen oder eine nicht vorhandene/unverständliche Beschilderung.
- **Überwindung der Barriere:**
  - Bei der Planung von Veranstaltungen und der Durchführung von Sitzungen diese Bedarfe als Aspekt von Barrierefreiheit berücksichtigen.
  - Bei der Planung von Neubauten, Umbauten oder Umzügen auch diese spezifischen Bedarfe als Aspekt von Barrierefreiheit berücksichtigen.

## 4.3. Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf

- **Barriere:**
  - Vorannahmen/Vorurteile, dass Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf sich nicht beteiligen können.
- **Überwindung der Barriere:**
  - Sich die Vorannahmen bewusst machen und diese bewusst hinterfragen.
  - Von den Beispielen anderer lernen: erkennen, dass es geht.
  - Zeit und Geduld investieren.
  - Wiederholungen schaffen.
  - Versuchen, immer noch einen Schritt weiter zu gehen.
  - Mindestens zu Beginn kann ein bloßes „Dabeisein“ hilfreich sein, um für die Belange des Personenkreises zu sensibilisieren. Es sollten aber im weiteren Verlauf Methoden gesucht werden, um Partizipation zu ermöglichen.
- **Barriere:**
  - Es erscheint/ist schwierig, an die Bedürfnisse, Wünsche und Anliegen von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf heranzukommen.
- **Überwindung der Barriere:**
  - Verschiedene Wege und Methoden ausprobieren, bspw. Formen der strukturierten Beobachtung, Nutzen mehrerer Perspektiven, gut beobachten, Einschätzung der Angehörigen, Biografiearbeit, persönliche Zukunftsplanung.
  - Phantasie und Kreativität einsetzen, um neue Wege zu entdecken.
  - Dabei ist es auch wichtig, dass Strukturen vorhanden sind, die dieses Ausprobieren ermöglichen und es zur Regel machen können.
  - Netzwerke mit anderen Einrichtungen aufbauen, um voneinander zu lernen.
- **Barriere:**
  - Unterforderung bei der Meinungsbildung: Eine Unterforderung kann sich darin ausdrücken, dass angenommen wird, Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf wären nicht in der Lage, ihre Wünsche und Anliegen adäquat zu äußern, sodass Stellvertreterentscheidungen getroffen werden und die Betroffenen gar nicht erst gefragt werden.



- **Überwindung der Barriere:**
  - Räume und Gelegenheiten schaffen, in denen Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf sich äußern und einbringen können.
  - Räume und Zeiten schaffen, um die Willensbildung von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf herauszufinden (geeignete Methoden entwickeln).
  - Hierbei Geduld haben. Partizipation kann und muss erlernt werden!
- **Barriere:**
  - Überforderung bei der Meinungsbildung: Eine Überforderung kann stattfinden, wenn angenommen wird, Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf könnten sich ohne die notwendige Vorbereitung und Assistenz aktiv beteiligen. Auch die Inhalte können zu Beginn überfordernd sein.
- **Überwindung der Barriere:**
  - Bereitstellung notwendiger Ressourcen zur Unterstützung und für die unterstützte Kommunikation (z. B. technische Möglichkeiten wie Talker).
  - Bereitstellung von Assistenz.
  - Am Ball bleiben und nicht aufgeben. Es zeigt sich, dass anfängliche Schwierigkeiten überwunden werden können und die Mitbestimmung immer besser läuft.
  - Immer alltagsnahe Themen wählen. Das Themenspektrum wird im Laufe der Zeit automatisch breiter werden.
  - Feste Zeiten für die Kommunikation vereinbaren und diese auch einhalten.
- **Barriere:**
  - Das Sprechen für andere funktioniert nicht sofort.
- **Überwindung der Barriere:**
  - Lernen, „von sich selbst weg zu denken“. Dazu braucht es Zeit, Übung und Erfahrung.
  - Etwas tun und durch dieses Tun lernen.
  - Von Erfolgen lernen.
  - Gelegenheiten schaffen, um Selbstwirksamkeit zu erleben.
- **Barriere:**
  - Abstrakte Zusammenhänge scheinen schwer vermittelbar zu sein.
- **Überwindung der Barriere:**
  - Abstrakte Zusammenhänge konkretisieren.
  - Abstrakte Dinge anschaulich machen und in Alltagsthemen übersetzen.
- **Barriere:**
  - Bauliche Barrieren wie Hindernisse für Rollstuhlnutzer\*innen oder fehlende Ausstattung für Menschen mit hohem pflegerischem Bedarf.
- **Überwindung der Barriere:**
  - Bei der Planung von Veranstaltungen und der Durchführung von Sitzungen diese Bedarfe als Aspekt von Barrierefreiheit berücksichtigen.
  - Bei der Planung von Neubauten, Umbauten oder Umzügen auch diese spezifischen Bedarfe als Aspekt von Barrierefreiheit berücksichtigen.

## 5. Wie man andere von Partizipation überzeugt

Menschen, die sich in ihrer Organisation oder Kommune für partizipative Haltungen und Werte, Strukturen und für partizipatives Handeln einsetzen, stoßen manchmal auf Widerstände. Dies ist bei Veränderungsprozessen keine Seltenheit: Mit Argumenten wird begründet, warum die Veränderungen – hier: ein Mehr und Besser an Partizipation – nicht sinnvoll oder nicht machbar sind. In diesem Kapitel werden diese möglichen Widerstände benannt und Argumente sowie praktische Möglichkeiten zur Überwindung der Widerstände formuliert. Überwindbare Hindernisse – wie wenig Erfahrung in Partizipationsprozessen, Zeitmangel, falsch verstandene Fürsorge oder die Angst vor Überforderung bei allen Beteiligten – sollten nicht dazu führen, dass Partizipation nicht stattfindet. Denn das Recht auf Partizipation schließt alle ein und niemanden aus.

In Ergänzung zum vorangegangenen Kapitel „Barrieren der Partizipation und deren Überwindung“ geht es hier vor allem um Widerstände, die am Anfang bzw. vor Beginn von Partizipationsprozessen stehen.

### **Wir haben keine Zeit, kein Geld und kein Personal**

Sowohl in Organisationen als auch in Kommunen sind Ressourcen knapp. Die Frage, wofür die knappen Ressourcen eingesetzt werden, ist dabei von höchster Bedeutung und muss ausgehandelt werden. Wird Partizipation als Notwendigkeit, als Recht und auch als Chance betrachtet, so erhöht dies die Bereitschaft, Personal, Zeit oder Geld für diesen Prozess bereitzustellen. Und tatsächlich werden Ressourcen benötigt, beispielsweise für Assistenz, Fortbildungen oder barrierefreie Kommunikation. Entsprechend wichtig ist es, die individuellen Bedarfe im Gesamtplanverfahren geltend zu machen, die institutionellen Bedarfe in den Organisationen der Eingliederungshilfe in den Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit zu verhandeln und die Bedarfe in den Kommunen in den kommunalen Haushalten abzubilden.

Partizipation birgt zahlreiche Chancen in Einrichtungen und Kommunen: Mittelfristig kann Zeit gespart werden, indem Aufgaben bzw. Verantwortlichkeiten von Menschen mit Behinderung übernommen werden. Die Selbstverständlichkeit partizipativer Haltungen, Strukturen und Handlungen erleichtert das Zusammenleben und die Wertschätzung untereinander. Sich auseinanderzusetzen, Beteiligung einzuüben und anderen Partizipation zu eröffnen ist letztlich eine Form gelebter Demokratie. Und auch finanziell kann Beteiligung an manchen Stellen direkte Entlastung bringen. Werden beispielsweise bei der Gebäudeplanung durch die Beteiligung von Menschen mit Behinderung frühzeitig Barrieren identifiziert, so entfallen später teure Nachrüstungen.

Zudem können viele Veränderungen auch ohne hohen Ressourcenaufwand begonnen werden. Ein kleinschrittiges und bedarfsorientiertes Vorgehen kann hier hilfreich sein.

## **Wir als Organisation/Kommune erreichen das Ziel sowieso nicht**

Mit dem „Projekt Partizipation“ mögen viele zunächst nicht so viel anfangen können. Gerade wenn Organisationen oder Kommunen (vermeintlich) noch ganz am Anfang stehen, scheint der Weg zum Ziel „Partizipation“ zu weit oder zu steinig. Es ist aber möglich und wichtig, den Weg zu beschreiten, auch wenn zu Beginn nur kleine Schritte gegangen werden können. Genau für diese kleinen Schritte ist die Fragensammlung gut. Zu Beginn kann es ausreichend sein, eine Frage in der Teamsitzung im Gemeindehaus oder im Werkstattatrat zu bearbeiten, um Lust auf Mehr zu wecken und die Angst vor dem großen Ganzen zu nehmen. Also: Beginnen Sie einfach. Mit kleinen Schritten, die sich mit der Zeit zu einem Weg zu mehr Partizipation zusammenfügen.

„Partizipation ist nicht leicht, weder für die Klientinnen und Klienten, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, noch für die Einrichtung insgesamt. Doch diejenigen, die sich auf das Abenteuer eingelassen haben, sind einhellig der Meinung, dass es sich auf jeden Fall für alle Beteiligten gelohnt hat und weiterhin lohnt“ (Hilgenböcker 2017:40)

## **Wir wissen nicht, wie es geht**

Für viele Organisationen oder Kommunen ist die Beschäftigung mit Partizipation Neuland. Häufig sind es weder Mitarbeiter\*innen noch Menschen mit Behinderung gewohnt, dass Mitbestimmung stattfindet. Unwissen darüber, wie partizipative Prozesse initiiert werden können, wie sie ablaufen können, wie partizipative Strukturen geschaffen werden können und wie Partizipation im Alltag gelebt werden kann, sorgt dafür, dass das Thema nicht angegangen wird. Doch Partizipation kann und muss erlernt werden.

„Partizipation braucht Zeit zu wachsen“ (Pluto 2014)

Möglichkeiten der Partizipation müssen gemeinsam situationsbezogen ausgelotet werden, auch für diejenigen, bei denen Partizipation auf den ersten Blick, zum Beispiel aufgrund mangelnder verbal sprachlicher Möglichkeiten, nicht möglich erscheint. Die Befähigung zur Partizipation ist für alle ein wichtiger Schritt. Dabei müssen auch die Mitarbeiter\*innen lernen, wie Menschen mit Behinderung in Strukturen und Prozesse eingebunden werden können. Eine Offenheit gegenüber neuen Lösungsmöglichkeiten, das Erlernen neuer Kompetenzen durch strukturierte Schulungen in diesem Bereich, aber auch im gemeinsamen Miteinander, kann vieles verändern und ein Mehr an Partizipation befördern.

**„Die Arbeit mit der Fragensammlung ist für alle ein Gewinn!  
Eingefahrene Haltungen und Meinungen werden hinterfragt, man redet  
zusammen und nicht übereinander und es bringt Spaß, gemeinsam  
Lösungen zu entwickeln, die dann von allen getragen werden“**

*Mitarbeiterin einer Einrichtung*

## **Menschen mit Behinderung können das nicht und sind überfordert**

Immer wieder kommt das Argument, dass insbesondere Menschen mit Lernschwierigkeiten, Menschen mit psychischer Beeinträchtigung und/oder Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf die erforderlichen Prozesse in Bezug auf Mitbestimmung ohnehin nicht verstehen könnten. Auch falsch verstandene Fürsorge oder der Schutz vor (vermeintlicher) Überforderung können dazu führen, dass Mitarbeiter\*innen in Organisationen oder Kommunen Entscheidungen für und damit zugleich über Menschen mit Behinderung treffen.

Unsere Erfahrungen und die der Praxispartner\*innen sind anders. Es ist zwar möglich, dass Menschen mit Behinderung, die eine lange Zeit ihres Lebens nicht gewohnt waren, Entscheidungen zu treffen, zu Beginn Schwierigkeiten mit der Partizipation haben. Daraus kann aber keine fehlende Befähigung abgeleitet werden. Selbstbestimmung und Partizipation können (wieder) erlernt werden, wenn die Bedingungen stimmen.

Um den Prozess zu starten, kann es zu Beginn bzw. bei bestimmten Personen ein Weg sein, Vorschläge bzw. Alternativen anzubieten, die konkret, relevant und bestenfalls sichtbar/erfahrbar sind. Im weiteren Verlauf kann dann mehr und mehr Verantwortung von Mitarbeiter\*innen auf Menschen mit Behinderung übergehen.

Es kann zunächst eine Beteiligung durch Anwesenheit sinnvoll sein, denn auch diese schafft bereits ein anderes Bewusstsein bei den Hinzukommenden wie bei den bereits Anwesenden und verschiebt dadurch scheinbar feste Grenzen sozialen Handelns.

Häufig fehlt es an der notwendigen Unterstützung, damit auch Menschen mit Lernschwierigkeiten, Menschen mit psychischer Beeinträchtigung und/oder Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf ihr Recht auf Partizipation wahrnehmen können. Mithilfe von barrierefreier Kommunikation kann sich jede\*r wirklich beteiligen. Hilfreich sind bei Bedarf der Einsatz der Methoden der Unterstützten Kommunikation (z. B. Talker) sowie Induktionsschleifen, die Nutzung der Leichten Sprache und die Unterstützung durch professionelle Assistent\*innen und Gebärdendolmetscher\*innen und/oder Schriftmittler\*innen, damit tatsächlich allen eine Beteiligung möglich ist.

Fast alle Menschen können mit ihrem Verhalten zeigen, wann es zu viel wird. Es liegt in der Verantwortung der Beteiligten, hierauf sensibel zu reagieren und in der Situation auch die Entscheidung für eine Pause oder Beendigung der konkreten Beteiligungssituation ernst zu nehmen. Denn Partizipation ist für den Einzelnen eine Möglichkeit, aber keine Verpflichtung. Es kann verschiedene Gründe geben, nicht mehr bei dem Prozess mitzumachen. Sie sind nicht nur zu respektieren, sondern das Optionale an Partizipation sollte von Anfang an mit kommuniziert werden.

Um sich in Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen zu üben, ist es wichtig, dies im alltäglichen Handeln zu tun, gemäß dem Motto „Lernen durch Tun“.

Häufig wird Menschen mit Behinderung ein Desinteresse an Mitbestimmung im Allgemeinen und Politik im Besonderen unterstellt. Aus leer bleibenden Feedback-Briefkästen oder zu wenigen Kandidat\*innen für den Bewohner\*innenbeirat wird auf ein prinzipielles Desinteresse geschlossen. Hier gilt es, immer wieder zu hinterfragen, ob die Beteiligungsmöglichkeiten tatsächlich die richtigen sind, ob sie ausreichend sind und ob sie mit den notwendigen Informationen und Ressourcen ausgestattet sind. Es bestehen Möglichkeiten, Partizipation attraktiv zu machen (siehe Fragenblock C.1 Partizipation für alle attraktiv machen, S. 87). Eine Reflexion in Teamrunden sollte immer wieder stattfinden. Unsere Erfahrungen zeigen, dass das Erleben von (Selbst-)Wirksamkeit, die Erfahrung von Anerkennung und sich tatsächlich am Gelingen von etwas beteiligen zu können, viel dazu beitragen, dass zukünftig mehr Engagement stattfindet.

Die Erfahrung zeigt auch, dass die Gegenargumente nach dem Beginn der Partizipationsprozesse kaum mehr vorgebracht werden. Auch hier zeigt sich, dass vielfältige Perspektiven für alle Beteiligten positiv sind und überzeugen.

**„Wenn viele mitbestimmen, bedeutet das auch, dass viele hinter der Entscheidung stehen. Somit werden dann auch Entscheidungen umgesetzt, denn die Beteiligten müssen nicht mehr überzeugt werden.“**

*Klient einer Einrichtung*

## 6. Hinweise zur Anwendung der Fragensammlung

Die Fragensammlung dient der gemeinsamen Reflexion über Werte, Haltungen, Strukturen und das alltägliche Handeln in Ihrer Organisation bzw. Kommune. Das Aussprechen eigener Wünsche und Vorstellungen ist für Veränderungsprozesse ein wichtiger erster Schritt. Durch das Nachdenken über die Fragen, in der Diskussion mit anderen, vor allem auch durch den Austausch unter Menschen, die bisher vielleicht noch gar nicht regelmäßig miteinander in Kontakt waren, können mehrere Ziele gleichzeitig erreicht werden:

1. Die Bearbeitung der Fragen hilft, die bestehende Situation in der gemeinsamen Diskussion einzuschätzen. So kann reflektiert werden, wo die Organisation in Bezug auf Partizipation in den einzelnen Themengebieten steht.
2. Über die Analyse der Situation hinaus soll die Fragensammlung auch bei der Weiterentwicklung von stärker durch Partizipation geprägten Haltungen und Strukturen und beim alltäglichen Handeln unterstützen.

Für diese Reflexion sowohl über den Ist-Zustand als auch den Soll-Zustand können die in Kapitel 3.4 vorgestellten Partizipationsmodelle dienen. Die Frage, welche Qualität der Beteiligung man erreichen möchte, kann beim Setzen von konkreten Zielen und Maßnahmen unterstützen. Auch die Frage nach den Bereichen der Partizipation – also ob es sich um Fragestellungen handelt, die das Individuum, die Gruppe oder die ganze Organisation oder Kommune betreffen (siehe Kapitel 3.2) – kann bei der Reflexion und der daraus resultierenden Planung helfen.

In Partizipationsprozessen stehen Menschen mit Lernschwierigkeit, psychischer Beeinträchtigung und hohem Unterstützungsbedarf sowie den Mitarbeiter\*innen häufig auch spezifische Barrieren im Weg. Für die Arbeit mit der Fragensammlung ist es wichtig, dass die am Prozess Beteiligten sensibel für diese Barrieren sind und diese so weit wie möglich aus dem Weg räumen. Anregungen dazu finden Sie in Kapitel 4 sowie in den Arbeitsmaterialien online.

Die in Kapitel 5 dargestellten Ideen, wie man andere von Partizipation überzeugt, können ebenfalls helfen, den Prozess zu befördern.

Im Folgenden werden vier Phasen beschrieben, die Ihnen helfen, die Arbeit mit der Fragensammlung zu strukturieren und die Ergebnisse gewinnbringend umzusetzen.

- 1. Phase:** Prozess beginnen.
- 2. Phase:** Mit der Fragensammlung arbeiten.
- 3. Phase:** Nachhaltige Strategien finden, um partizipative Werte, Haltungen, Strukturen und auch die Partizipation im alltäglichen Handeln zu verstetigen.
- 4. Phase:** Reflexion über den/Evaluation des Umsetzungsprozesses.

## 6.1. Erste Phase: Prozess beginnen

Auch wenn Sie noch unsicher sind, wie der Prozess bei Ihnen verlaufen wird oder wo Sie stehen: Beginnen Sie! Die Erfahrung zeigt: Es lohnt sich! Sie müssen nicht am ersten Tag zum Ziel kommen. Sich überhaupt auf den Weg machen, ist ein guter und wertvoller Anfang!

Häufig geht die Initiative zur Veränderung von einzelnen Personen aus (z. B. Behindertenbeauftragte\*r, einzelne Mitarbeiter\*innen oder Klient\*innen in Organisationen). Diese Person kann sich schon überlegen, an welchen Stellen die Arbeit mit der Fragensammlung sinnvoll und realisierbar sein könnte. Idealerweise wird im Laufe der Zeit aber aus der Einzelperson ein Partizipationsteam. Die Begleitung und Organisation des Prozesses durch Menschen, die qualifiziert sind und Kenntnisse im barrierefreien Umgang etc. haben, kann sinnvoll sein.

### **Gründung eines inklusiven Partizipationsteams**

Für die strukturierte (Weiter-)Entwicklung von partizipativen Strukturen und Angeboten in Organisationen und Kommunen ist es wichtig, dass der Prozess im Blick behalten und gesteuert wird. Hierfür hat sich die Gründung eines Partizipationsteams als zielführend und praktikabel erwiesen. Die Größe des Teams ist abhängig vom jeweiligen Kontext und vom Ziel. Es kann unter Umständen also aus sehr wenigen Personen bestehen. Wichtig ist, dass sich diese Personen für das Beginnen, das Fortführen und die Nachhaltigkeit des Prozesses verantwortlich zeigen und dies koordinieren. Das Partizipationsteam nimmt sich des Themas Partizipation und der Auseinandersetzung mit der Fragensammlung also als erstes an.

Da auch schon zu Beginn dieses Prozesses Entscheidungen (z. B. über Verfahren oder auch über Themen) getroffen werden, ist es wichtig, dass sich das Partizipationsteam inklusiv aufstellt. Partizipation bedeutet auch, bereits zu Beginn an Prozessen beteiligt zu sein und nicht erst später dazu geholt zu werden.

In jedem Fall sollten die Entscheidungsträger\*innen zu einem möglichst frühen Zeitpunkt des Prozesses mit ins Boot geholt werden, denn nur, wenn sie den Prozess unterstützen und befördern, wird er erfolgreich sein. Hierzu gehört auch, dass möglichst früh Ressourcen bereitgestellt werden. Die Beschäftigung mit dem (häufig neuen) Thema Partizipation und die Veränderung von Haltungen, Strukturen und dem alltäglichen Handeln benötigt Zeit, Raum und Geld. Die Erfahrungen der Testphase haben gezeigt, dass in den Organisationen, in denen für die Beteiligten des Partizipationsteams Ressourcen bereitgestellt wurden (z. B. ein zusätzliches Stundenkontingent oder die unkomplizierte Freistellung von der Werkstattarbeit für Arbeitstreffen) der Veränderungsprozess um einiges besser und effektiver und dadurch mittel- und langfristig ressourcenschonender voran ging.

## Festlegung der Ziele

Fragen Sie sich gleich zu Beginn:

- Welches Ziel wollen wir mit der Arbeit mit der Fragensammlung erreichen? Was soll aus der Sicht der Beteiligten mit dem Prozess erreicht werden?
- Welchen Mehrwert kann die Organisation durch ein Mehr an Partizipation erhalten? Welchen Mehrwert erfahren Menschen mit Behinderungen? Welchen die Mitarbeitenden?
- Wer sind die Personen, die an dem konkret geplanten Veränderungsprozess beteiligt sind oder beteiligt werden? Wen betrifft die geplante Veränderung?

Antworten auf diese Fragen helfen dabei, den Prozess strukturiert und zielgerichtet anzugehen. Außerdem können dadurch gleich zu Beginn die Erwartungen der einzelnen Akteur\*innen geklärt und eventuell auch die Grenzen des Prozesses aufgezeigt werden, sodass (möglichst) keine Enttäuschungen entstehen.

Hilfreich ist es, konkrete Anlässe zum Ausgangspunkt der Veränderung zu nehmen – eine Herausforderung wie ein noch nicht gut gelöstes Problem, ein Anknüpfen an bereits bestehende Projekte oder an Beispiele aus anderen Organisationen bzw. Kommunen.

Weitere Fragen, die das Partizipationsteam beantworten sollte:

- Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, damit die Arbeit mit der Fragensammlung gelingen kann? Wer sind die Personen, die für die unterschiedlichen Themen und Bereiche die Hüter\*innen der Entwicklung sind?
- Wo gibt es Verbündete und Multiplikator\*innen? Wer lässt sich begeistern, mitzumachen und den Prozess mitzutragen?
- Wer kann angesprochen werden für die Mitarbeit in Arbeitsgruppen?
- Wo liegen Barrieren für die Einführung der Fragensammlung? (z. B. Einstellung der Leitung, Haltung der Mitarbeiter\*innen von Organisationen oder Verwaltungsstrukturen, geringe Ausstattung mit Ressourcen, enttäuschende Erfahrungen mit vorgängigen Mitbestimmungsprozessen)



- Wie können die Barrieren beseitigt werden und wie kann ein guter Umgang mit ihnen gefunden werden? (siehe Kapitel 4)

## Arbeitsgruppen

Hilfreich kann es sein, die Arbeit mit der Fragensammlung in bereits bestehende Gremien und Arbeitsgruppen zu integrieren (Wohngruppenbesprechungen, Bewohner\*innenbeiräte, Werkstatträte, Teamgespräche, Leitungsrunden).

Bei Bedarf sollten zusätzliche Arbeitsgruppen zu relevant gesetzten Themen gegründet werden. So können verschiedene Prozesse parallel stattfinden. Die Priorisierung der Themen in den Arbeitsgruppen erfolgt durch diese selbst. Das erhöht die Motivation aller Beteiligten.

Bei der Erarbeitung der Fragensammlung wurde deutlich, dass es neben der inklusiven Arbeit wichtig ist, dass sich auch Gruppen nur aus Menschen mit Behinderung (bei Bedarf mit Assistenz) oder nur aus Mitarbeiter\*innen austauschen. Wenn es noch keine Erfahrungen mit Partizipation gibt, kann ein solcher geschützter Rahmen helfen, sich offen auszutauschen, (neue) Themen vorzubringen oder auch Bedenken zu äußern. Da aber Ziel und Inhalt des Prozesses Partizipation ist, muss dies in die Zusammenarbeit von Menschen mit und Menschen ohne Behinderung münden.

## 6.2. Zweite Phase: Mit der Fragensammlung arbeiten

### Vor Arbeitsbeginn

Zu Beginn der gemeinsamen Arbeit sollten Regeln für die gemeinsamen Sitzungen festgelegt werden. Hierzu gehören Absprachen über die Art der Zusammenarbeit, die notwendigen Mittel zur Unterstützung (Assistenz, Talker, Leichte Sprache etc.) und die Zuständigkeit für bestimmte Aufgaben wie Protokoll schreiben, moderieren oder die Funktion des Zeithüters zu übernehmen. Dabei kann es sinnvoll sein, als erstes Themengebiet den Fragenblock B.10 „Durchführung von Sitzungen“ zu bearbeiten, in dem Anregungen zu diesem Thema zu finden sind.

### Die Fragen sind ein Angebot

Die Fragen sind ein Angebot. Die Vielfalt der Themen und Fragen ermöglicht es den unterschiedlichsten Organisationen und Kommunen, das herauszusuchen, was zu der jeweiligen Situation und den jeweiligen Rahmenbedingungen passt. Es müssen nicht alle Fragen beantwortet werden, sondern die Fragensammlung ist als Baukasten zu verstehen, aus dem

passende Themen und Fragen nach Bedarf herausgenommen werden können. Dabei müssen weder alle Fragen beantwortet werden noch muss die Reihenfolge eingehalten werden. Es können ganze Themenblöcke bearbeitet werden, aber auch nur einzelne Fragen. Die Fragen können umformuliert und an die Gegebenheiten der Organisation bzw. Kommune angepasst werden. Häufig werden sich auch neue Diskussions- und Handlungsfelder durch die Arbeit mit einem Themenfeld der Fragensammlung ergeben.

**„Die Fragensammlung hilft, wenn man nicht mehr weiter weiß.  
Dann kann man reinschauen und sich neue Ideen holen!“**

*Klientin einer Einrichtung*

## **Die Benennung der Akteure**

Um möglichst präzise und transparent vorzugehen, ist es wichtig, die Adressat\*innen in der Vorbereitung genau zu definieren. In der Fragensammlung sind der Übersichtlichkeit halber übergreifende Formulierungen wie „Menschen mit Behinderungen“ oder „die am Prozess Beteiligten“ verwendet worden. Es kann die Arbeit durchaus erleichtern, wenn in der Vorarbeit des Partizipationsteams die in der jeweiligen Organisation oder Kommune übliche Bezeichnung eingesetzt wird, wie Bewohner\*innen oder Klient\*innen oder Bürger\*innen mit Behinderung.

## **Die Bearbeitung der Fragen in gemeinsamen Sitzungen**

Nachdem die Themen und Fragen ausgewählt wurden, geht es anschließend darum, mit der Beantwortung der Fragen zu beginnen. Methoden finden Sie online unter [www.beb-mitbestimmen.de](http://www.beb-mitbestimmen.de).

Für die Arbeit in den Sitzungen ist es sinnvoll, dass eine Person den Eingangstext des jeweiligen Themas vorliest. Dann können sich alle etwas darunter vorstellen, worum es gehen soll. Sinnvoll kann es auch sein, erstmal alle Fragen laut vorzulesen, bevor man an die intensive Bearbeitung geht, da die Fragen zum Teil aufeinander aufbauen.

## **Der Umgang mit den Fragen und den Antworten**

Einige der Fragen sind offen, andere sind als Ja-Nein-Fragen formuliert. Alle sollen dem offenen Dialog dienen, der eigenen Reflexion und dem kritischen Hinterfragen bestehender Haltungen und Werte, Strukturen und dem alltäglichen Handeln. Sie sollen zum Weiterdenken

anregen. Auch bei den Ja-Nein-Fragen sollte nicht bei der einfachen Antwort Halt gemacht werden, sondern immer auch hinterfragt werden, ob der Status quo für alle Beteiligten das gewünschte Maß an Partizipation ermöglicht, wie etwas zum Besseren verändert werden kann oder wie bestimmte Dinge besser oder weiter gefördert werden können. Dazu gehört es, offen zu sein für andere Perspektiven und Meinungen sowie neue Ideen. Neugierde und Kreativität sind wichtige Wegbegleiter, die den Spaß an einem Mehr an Partizipation und die Lust auf Veränderung fördern können.

Bei der Erarbeitung der Fragen und Antworten kann es helfen, auch folgende Fragen im Hinterkopf zu haben:

1. Warum ist etwas, wie es ist?
2. Wie können wir es verändern?
3. Welche Voraussetzungen müssten erfüllt sein, damit es besser klappt?
4. Welche Ressourcen braucht es dafür?

Es gibt nicht nur eine „richtige“ Antwort. Gerade unterschiedliche Perspektiven und Einschätzungen können ein guter Einstieg in die Diskussion sein. Wichtig: Aus den Antworten wird der Veränderungsbedarf abgeleitet. Auf dieser Grundlage werden gemeinsam Vorschläge entwickelt, wie die Veränderungen umgesetzt werden können.

**„Es war spannend, andere Blickwinkel einzunehmen. Wir haben viel diskutiert. Durch die Fragen fängt man an, sich Gedanken darüber zu machen, wo man gefragt wird und wo nicht. So konnten wir neue Sichtweisen erlangen.“**

*Klient einer Einrichtung*

## Die Arbeitsergebnisse festhalten

Dokumentieren Sie Ihre Arbeit und die Ergebnisse. Ergebnisprotokolle von jeder Sitzung sind wichtig. Darin sollten die wichtigsten Ergebnisse der Sitzung und vor allem die Absprachen enthalten sein. Das Protokoll sollte so verfasst sein, dass es für alle verständlich ist, als Erinnerungstütze dienen kann und konkrete Verabredungen enthält. Entsprechend hilfreich sind Erfahrungen der Protokollant\*innen mit Leichter Sprache bzw. einfacher Sprache und der Einsatz von Hilfsmitteln, z. B. PCs mit Sprachausgabe, damit die Protokolle auch hörbar sind.

Wer (außer der Gruppe) die Protokolle noch zu lesen bekommt, ist eine wichtige Entscheidung. Werden die Protokolle immer an die Leitung gegeben? Werden sie ausgehängt? Arbeitsgruppen sollten ihre Protokolle/Ergebnisse immer auch an das koordinierende Partizipationsteam weitergeben, damit dieses den Gesamtüberblick behält.

## 6.3. Dritte Phase: Von der Ideensammlung zur verbindlichen Planung

**„Die Fragensammlung regt nicht nur zu Diskussionen an, sondern motiviert zu Antworten und Taten.“**

*Mitarbeiter einer Einrichtung*

Die Reflexion über die Fragen und die Diskussion auf der Grundlage der Fragen aus der Fragensammlung ermöglicht es festzustellen, was in der Organisation oder der Kommune bereits gut läuft und wo es noch Handlungsbedarf gibt. Dies kann als Grundlage für die Entwicklung von Ideen und konkreten Vorschlägen für Ziele und Maßnahmen dienen.

### **Entwickeln und Konkretisieren von Zielen und Maßnahmen**

In dieser Phase werden alle bisher entwickelten Ideen und Vorschläge für Ziele und Maßnahmen gesammelt, gesichtet, priorisiert, bei Bedarf konkretisiert und am Ende verbindlich festgehalten. „Maßnahmen“ sind alle Aktivitäten, die dazu dienen, das Ziel zu erreichen. Beispiele für Maßnahmen können strukturierte Regelungen zur Partizipation bei Bewerbungsverfahren von Mitarbeiter\*innen, bei der Auswahl von neuen Mitbewohner\*innen in Wohngemeinschaften oder beim Einsatz von digitaler Technik in gemeinsamen Sitzungen sein, die Erstellung einer Info-Broschüre für neue Klient\*innen einer Tagesstätte oder Schulungen für Mitarbeiter\*innen und Menschen mit Behinderungen über die Anwendung der Leichten Sprache, oder ein ganzer Aktionsplan. Beispiele finden Sie in der Online-Version der Fragensammlung unter [www.beb-mitbestimmen.de](http://www.beb-mitbestimmen.de).

Die Anzahl der Ziele und Maßnahmen hängt ab vom Bedarf, dem Veränderungswillen, den personellen und finanziellen Ressourcen und der Größe der Organisation. Gut ist es, wenn die Maßnahmen aufeinander abgestimmt sind und sich ergänzen, sodass sie Synergieeffekte erzeugen und einen möglichst breiten Veränderungsprozess anstoßen können. Eine Aufstellung mit Zielen und Maßnahmen macht diesen sichtbar und ist auch für diejenigen nachvollziehbar, die nicht am Prozess beteiligt waren.

Die Form, in der die vereinbarten Maßnahmen festgehalten werden, kann je nach Bedarf unterschiedlich sein. Sind nur wenige Maßnahmen notwendig, so reicht eine einfache Liste. Wurden in einer Sitzung nur einzelne Fragen bearbeitet, kann die Liste auch kontinuierlich erweitert werden, zum Beispiel für Besprechungen in der WG oder in der Kommune. Werden es mehr, so kann es sinnvoll sein, sich an Aktionsplänen zu orientieren.

**Hinweise zur Erstellung eines Aktionsplans finden Sie in der Publikation des BeB: „Beteiligung verändert! Handlungsanleitung – Aktionsplan des BeB als Handlungsmuster für seine Mitgliedseinrichtungen“ (Grüber/Ackermann 2014)**

**Beispiele für Aktionspläne siehe [www.beb-ev.de/aktionsplan-projekt](http://www.beb-ev.de/aktionsplan-projekt)**

---

Es ist wichtig, Ziele und Maßnahmen aufeinander zu beziehen. Es muss überlegt und dann festgelegt werden, wie, wann und von wem die geplanten Maßnahmen umgesetzt werden können und welcher Aufwand dafür notwendig ist (sowohl der personelle als auch der finanzielle). Dafür müssen Zeitpläne und Verantwortlichkeiten festgelegt und verbindlich festgehalten werden. Hilfreich sind dabei folgende Fragen:

1. Mit welchen Maßnahmen wollen wir die geplanten Ziele erreichen?
2. Wer ist verantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen?
3. Wer muss überzeugt werden? Welche Argumente sind dafür sinnvoll?
4. Wer unterstützt unser Anliegen?
5. Bis wann werden die Maßnahmen umgesetzt?

Hier kann eine Orientierung am SMART-Prinzip sinnvoll sein. Ziele und Maßnahmen sollten demnach möglichst Spezifisch, Messbar, Akzeptiert bzw. Attraktiv, Realistisch und Terminiert sein. Diese Faktoren stehen durchaus in einem Spannungsverhältnis zu einander, sodass sie immer wieder gegeneinander abgewogen werden müssen (Unger, Block, Wright 2011:3). In diesen Prozess muss das Partizipationsteam die jeweils Verantwortlichen und diejenigen, die die Aktion bzw. die Maßnahme umsetzen, rechtzeitig einbinden. Die Einrichtungsleitung bzw. der Kreistag der Kommune müssen zustimmen, wenn für die Umsetzung von Zielen und Maßnahmen finanzielle und personelle Ressourcen benötigt werden.

Zur realistischen Planung gehört auch eine Priorisierung. Es muss und kann nicht mit allen Maßnahmen gleichzeitig begonnen werden, entweder weil es unterschiedlich aufwändig ist, sie umzusetzen, oder weil sie von anderen Maßnahmen abhängig sind. Ein Teil der Maßnahmen wird einen eindeutigen Anfang und ein eindeutiges Ende haben, andere müssen in Strukturen und Prozesse verankert werden, um so zu nachhaltigen Veränderungen beizutragen. Ggf. sind Maßnahmen zwar sinnvoll und notwendig, können aber in absehbarer Zeit nicht umgesetzt werden. Dann sollten sie notiert und zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufgerufen werden.

## **Planung des Umsetzungsprozesses**

Damit die Maßnahmen umgesetzt werden, müssen nicht nur die einzelnen Maßnahmen, sondern auch der gesamte Umsetzungsprozess möglichst gut geplant sein. Dafür sollten folgende Fragen beantwortet werden:

- Wie lange soll der Umsetzungsprozess insgesamt laufen? Wie viele Monate oder Jahre?
- Wie wird der Umsetzungsprozess gesteuert?
- Wie wird der Umsetzungsprozess evaluiert?

Es ist hilfreich, die Erfahrungen, die bei der Reflexion über die Fragen und in den Diskussionen gemacht wurden, in den Umsetzungsprozess einfließen zu lassen.

## 6.4. Vierte Phase: Der Umsetzungsprozess

Die Erfahrungen zeigen, dass ohne eine strukturierte Steuerung und Koordination Prozesse schnell zum Erliegen kommen können.

Es ist sinnvoll, wenn das Partizipationsteam (oder Teile des Partizipationsteams) weiterhin aktiv bleibt und die Rolle der Steuerung, Koordination bzw. Begleitung des Umsetzungsprozesses übernimmt. Diejenigen, die in den Abteilungen und Bereichen etc. für Maßnahmen verantwortlich sind, informieren das Partizipationsteam regelmäßig über den Umsetzungsstand. Umgekehrt erkundigt sich das Partizipationsteam nach Fortschritten oder Problemen in dem Prozess. Bei Aktionsplänen oder ähnlich groß angelegten Projekten sollten die Abfragen mindestens einmal jährlich erfolgen. Als sinnvoll haben sich die Kategorien „begonnen“, „in der Umsetzung“ und „abgeschlossen“ oder „verstetigt“ erwiesen, die im Ampelsystem abgebildet werden können.

Partizipation verändert Organisationen und Kommunen. Neben denjenigen, die den Prozess betreiben, weil sie die Notwendigkeit für Veränderungen sehen, gibt es immer auch Menschen, die genau dies nicht wollen und aus unterschiedlichen Gründen Bedenken haben und diese auch äußern. Wenn Veränderungen aber gewünscht sind, ist es wichtiger, diejenigen zu stärken, die Veränderungen wollen, als – zumindest am Anfang – zu viel Energie darauf zu verwenden, sich am Widerstand Einzelner abzarbeiten (siehe Kapitel 5).

### **Kommunikation**

Ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Umsetzung ist die Kommunikation über die Maßnahme(n) insgesamt, die konkreten Ziele und das Vorgehen. Hierbei kommt den Entscheidungsträger\*innen einer Organisation oder der Kommune eine besondere Rolle zu. Eine übergreifende Kommunikation macht allen Beteiligten deutlich, dass sie gemeinsam an einem wichtigen Anliegen arbeiten. Um Interesse zu wecken, kann beispielsweise gleich zu Beginn eine zentrale Veranstaltung stehen, damit möglichst viele von dem Prozess erfahren und motiviert werden mitzumachen. Anschließend sollte regelmäßig über Fortschritte berichtet werden. Das Berichten über erfolgreiche Maßnahmen hilft zu zeigen, was im

Rahmen von partizipativen Prozessen bewirkt werden kann und wie Partizipationsprozesse zu einem Mehr als Vielfalt und Demokratie führen. Außerdem bietet die Kommunikation die Chance, die Selbstwirksamkeit der beteiligten Personen zu stärken. Die Kommunikation über Erfolge und den Partizipationsprozess im Allgemeinen kann auf Versammlungen, in Teambesprechungen und Fortbildungen Thema sein. Die Abfrage des Umsetzungsstands kann die Grundlage für einen Newsletter bzw. einen jährlichen Bericht sein. Auf diese Weise werden auch neue Mitarbeiter\*innen und Klient\*innen erreicht und Unterstützer\*innen gewonnen.

## 6.5. Fünfte Phase: Reflexion/Evaluation des Umsetzungsprozesses

Das Ziel der Arbeit mit der Fragensammlung ist es, Veränderungsprozesse voranzubringen, die einem Mehr an Partizipation dienen. Es gibt verschiedene Methoden, diese Prozesse zu evaluieren sowie verschiedene Zeitpunkte, an denen eine Evaluation sinnvoll ist. Unbedingt erforderlich ist dies am geplanten Ende des Umsetzungsprozesses, um festzustellen, ob und ggf. wie der Prozess fortgeführt werden soll. Eine prozessbegleitende Evaluation im Laufe der Umsetzung der Maßnahmen unterstützt den Prozess, weil sichtbare Erfolge motivieren und bei entdeckten Umsetzungsproblemen die Möglichkeit zur Gegensteuerung besteht.

1. Bestandteil der Evaluation sind Informationen über den Umsetzungsstand der Ziele und Maßnahmen (siehe Kapitel 5.5). Aufwändiger ist es, Veränderungen und Wirkungen festzustellen. Hierbei geht es weniger um die Wirkung einzelner Maßnahmen, sondern mehr um den gesamten Prozess.
2. Eine Möglichkeit, Veränderungsprozesse sichtbar zu machen besteht darin, im Rahmen einer Sitzung oder eines Gesprächs einen Fragenblock, der zu Beginn der Arbeit mit der Fragensammlung bearbeitet wurde, nochmals zu diskutieren. Dadurch, dass die Antworten auf manche Fragen anders ausfallen als in der ersten Bearbeitungsrunde, kann festgestellt werden, wo die entwickelten Maßnahmen bereits zu Veränderungen geführt haben. Auch dies kann jährlich erfolgen.
3. Eine weitere Möglichkeit sind moderierte Gruppengespräche (nach Möglichkeit geleitet von Externen), in denen unterschiedliche Gruppen (Menschen mit Behinderung, Angehörige, Mitarbeiter\*innen) nach ihrer Einschätzung des gesamten Prozesses und der Veränderungen befragt werden. Die Fragensammlung kann als Grundlage für die Fragen für das Gruppengespräch dienen.
4. Auch die gemeinsame Arbeit sollte reflektiert und ggfs. verändert werden. Begonnen werden kann mit einem Rückblick auf den Prozess der Arbeit mit der Fragensammlung. Hierbei können folgende Fragen hilfreich sein:

- Wie gut hat die (inklusive) Zusammenarbeit bisher geklappt?
- Konnten sich alle in der von ihnen gewünschten Form beteiligen?
- Haben wir unsere gesetzten Ziele erreicht? Falls ja: Warum waren wir erfolgreich? Falls nein: Was war hinderlich beim Erreichen der Ziele?

## 6.6. Was ist sonst noch wichtig?

### Tipps für den Umsetzungsprozess

#### **Gelassenheit und Geduld**

Wichtig sind Gelassenheit und Geduld, auch wenn dies gerade am Anfang vielleicht schwerfällt. Unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass Mitbestimmungsprozesse im Laufe der Zeit immer besser laufen – und das selbstverständlich auch bei Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Manche Wirkungen stellen sich aber erst im Laufe der Zeit ein, insbesondere wenn die am Prozess Beteiligten wenig Erfahrung mit Partizipation haben oder wenn es noch gar keine Beteiligungsprozesse gab. Nicht immer sprudeln die Antworten und Ideen in den ersten Sitzungen. Das ändert sich aber in der Regel.

Wenn es Anfangsschwierigkeiten gibt, dann hat das unterschiedliche Gründe. Die am Prozess Beteiligten müssen sich an neue Rollen gewöhnen. Menschen, die es bisher nicht gewohnt waren, Wünsche zu benennen, Bedürfnisse und Wünsche mit anderen auszuhandeln, Entscheidungen mit zu treffen und Verantwortung dafür zu übernehmen, machen nun die Erfahrung, dass Entscheidungen von ihnen erwartet werden beziehungsweise erwünscht sind. Mitarbeiter\*innen der Organisation oder der Kommune benötigen unter Umständen neue Kompetenzen, Geduld und Gelassenheit, um sich auf neue Kommunikationsformen einzulassen, diese zu entwickeln und sich darin zu üben. Die Entwicklung partizipativer Strukturen und Prozesse bringt häufig ein Mehr an gemeinsamen Entscheidungen mit sich. Dies alles sind Lernprozesse, die – wie alle Lernprozesse – mit Konflikten, Erfolgen und Enttäuschungen, Fortschritten und Rückschlägen verbunden sein können. Wenn dies als notwendiger Teil eines Weges gesehen wird, der gemeinsam gegangen wird, dann hilft dies, weiterzumachen und nicht aufzugeben.

#### **Mut, Vertrauen und Offenheit**

Partizipation erfordert Mut, Vertrauen und Offenheit: Mitarbeiter\*innen von Organisationen und Kommunen sind es häufig gewohnt, nach bestem Wissen und Gewissen Entscheidungen für andere zu treffen. Grundvoraussetzung für Partizipation ist zunächst die (Selbst-)Verpflichtung, über Entscheidungen zu informieren, diese damit auch zur Diskussion zu stellen und verständlich begründen zu müssen. Zukünftig geht es darum, mehr und mehr



Entscheidungsmacht zu teilen und abzugeben. Für den einen und die andere ist das eine neue Herausforderung im beruflichen Kontext: Gegebenenfalls müssen die Bereitschaft und die Methoden, andere partizipieren zu lassen, überdacht und neu entwickelt werden, gegebenenfalls die Perspektive auf Menschen mit Behinderung verändert werden, die von Hilfeempfänger\*innen zu Mitgestalter\*innen auf Augenhöhe werden. Bewährtes und Erprobtes wird auf den Prüfstand gestellt, und dies kann Ängste, Sorgen und Widerstände hervorrufen. Entsprechend wichtig ist es, diesen Sorgen und Ängsten zu begegnen, ihnen nachzugehen und damit fachlich und qualifiziert umzugehen. Wichtig ist es, die konzeptionelle Entscheidung für mehr Partizipation im Team und mit den Verantwortlichen zu treffen und nicht zu vergessen, sie perspektivisch auch gegenüber gesetzlichen Betreuer\*innen und Angehörigen zu kommunizieren.

Auch von Menschen mit Behinderung, die bislang wenig Gelegenheit hatten, sich in Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse einzubringen, erfordert die Verwirklichung von mehr Partizipation Mut: Es geht darum, sich gegebenenfalls neu zu definieren, eigene Bedürfnisse wahrzunehmen, sie für sich als berechtigt anzuerkennen und zu kommunizieren, sich eigene Meinungen und Positionen zu erarbeiten, Konflikte zu riskieren und Feedback und Kritik so zu formulieren, dass sie gut hörbar sind.

Wichtig bleibt dabei, den Sorgen nicht zu viel Raum zu geben, sondern einfach zu beginnen und immer weiterzumachen, denn grundsätzlich geht es um etwas, was in anderen Kontexten längst vertraut und eingespielt ist. Auf diese Erfahrungen können alle vertrauen. Vertrauen können sie auch darauf, dass Partizipationsprozesse viel Gelegenheit bieten, sich neu zu erfahren und zu erleben, gemeinsam zu lernen und zu guten Lösungen zu kommen. Es bietet sich die Möglichkeit, Prozesse mit Kreativität und Phantasie zu gestalten und dabei die Perspektiven zu erweitern.

**„Die Arbeit mit der Fragensammlung heißt für mich: in Bewegung bleiben, nicht von dem ausgehen, was ich meine, sondern mich in Gesprächen überraschen lassen und neue Perspektiven kennenlernen.“**

*Mitarbeiterin einer Einrichtung*

## 7. Fragensammlung

Die folgenden Fragen sollen einen Reflexionsprozess anregen. Im Kern geht es darum, gemeinsam zu überlegen, wie in der Organisation oder Kommune bestehende Haltungen, Strukturen und alltägliches Handeln verändert werden können. Am Ende des Reflexionsprozesses sollen konkrete Verabredungen über Aktionen und Maßnahmen stehen.

### 7.1 Dimensionen der Fragensammlung

Die Fragensammlung ist in drei Dimensionen Haltungen und Werte/Strukturen/alltägliches Handeln unterteilt (vgl. Booth/Ainscow 2017, DBS 2014). Diese drei Dimensionen mit ihren jeweiligen Themengebieten und Fragen sind zentral, um Veränderungen in Organisationen bzw. Kommunen herbeizuführen, hin zu einem Mehr an Partizipation insbesondere von Menschen mit Lernschwierigkeiten, Menschen mit psychischer Beeinträchtigung und Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf.

- Erstens ist eine positive und überzeugte Haltung gegenüber Partizipation notwendig.
- Zweitens braucht es entsprechende Strukturen, um die positive Haltung zu Partizipation zu verstetigen, Partizipationsrechte sicherzustellen und entsprechendes Handeln zu strukturieren.
- Drittens muss sich Partizipation im alltäglichen Handeln niederschlagen, damit die entsprechende Haltung gelebt und die entsprechenden Strukturen mit Leben gefüllt werden. Durch das alltägliche Handeln kann gerade für Menschen mit Lernschwierigkeiten, Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf und Menschen mit psychischer Beeinträchtigung Partizipation sichtbar, erlebbar und dadurch real werden, was sich dann wiederum in Haltungen und Strukturen niederschlagen kann.

Damit sich Organisationen bzw. kommunale Strukturen partizipativ entwickeln, sind also Veränderungen in allen drei Dimensionen notwendig. Ein Mehr an Partizipation in einer Dimension bedeutet auch mehr Partizipation in einer anderen Dimension. Es gibt also Synergieeffekte und Wechselwirkungen.

Die drei Dimensionen sind auch wegen der Wechselwirkungen nicht in allen Fällen klar abgrenzbar, d. h. es gibt Überschneidungen. Manche Themengebiete oder einzelne Fragen können je nach Blickwinkel verschiedenen Dimensionen zugeordnet werden. So ist eine wertschätzende Haltung gegenüber Menschen mit Behinderungen eine Bedingung für die Veränderung einer Organisation oder kommunaler Strukturen hin zu einer Struktur, die mehr

Partizipation fest schreibt. Umgekehrt kann aber auch die Wertschätzung durch Veränderungen im strukturellen Bereich steigen. Ein regelmäßiger Austausch über einen längeren Zeitraum zwischen Interessenvertretungen und Unternehmensleitung oder kommunalen Vertretern kann die Haltung zum Thema Partizipation positiv verändern, beispielsweise, weil sie als bereichernd und wirkungsvoll erlebt wird. Im alltäglichen Handeln wiederum spiegeln sich Haltungen und Werte sowie Strukturen wider bzw. werden umgesetzt.

## **Haltungen und Werte betrachten und überdenken**

Demokratische und auf Beteiligung aller ausgerichtete Haltungen und Werte sind grundlegend für partizipative Entwicklungen. Ohne die entsprechende Einstellung wird die Etablierung partizipativer Prozesse schwierig werden. Die Themen in den Dimensionen spiegeln Werte- und Haltungsfragen sowohl auf zwischenmenschlicher Ebene als auch auf der Ebene der Organisation bzw. der Kommune wider. Ziel ist es, Haltungen und Werte aller beteiligten Akteure und Strukturen zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Dazu gehört auch die Erkenntnis, dass manche Haltungen und Werte Barrieren für Partizipation sind.

## **Strukturen entdecken und entwickeln**

Partizipative Prozesse können nur dann gut gelingen, wenn entsprechende Strukturen vorhanden sind bzw. geschaffen werden (können). Mit Strukturen sind sowohl Gremien, Prozesse und Regeln in einer Organisation als auch auf kommunaler Ebene gemeint. Partizipation muss als Leitidee in diesen Strukturen verankert werden und Partizipation muss ein integraler Bestandteil des organisatorischen und strategischen Handelns sein. In einer Organisation oder Kommune, in der Partizipationsrechte klar festgeschrieben sind, hängt die Beteiligung der Adressat\*innen nicht mehr von einzelnen Mitarbeiter\*innen ab, sondern gehört zur gängigen Praxis. Eine strukturelle Verankerung von Partizipationsgremien ist deshalb von Bedeutung, weil den Menschen dadurch überhaupt bewusst werden kann, dass sie das Recht haben, Rechte zu haben. Die Themen dieser Dimension umfassen deshalb festgeschriebene Abläufe und Entscheidungsprozesse.

## **Alltägliches Handeln beleuchten und verändern**

Partizipation ist aber auch ein Grundsatz, der das alltägliche Handeln prägen sollte. In dieser Dimension geht es um gelebte Partizipation im Alltag einer Organisation, eines kommunalen Gremiums oder anderer kommunaler Strukturen in den Bereichen Wohnen, Arbeiten und Freizeit. Außerdem geht es um Bedingungen für gelingende Partizipation wie die Mobilität und Assistenz und Selbstbestimmung. Wird an diesen Grundbedingungen etwas zum Positiven verändert, stärkt dies auch potenziell die Partizipationsmöglichkeiten.

## 7.2 Die Themen im Überblick

### Dimension A:

#### Haltungen und Werte betrachten und überdenken

A.1	Werte und die eigene Rolle	55
A.2	Die Bedeutung von Partizipation in Organisationen	56
A.3	Die Bedeutung von Partizipation in kommunalen Strukturen und Gremien	57
A.4	Menschen mit Behinderung als Inhaber von Rechten	58
A.5	Verantwortung teilen	60
A.6	Respektvoller Umgang und respektvolle Kommunikation	61
A.7	Die eigene Meinung einbringen können	62
A.8	Anerkennung und Stärkung von Kompetenzen	63
A.9	Anerkennung und Stärkung von Selbstbestimmung	64

### Dimension B:

#### Partizipative Strukturen entdecken und entwickeln

B.1	Interessenvertretungen als Gremien der Partizipation in Organisationen	66
B.2	Partizipation in Kommunen	68
B.3	Planungs- und Veränderungsprozesse in Organisationen	70
B.4	Planungs- und Veränderungsprozesse in Kommunen	72
B.5	Informationsfluss innerhalb von Organisationen	73
B.6	Informationsfluss innerhalb von Kommunen	75
B.7	Fortbildungsangebote	76
B.8	Umgang mit Beschwerden und Vorschlägen	78
B.9	Partizipative Personalwahlverfahren	80
B.10	Durchführung von Sitzungen	82
B.11	Digitale Möglichkeiten der Partizipation	85

## Dimension C:

### Alltägliches Handeln beleuchten und verändern

C.1	Partizipation für alle attraktiv machen	87
C.2	Mittel und Arten der Kommunikation	88
C.3	Beteiligungsmöglichkeiten bei der Wahl und Ausgestaltung von Assistenz	89
C.4	Mobilität als Bedingung für Partizipation	90
C.5	Partizipation beim Wohnen und in der Alltagsgestaltung	91
C.6	Partizipation im Arbeitsleben	93
C.7	Partizipation in der gemeinsamen Freizeitgestaltung	95
C.8	Politische Partizipation in Organisationen und Kommunen	96

## Dimension A: Haltungen und Werte betrachten und überdenken

A.1	Werte und die eigene Rolle	55
A.2	Die Bedeutung von Partizipation in Organisationen	56
A.3	Die Bedeutung von Partizipation in kommunalen Strukturen und Gremien	57
A.4	Menschen mit Behinderung als Inhaber von Rechten	58
A.5	Verantwortung teilen	60
A.6	Respektvoller Umgang und respektvolle Kommunikation	61
A.7	Die eigene Meinung einbringen können	62
A.8	Anerkennung und Stärkung von Kompetenzen	63
A.9	Anerkennung und Stärkung von Selbstbestimmung	64

## A.1 Werte und die eigene Rolle

Die Haltung der beteiligten Personen ist von zentraler Bedeutung, wenn es darum geht, partizipative Prozesse gut verwirklichen zu können. Erste Schritte zur Veränderung sind Selbstreflexion und selbstkritisches Denken. Der Fragenblock will dazu anregen, über die eigenen Werte und Bilder nachzudenken, die das alltägliche Handeln und den Umgang mit anderen prägen. Dazu gehört auch, das professionelle Selbstverständnis zu hinterfragen, um es gegebenenfalls zu verändern.

- 1.1** Was bedeutet für mich Partizipation? Ist Partizipation wichtig für mich?
- 1.2** Wie würde die ideale Organisation/das ideale Gremium/die ideale Kommune in Bezug auf Partizipation von Menschen mit Lernschwierigkeiten, Menschen mit psychischer Beeinträchtigung und Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf aussehen? Was würde ich mir wünschen?
- 1.3** Worin kann der Mehrwert von Partizipation/einer partizipativen Organisation/eines partizipativen Gremiums/einer partizipativen Kommune bestehen? Warum sollten wir mehr oder bessere Möglichkeiten der Beteiligung schaffen?
- 1.4** Welches Bild von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, Menschen mit Lernschwierigkeiten bzw. Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf habe ich selbst? Welche Vorurteile oder Vorannahmen prägen dieses Bild?
- 1.5** In welchen Situationen sehe ich Menschen mit Behinderungen eher als passive Fürsorgeempfänger\*innen und zu Betreuende und in welchen sehe ich sie als aktive Menschen mit Rechten und Pflichten an?
- 1.6** Bin ich bereit, Veränderungspotenziale von Menschen zu erkennen, auch wenn ich sie seit langer Zeit kenne?
- 1.7** Lautet die entscheidende Frage „Was ist das Beste für den Menschen mit Behinderung?“ oder „Was WILL der Mensch mit Behinderung?“
- 1.8** Was bedeutet für mich Unterstützung durch Mitarbeitende? Welches Ziel soll meiner Meinung nach die Unterstützung des Mitarbeitenden haben?
- 1.9** In welchen Situationen schätze ich Vielfalt als Bereicherung? In welchen Situationen nehme ich sie als etwas Kompliziertes und Bedrohliches wahr?
- 1.10** Wie weit sind meine Ansichten mit denen meiner Mitmenschen bzw. der Organisation/des Gremiums kompatibel? (Siehe auch Fragenblock A.2)

## A.2 Die Bedeutung von Partizipation in Organisationen

Die Kultur einer Organisation prägt die Einstellung zu partizipativen Prozessen und Strukturen und damit auch die Verwirklichung dieser. Ziel dieses Frageblocks ist es, die in der Organisation geteilten Normen, Werte und Bilder zu beleuchten und dadurch Veränderungsprozesse anzustoßen.

- 2.1** Inwiefern ist das Thema Partizipation in der Unternehmensphilosophie verankert? Wo ist diese festgehalten?
- 2.2** Beinhaltet das Leitbild (als sichtbares Zeichen der Organisationskultur) auch Partizipation von Menschen mit Behinderung als Wert?
- 2.3** Ist das Leitbild allen bekannt? Ist das Leitbild barrierefrei verfügbar? Ist das Leitbild in Leichter Sprache?
- 2.4** Waren Menschen mit Behinderung an der Erarbeitung des Leitbildes beteiligt?
- 2.5** Wird das Leitbild umgesetzt? Wie wird das Leitbild im Alltag lebendig erhalten? Zum Beispiel: Inklusive Veranstaltungen zum Leitbild.
- 2.6** Hat das Ziel, eine partizipative Kultur aufzubauen, bei allen einen hohen Stellenwert? In welcher Weise übernehmen alle beteiligten Stellen und Abteilungen und Mitarbeiter\*innen Verantwortung für eine partizipative Kultur?
- 2.7** Wird Partizipation als Bereicherung verstanden und nicht als Problem?
- 2.8** Wie geht die Organisation damit um, wenn es Widerstände gegen Mitbestimmung gibt?
- 2.9** Werden Machtverhältnisse innerhalb der Organisation reflektiert und hinterfragt? Zwischen Leitung, Mitarbeitenden und Menschen mit Behinderungen?
- 2.10** Wird Partizipation als gemeinsamer Lernprozess verstanden? Wie ist dieser ausgestaltet?
- 2.11** Sind die Mitarbeiter\*innen beim Thema Partizipation ausreichend ausgebildet?
- 2.12** Wie werden neue Mitarbeiter\*innen in Haltungsfragen eingeführt?
- 2.13** Was unternimmt die Leitung/der Vorstand, um Partizipation als Wert umzusetzen? Wird das Thema beispielsweise regelmäßig in Leitungssitzungen thematisiert? Sind Menschen mit Behinderung in diesen Sitzungen dabei?
- 2.14** Wird eine aktive Beteiligung von Menschen mit Behinderungen an Prozessen in der Organisation und darüber hinaus aktiv unterstützt? Falls ja, in welcher Form?
- 2.15** Wie kann mehr Gruppengefühl/Solidarität innerhalb der Organisation bzw. der Kommune geschaffen werden?



## **A.3 Die Bedeutung von Partizipation in kommunalen Strukturen und Gremien**

Kommunale Strukturen, Prozesse und Gremien brauchen eine Kultur, die Partizipation fördert. Der Fragenblock gibt Denkanstöße dazu, inwieweit Partizipation als Wert in den entsprechenden Strukturen, Prozessen und Gremien verankert ist bzw. verankert werden kann, um auch Menschen mit Behinderung – und insbesondere Menschen mit psychischer Beeinträchtigung, Menschen mit Lernschwierigkeiten und Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf – Partizipation im kommunalen Raum zu ermöglichen.

- 3.1** Wie ist das Thema Partizipation in der Kommune bzw. in den vorhandenen kommunalen Gremien verankert? Gibt es ein Leitbild der Kommune?
- 3.2** Beinhaltet das Leitbild auch Partizipation von Menschen mit Behinderung als Wert? Ist die Partizipation von Menschen mit Behinderung im Leitbild verankert?
- 3.3** Ist das Leitbild allen bekannt? Ist das Leitbild barrierefrei verfügbar?  
Zum Beispiel: in Leichter Sprache.
- 3.4** Wer war an der Erarbeitung des Leitbildes beteiligt?
- 3.5** Wird das Leitbild umgesetzt? Wie wird das Leitbild im Alltag lebendig erhalten?  
Zum Beispiel: Inklusive Veranstaltungen zum Leitbild.
- 3.6** In welcher Weise übernehmen alle beteiligten Stellen und Abteilungen sowie Mitarbeiter\*innen Verantwortung für eine partizipative Kultur in kommunalen Strukturen und Gremien?
- 3.7** Wird die Partizipation von Menschen mit Lernschwierigkeiten, Menschen mit psychischer Beeinträchtigung und Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf als Bereicherung verstanden und nicht als Problem?
- 3.8** Sind die Mitarbeiter\*innen beim Thema Partizipation von Menschen mit Behinderung ausreichend ausgebildet?
- 3.9** In welcher Form unterstützt die Kommune Menschen mit Behinderung in partizipativen Prozessen?

## A.4 Menschen mit Behinderung als Inhaber von Rechten

Die Kenntnis der eigenen Rechte sowie die Umsetzung und Durchsetzung dieser Rechte ist grundlegende Bedingung für Partizipation. Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) fördert das wachsende Bewusstsein, dass Menschen mit Behinderung Inhaber von Rechten und nicht bloße Fürsorgeempfänger sind. Auch weitere Gesetze wie das Bundesteilhabegesetz (BTHG), die Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO), die Diakoniewerkstätten-Mitwirkungsverordnung (DWMV), die Wohnteilhabegesetze der Länder und das Landesgleichberechtigungsgesetz stärken die Partizipation von Menschen mit Behinderung. Ziel dieses Abschnitts ist es, den Blick auf das Wissen um die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Folgen für den Umgang mit ebendiesen zu lenken.

- 4.1** Sind Ihnen die Inhalte der besonderen Rechte von Menschen mit Behinderung bekannt?
- 4.2** Wie wird sichergestellt, dass die am Prozess Beteiligten die Rechte kennen, die Menschen mit Behinderung haben? Wie werden die Rechte von Menschen mit Behinderung in der Organisation bekannt gemacht?
- 4.3** Gibt es einen Austausch über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und darüber, wie diese in der Organisation und in der Kommune umgesetzt werden?
- 4.4** In welcher Weise werden Menschen mit Behinderung unterstützt, ihre Rechte kennenzulernen, wahrzunehmen und durchzusetzen?
- 4.5** Spiegelt sich die Anerkennung dieser Rechte in der Art und Weise wider, wie die am Prozess Beteiligten miteinander umgehen?
- 4.6** Was wird getan, um allen Beteiligten die gesetzlich vorgegebenen Interessenvertretungen in Organisationen und Kommunen (beispielsweise Bewohnerbeirat, Werkstattrat, Frauenbeauftragte, Behindertenbeauftragte/r, Behindertenbeirat) bekannt zu machen?
- 4.7** Werden Menschen mit Behinderungen Informationen zu Interessenvertretungen auf Landes- und Bundesebene (beispielsweise Inklusionsbeirat, Beiräte von Menschen mit Behinderungen in Verbänden, Bundesvereinigung der Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstatträte, Mensch zuerst, Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben o. ä.) zur Verfügung gestellt?
- 4.8** Gibt es ein Bestreben seitens der Organisation, Menschen mit Behinderungen zu motivieren, sich auch in größeren Zusammenhängen für ihre Rechte einzusetzen? Werden hierfür von der Organisation Ressourcen zur Verfügung gestellt (zeitlich und finanziell)?

**4.9** Gibt es Fortbildungen für Menschen mit Behinderungen, Leitung, Mitarbeitende, Angehörige und gesetzliche Betreuer zu rechtlichen Themen, wie beispielsweise UN-BRK, BTHG, Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO), Diakoniewerkstätten-Mitwirkungsverordnung (DWMV) u. a.?

## A.5 Verantwortung teilen

Teilnahme an partizipativen Prozessen bedeutet auch Übernahme von Verantwortung von allen Beteiligten. Es erscheint derzeit selbstverständlich, dass die Verantwortlichkeiten für Prozesse vor allem bei Assistent\*innen und Organisationen liegen. Mit diesem Fragenblock soll der Blick für andere Möglichkeiten und größere Spielräume geschärft werden, damit Menschen mit Behinderungen mehr Verantwortlichkeiten wahrnehmen können.

- 5.1 An welchen Stellen und in welchen Prozessen werden Menschen mit Behinderungen als Expert\*innen in eigener Sache wahr- und ernstgenommen?
- 5.2 In welchen Bereichen werden Menschen mit Behinderungen verantwortungsvolle Aufgaben übertragen? Und in welchen Bereichen nicht?
- 5.3 An welchen Stellen geben die Mitarbeitenden Verantwortung ab? Warum geben sie Verantwortung ab? An welchen Stellen geben sie keine Verantwortung ab? Warum tun sie das nicht?
- 5.4 Welche Spielräume der Verantwortung und Partizipation bekommen auch die Mitarbeitenden von der Leitung eingeräumt?
- 5.5 Wie können Spielräume der Verantwortung erweitert werden? Was braucht es dazu?
- 5.6. Wird Scheitern bei der Erfüllung von Aufgaben zugelassen? Wie erfolgt der Umgang damit?
- 5.7. Wie werden Menschen mit Behinderungen ermutigt, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen? Wie kann das Verantwortungsbewusstsein Einzelner gestärkt werden?

**„Mitbestimmung bedeutet Verantwortung übernehmen. Wenn sich mehr Menschen verantwortlich fühlen, geht es besser.“**

*Klient aus einer Einrichtung*

## A.6 Respektvoller Umgang und respektvolle Kommunikation

Respekt und Wertschätzung für das Gegenüber sind unabdingbar für partizipative Prozesse. Zu einem guten Miteinander gehört auch eine wertschätzende Kommunikation. Wichtig ist, sich gegenseitig ernst zu nehmen und einander mit Achtung zu begegnen. Hierzu gehört auch gegenseitiges Vertrauen. Dieser Fragenblock dient dem ehrlichen Austausch darüber, inwiefern tatsächlich ein respektvoller Umgang aller Beteiligten miteinander stattfindet bzw. wie man dies erreichen kann.

- 6.1** Was macht einen respektvollen Umgang miteinander aus?
- 6.2** Wo und in welcher Form sind Regeln für den respektvollen Umgang miteinander festgehalten? Wer hat die Regeln erarbeitet?
- 6.3** Gibt es (inklusive) Fortbildungen für respektvolle Kommunikation?
- 6.4** Werden alle Beteiligten mit Respekt angesprochen und so wie sie es gerne möchten? Zum Beispiel: Wird nur geduzt, wenn es gewünscht ist? Und wird der Name korrekt ausgesprochen?
- 6.5** Werden Bezeichnungen für Menschen mit Behinderung wertschätzend verwendet? Gilt das sowohl für den Kontakt mit Menschen mit Behinderung als auch für das Sprechen über Menschen oder Personengruppen?
- 6.6** Versuchen alle, sich in die Perspektive des Gegenübers hineinzusetzen? Wie kann erreicht werden, dass die am Prozess Beteiligten auch Verständnis für die Position des anderen haben?
- 6.7** Welche Möglichkeiten gibt es oder kann es geben, um gemeinsam nach Lösungen für Probleme zu suchen?
- 6.8** Hören sich die am Prozess Beteiligten gegenseitig gut zu? Was wird benötigt, damit alle sich gut zuhören können?
- 6.9** Erhalten die an Entscheidungsprozessen beteiligten Menschen Wertschätzung für geleistete Arbeit? In welcher Form erfolgt diese Wertschätzung?
- 6.10** In welcher Form wird eine Ablehnung von Forderungen/Wünschen formuliert und übermittelt? Wird sie begründet?
- 6.11** Wie erfolgt der Umgang mit Fehlern? Werden Fehler als Lernmöglichkeit verstanden?
- 6.12** Gibt es eine aktive und wertschätzende Kommunikation zwischen den verschiedenen Personengruppen bzw. Ebenen der Organisation/Kommune? Wie kann diese gefördert werden?

## A.7 Die eigene Meinung einbringen können

Um Partizipation zu realisieren, müssen die Perspektiven von Menschen mit Behinderungen in Prozesse einfließen und sichtbar werden. Dazu müssen die am Prozess Beteiligten offen für Meinungen, Wünsche und auch Kritik sein. Der Fragenblock dient dazu festzustellen, inwiefern Menschen mit Behinderungen mit ihren Anliegen derzeit gehört und berücksichtigt werden und welche Verbesserungsmöglichkeiten es gibt.

- 7.1** Ist allen Beteiligten klar, welche Möglichkeiten der Partizipation in der Organisation/Kommune bestehen?
- 7.2** Wo sind Möglichkeiten der Partizipation in der Organisation/Kommune festgeschrieben? Sind diese barrierefrei einsehbar?
- 7.3** Zu welchen Gelegenheiten und wie häufig gibt es Möglichkeiten für den direkten Austausch untereinander? Zwischen Führungskräften, Mitarbeitenden und Menschen mit Behinderungen? Wird dieser Austausch als ausreichend empfunden? Haben Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit, ihre Meinung in einem für sie geeigneten Rahmen zu erklären?
- 7.4** Zu welchen Themen und Anlässen werden Menschen mit Behinderungen nach Ihrer Meinung gefragt? Zu welchen Themen und Anlässen werden Menschen mit Behinderungen nicht nach ihrer Meinung befragt? Mit welcher Begründung werden sie nicht befragt?
- 7.5** Wie gehen Mitarbeitende mit Kritik von Menschen mit Behinderungen um? Erfolgt ein Austausch zu den Inhalten der Kritik und werden Veränderungen daraus abgeleitet?
- 7.6** Wie gehen Mitarbeitende damit um, dass Menschen, die sich sprachlich nicht äußern können, Unmutsäußerungen zeigen?
- 7.7** Was wird dafür getan, um auch Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in Entscheidungsprozesse einzubeziehen?
- 7.8** Gibt es Fortbildungsangebote zum Aufbau von Kompetenzen für alle, um Wünsche oder Kritik gut wahrnehmbar zu formulieren?

**„Wenn ich beteiligt werde, habe ich das Gefühl, ich bin wichtig. Das ist ein gutes Gefühl. Ich werde ernst genommen.“**

*Klient aus einer Einrichtung*

## A.8 Anerkennung und Stärkung von Kompetenzen

Um sich mit den eigenen Potenzialen in Prozesse gut einbringen können, sind Anerkennung und Stärkung von Kompetenzen wichtig. Ziel dieses Frageblocks ist es, zu reflektieren, inwieweit die Fähigkeiten und Fertigkeiten von Menschen mit Behinderungen gesehen, anerkannt und gestärkt werden und wie dies in der Zukunft verbessert werden kann.

- 8.1** Werden Menschen mit Behinderungen in ihren unterschiedlichen Kompetenzen wahrgenommen und entsprechend ihrer Stärken gefördert?
- 8.2** In welchen Zusammenhängen bekommen die Interessen, Stärken und Kompetenzen Raum? Durch welche Maßnahmen werden die Ergebnisse auch für Außenstehende wahrnehmbar?
- 8.3** Welche Möglichkeiten werden angeboten, damit Menschen mit Behinderungen ihre Interessen, Stärken und Kompetenzen entdecken und weiterentwickeln können?
- 8.4** Wie kann vermieden werden, dass Menschen mit Behinderungen hinter ihren Fähigkeiten zurückbleiben bzw. überfordert werden?
- 8.5.** Wie wird ermöglicht, dass Menschen mit Behinderungen anderen Menschen mit Behinderung ihre Unterstützung anbieten können, wenn diese es wünschen?
- 8.6.** Inwiefern lernen auch Mitarbeitende von Menschen mit Behinderungen im alltäglichen Miteinander?
- 8.7** Wodurch werden Mitarbeitende in der (Weiter-)Entwicklung ihrer Kompetenzen gefördert? Gibt es hierfür spezifische Qualifizierungsangebote? Gibt es Fortbildungen von Menschen mit Behinderung für Mitarbeitende?
- 8.8** Welche Formate gibt es, in denen Mitarbeitende und Menschen mit Behinderungen gemeinsam Stärken und Kompetenzen (weiter-)entwickeln?

## A.9 Anerkennung und Stärkung von Selbstbestimmung

Selbstbestimmung bedeutet die Möglichkeit, selbst zu entscheiden. Dies betrifft den Wohnort, das Essen oder die Mobilität. Selbstbestimmung ist eine zentrale Vorbedingung für partizipative Prozesse. Gleichzeitig entwickeln sich aus partizipativen Prozessen mehr Möglichkeiten für Selbstbestimmung. Der Fragenblock beschäftigt sich damit, inwiefern eine selbstbestimmte Lebensweise von Menschen mit Behinderungen in einer Organisation gefördert oder erschwert wird, insbesondere, welche Möglichkeiten Menschen mit Behinderungen haben, selbst zu entscheiden.

- 9.1 Inwiefern werden Menschen mit Behinderungen als selbstbestimmte Menschen anerkannt, die das Recht haben, eigene Entscheidungen zu fällen?
- 9.2 Inwiefern werden Menschen mit Behinderungen an Entscheidungen, die sie betreffen, beteiligt? Zu welchen Themen und in welchen Bereichen werden sie beteiligt? Und zu welchem Zeitpunkt im Entscheidungsprozess? Falls sie nicht beteiligt werden, warum nicht?
- 9.3 Welche Rahmenbedingungen sind notwendig, damit Menschen mit Behinderungen selbstständiger und selbstbewusster werden können? Braucht es mehr Ressourcen (zeitliche, finanzielle), um diese Rahmenbedingungen zu schaffen?
- 9.4 Wie fördert die Organisation die Stärkung von Selbstbestimmung/Empowerment, auch wenn dies mit einem Weggang (beispielsweise aus der Werkstatt oder der Einrichtung) verbunden ist?
- 9.5 Wie wird darauf geachtet, dass Menschen mit Behinderungen Fähigkeiten nicht verlernen? Welche Lösungen werden gesucht, die zu mehr Selbstständigkeit von Menschen mit Behinderungen führen können, auch wenn sie eventuell zunächst zeitaufwändiger sind? Werden Routinen regelmäßig überprüft? Zum Beispiel: Mobilitätstraining statt für immer Fahrdienst.
- 9.6 Werden zur Entscheidungsfindung oder in Vorbereitung auf Gesamtplangespräche Möglichkeiten der Persönlichen Zukunftsplanung (PZP) genutzt? Gilt dies auch für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf unter Einbezug eines Unterstützernetzes?
- 9.7 Wer greift an welcher Stelle in das Selbstbestimmungsrecht ein? Auf welcher Grundlage wird jemandem das Recht, selbst zu bestimmen, entzogen?

**„Ich möchte meine Meinung sagen!  
Mitbestimmung macht selbstbewusster!“**

*Klientin aus einer Einrichtung*



## Dimension B: Partizipative Strukturen entdecken und entwickeln

Mit den Fragen nach partizipativen Strukturen soll reflektiert werden, ob und wie Partizipation als Leitidee in Strukturen der Organisation bzw. der Kommune verankert ist und inwiefern diese verbessert/verändert werden können. So reicht beispielsweise ein zentraler Bewohnerbeirat in einer Wohneinrichtung nicht aus. Stattdessen sind dezentrale Strukturen in allen Wohnhäusern nötig.

B.1	Interessenvertretungen als Gremien der Partizipation in Organisationen	66
B.2	Partizipation in Kommunen	68
B.3	Planungs- und Veränderungsprozesse in Organisationen	70
B.4	Planungs- und Veränderungsprozesse in Kommunen	72
B.5	Informationsfluss innerhalb von Organisationen	73
B.6	Informationsfluss innerhalb von Kommunen	75
B.7	Fortbildungsangebote	76
B.8	Umgang mit Beschwerden und Vorschlägen	78
B.9	Partizipative Personalwahlverfahren	80
B.10	Durchführung von Sitzungen	82
B.11	Digitale Möglichkeiten der Partizipation	85

## B.1 Interessenvertretungen als Gremien der Mitbestimmung in Organisationen

Interessenvertretungen in Organisationen können unterschiedlich ausgestaltet sein. Ziel dieses Fragenblocks ist festzustellen, welche Interessensvertretungen es gibt, wie ihre Bedingungen und Möglichkeiten sind und welche Verbesserungsmöglichkeiten es in Bezug auf formale Mitbestimmungsrechte geben kann.

- 1.1** Welche gesetzlich vorgegebene Interessenvertretung gibt es in der Organisation? Wie wird diese allen bekannt gemacht?
- 1.2** Gibt es Interessensvertretungen über die gesetzlich vorgeschriebenen Bestimmungen hinaus? Zum Beispiel: Tagesstättensprecher\*innen, Sprecher\*innen des ambulant betreuten Wohnens, Förder- und Betreuungsbereiche (FuB)-Beiräte, dezentrale Gremien in den Wohnhäusern.
- 1.3** Welche Funktionen und Rechte hat die Interessensvertretung? Sind diese allen bekannt? Auch bevor sich die Vertreter\*innen zur Wahl stellen? Sind die Funktionen und Rechte in einer Geschäftsordnung oder Satzung festgeschrieben?
- 1.4** Wie groß ist der Gestaltungsspielraum der Interessenvertretung? Ist die Interessensvertretung mit diesem Gestaltungsspielraum zufrieden? Falls nein, wo wird mehr Gestaltungsspielraum gewünscht?
- 1.5** Wie arbeiten die Interessens-Vertretungen in der Einrichtung zusammen? Gibt es regelmäßigen und zuverlässigen Austausch untereinander?
- 1.6** Ist allen bekannt, wer unter welchen Bedingungen in der Interessenvertretung mitwirken kann?
- 1.7** Vertreten sich Menschen mit Lernschwierigkeiten, Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf selbst oder werden sie durch Stellvertreter\*innen/Ombudspersonen/Fürsprecher\*innen vertreten? Sind dies ausreichend viele Selbstvertreter\*innen, um ein wirkliches Gewicht in Entscheidungsprozessen haben zu können?
- 1.8** Setzt sich die Interessenvertretung für alle von ihnen vertretenen Personen ein? Fühlen sich die durch die Interessenvertretung Vertretenen gut vertreten? Welche Einflussmöglichkeiten gibt es, wenn sich Menschen nicht gut vertreten fühlen?
- 1.9** Wie informiert die Interessenvertretung die von ihnen vertretenen Personengruppen? Wie kommen Anliegen dieser Personen zur Interessenvertretung?
- 1.10** Kann die Interessen-Vertretung ihre Informationen als E-Mail versenden? Hat die Interessen-Vertretung einen E-Mail-Verteiler? Hat sie die Möglichkeit, einen Newsletter zu versenden?

- 1.11** Ist die Interessen-Vertretung auch offen für neue, interessierte Menschen?
- 1.12** Wie sind die Sitzungen der betreffenden Gremien organisiert und gestaltet? (Siehe Fragenblock B.10 Durchführung von Sitzungen, S. 82ff.)
- 1.13** Wie oft trifft sich die Interessen-Vertretung mit den Entscheidungsträger\*innen? Welche Themen werden dabei angesprochen? Wer erstellt die Tagesordnung? Wer moderiert die Treffen? Wie viel Zeit wird dafür eingeplant? Wie wird die Zufriedenheit mit den Treffen erhoben?
- 1.14** Nimmt die Interessenvertretung regelmäßig an Leitungskonferenzen teil?
- 1.15** Werden Anregungen und Forderungen der Interessenvertretung umgesetzt? Wie wird die Umsetzung, aber auch die Nicht-Umsetzung von Maßnahmen transparent gemacht?
- 1.16** In welcher Form bekommt die Interessenvertretung Unterstützung bei Problemen? Gibt es Schlichter\*innen/Ombudspersonen?
- 1.17** Bekommt die Interessenvertretung die benötigten Ressourcen, um zu arbeiten? Zum Beispiel: Geld, Räume, Zeit, Freistellung, Assistenz.
- 1.18** Bekommen die Mitglieder der Interessensvertretung und ihre Assistenzen Fortbildungen? Werden sie für diese freigestellt?
- 1.19** Sind die Interessenvertretungen mit anderen Interessensvertretungen vernetzt? Wird diese Vernetzung seitens der Einrichtung unterstützt? Wird ggf. eine Freistellung für Vernetzungstreffen organisiert? Wird eine Assistenz finanziert? Ist die Mobilität zu den Vernetzungstreffen gesichert? Gibt es Kontakte zu Selbstvertretungsgruppen?
- 1.20** In welcher Form erhalten die Mitglieder von Gremien Anerkennung für ihre Tätigkeit? Oder wird die Tätigkeit als lästig empfunden (beispielsweise wegen Abwesenheit von der Arbeit)? Welche Lösungsmöglichkeiten gibt es, wenn die Tätigkeit als lästig empfunden wird?
- 1.21** Was wird dafür getan, die Strukturen für Interessierte nachvollziehbar, verständlich und zugänglich zu machen?

**„Ich möchte mitbestimmen! Ich will meine Meinung sagen und ich mache mich für andere stark!“**

*Werkstatträtin in einer Einrichtung*

## B.2 Partizipation in Kommunen

Die Partizipation von Menschen mit Behinderungen in der Kommune ist durch Landesgesetze geregelt. Tatsächlich aber sind bisher Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, Lernschwierigkeiten oder hohem Unterstützungsbedarf kaum in Behindertenbeiräten, so es sie verbindlich gibt, vertreten. Gremien sind in der Kommunikation mit Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen ungeübt (z. B. im Gebrauch Leichter Sprache). Ziel dieses Fragenblocks ist es, den Zugang zu sowie die Arbeit in den jeweiligen Gremien darauf hin zu reflektieren, ob Menschen mit Behinderungen und insbesondere Menschen mit Lernschwierigkeiten und psychischen Beeinträchtigungen die Möglichkeit haben, in den jeweiligen Gremien mitzuwirken und wie die Mitbestimmung ausgestaltet ist. Dabei spielen Akteure wie der/die Behindertenbeauftragte ebenfalls eine entscheidende Rolle.

- 2.1** Gibt es eine/n Behindertenbeauftragten? An welchen Stellen bringt der/die Behindertenbeauftragte die Interessen von Menschen mit Behinderungen ein?
- 2.2** Arbeitet der/die Beauftragte gut mit der restlichen Verwaltung zusammen? Bestehen Netzwerke zu Einrichtungen und Selbstvertretungsgruppen von Menschen mit Lernschwierigkeiten, Menschen mit psychischer Beeinträchtigung und Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf?
- 2.3** Welche partizipativen Gremien in der Kommune gibt es? Gibt es einen Beirat von und für Menschen mit Behinderung?
- 2.4** Wie ist die Interessenvertretung von Menschen mit Behinderungen in der Kommune in Satzungen, Geschäftsordnungen, Gemeindeordnungen, Kommunalverfassungen verankert?
- 2.5** Inwiefern wird in der Satzung der Interessenvertretung auf die UN-BRK bzw. die daraus abgeleiteten partizipativen Grundsätze direkt Bezug genommen? Kennen die Mitarbeiter die UN-BRK?
- 2.6** Sind Menschen mit Lernschwierigkeiten und Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in diesen Gremien selbst vertreten, nicht nur durch Stellvertreter\*innen?
- 2.7** Gibt es barrierefreie Informationen über die vorhandenen Gremien? Gibt es die Informationen in Leichter Sprache? Was kann dafür getan werden, die Gremien bekannter zu machen?
- 2.8** Was kann dafür getan werden, die Strukturen und Gremien für Interessierte, insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten und Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, nachvollziehbar, verständlich und zugänglich zu machen?

- 2.9** Wie kann erreicht werden, dass diese Gremien auch die Belange derer vertreten, die nicht unmittelbar dabei sind (beispielsweise Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf?)
- 2.10** Wie können Menschen mit Behinderungen mehr in Entscheidungsprozesse der Kommune eingebunden werden?
- 2.11** Wer legt fest, welche Akteure im Beirat von und für Menschen mit Behinderungen vertreten sind? Gibt es eine Wahlordnung für diesen Beirat?
- 2.12** Sind die Sitzungen der betreffenden Gremien gut gestaltet und barrierefrei im Sinne der unter B.8 genannten Punkte?
- 2.13** Welche Formen der Vertretungsregelung gibt es in diesen Gremien, wenn jemand (häufig) nicht anwesend sein kann?
- 2.14** Wird die Interessenvertretung ausreichend unterstützt?  
Zum Beispiel: Mit barrierefreien Räumlichkeiten und Assistenz.
- 2.15** Welche Stellen in der Kommune – über den/die Behindertenbeauftragte/n hinaus – setzen sich speziell für die Interessen von Menschen mit Lernschwierigkeiten, Menschen mit psychischer Beeinträchtigung und Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf ein?  
Zum Beispiel: Psychiatriekoordinator\*innen oder die psychosozialen Arbeitsgemeinschaften (PSAG). Sind diese vom Partizipationsgedanken überzeugt? Was unternehmen diese, um Partizipation von Menschen mit Lernschwierigkeiten, Menschen mit psychischer Beeinträchtigung und Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf zu fördern?

**„Die Wichtigkeit für das Thema Partizipation ist in unserer Kommune gestiegen. Spürbar ist ein Umdenken, sodass angestrebt ist, die Arbeitsprozesse noch stärker partizipativ zu gestalten“**

*Mitarbeiterin einer Kommune*

## B.3 Planungs- und Veränderungsprozesse in Organisationen

Die UN-BRK macht die Bedeutung der Partizipation von Menschen mit Behinderungen an Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen auf staatlicher und kommunaler Ebene sowie innerhalb von Organisationen klar. Ziel dieses Fragenblocks ist es, Ideen zu entwickeln, wie Veränderungsprozesse so gestaltet werden können, dass die Kompetenzen und das Erfahrungswissen von Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt berücksichtigt werden können.

- 3.1** Besteht die Bereitschaft in der Organisation, notwendige Ressourcen in partizipative Prozesse zu investieren?
- 3.2** Gibt es einen Aktionsplan oder etwas Ähnliches?  
Soll es zukünftig einen Aktionsplan geben?
- 3.3** Bei welchen Veränderungsprozessen in der Organisation wirken Menschen mit Behinderung mit? Zum Beispiel: Erstellung von Aktionsplänen, strategischen Planungen, Entwicklung von neuen Leistungsangeboten und der Formulierung von Leitbildern.
- 3.4** Wie wirken Menschen mit Behinderung bei Veränderungsprozessen in der Organisation mit? Erhalten sie rechtzeitig verständliche Informationen zu den Veränderungen? Werden sie verbindlich nach ihrer Meinung befragt und in die Entscheidung mit einbezogen? Haben Menschen mit Behinderung ein Vorschlagsrecht?
- 3.5** Zu welchem Zeitpunkt sind Menschen mit Behinderungen an Veränderungsprozessen in der Organisation beteiligt? Schon in der Planung oder erst in der Umsetzung oder Evaluation?
- 3.6** Gibt es regelmäßige Nutzerbefragungen? Sind Menschen mit Behinderungen in die Entwicklung, Durchführung und Auswertung von Nutzerbefragungen einbezogen? Werden die Ergebnisse ernst genommen und notwendige Veränderungen umgesetzt?
- 3.7** Werden die Ergebnisse der Befragungen in die Prozess- und Strategieplanung von Organisationen aufgenommen?
- 3.8** Arbeiten Menschen mit Behinderungen in Qualitätszirkeln der Organisation mit? Bei welchen Themen nehmen sie Einfluss? Ist die Teilnahme an Qualitätszirkeln von Menschen mit Behinderungen verbindlich im Qualitätsmanagementsystem festgeschrieben? Gibt es ein transparentes Verfahren zur Bewerbung für die Mitarbeit in Qualitätszirkeln? Wird die Mitarbeit ermöglicht und anerkannt?

- 3.9** Gibt es Beteiligungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen an der Vorstands-/Geschäftsführer\*innentätigkeit in der Organisation? Nehmen Menschen mit Behinderung an allen Sitzungen teil oder werden sie nur zu ausgewählten Themen eingeladen? Wer legt fest, zu welchen Themen Menschen mit Behinderungen beteiligt werden?
- 3.10** Sind Menschen mit Behinderungen im Vorstand in beratender Funktion tätig oder sind sie auch mit einem Stimmrecht ausgestattet? Können Sie Vorschläge einbringen? Wie kann die Ausstattung mit einem Stimmrecht befördert werden?
- 3.11** Können Menschen mit Behinderungen gut mitarbeiten?  
Gibt es die Informationen auch in Leichter Sprache?

## B.4 Planungs- und Veränderungsprozesse in Kommunen

Partizipation ist spezifische Aufgabe in der Politikgestaltung auf allen Ebenen (Bundes-, Landes- sowie kommunale Ebene). Die UN-BRK macht die Bedeutung der Partizipation von Menschen mit Behinderungen an Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen auf staatlicher und kommunaler Ebene klar. Die Erfahrung zeigt zudem, dass beteiligungsorientiertes Planungshandeln zu einer Verbesserung der Ergebnisse sowie der Akzeptanz führt. Ziel dieses Fragenblocks ist es, Ideen zu entwickeln, wie Veränderungsprozesse so gestaltet werden können, dass die Kompetenzen und das Erfahrungswissen von Menschen mit Behinderungen in der Kommune gleichberechtigt zu Bürger\*innen ohne Behinderungen berücksichtigt werden können.

- 4.1** An welchen Stellen investiert die Kommune notwendige Ressourcen, damit Menschen mit Behinderungen an partizipativen Prozessen mitmachen können?
- 4.2** Gibt es regelmäßige Beteiligungsformate in der Kommune? Sind Menschen mit Behinderungen in die Entwicklung, Durchführung und Auswertung dieser Beteiligungsformate (beispielsweise Quartiersmanagement, Beteiligung Bebauungspläne, Beteiligung Spielplatz) einbezogen? Werden die Ergebnisse ernst genommen und notwendige Veränderungen umgesetzt? Wie barrierefrei sind Beteiligungsformate der Kommune?
- 4.3** Gibt es Beteiligungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen in kommunalen Entscheidungsgremien? Nehmen sie an allen Sitzungen teil oder werden sie nur zu ausgewählten Themen eingeladen? Wer legt fest, zu welchen Themen Menschen mit Behinderungen beteiligt werden?
- 4.4** Werden Menschen mit Behinderungen an Veränderungsprozessen in der Kommune und kommunalen Gremien beteiligt? Zum Beispiel: Erstellung von Aktionsplänen, Schaffung barrierefreier Zugänge von öffentlichen Gebäuden, Sozialraumplanung.
- 4.5** Wie und zu welchem Zeitpunkt (Planung, Umsetzung, Evaluation) werden Menschen mit Behinderungen an Veränderungsprozessen in kommunalen Gremien beteiligt? Zum Beispiel: bei Aktionsplänen oder der Quartiersgestaltung.
- 4.6** Bei welchen kommunalen Planungen wird der/die Behindertenbeauftragte einbezogen? Bei welchen kommunalen Planungen ist der Behindertenbeirat einbezogen? Wie und wo sind diese Beteiligungsregeln verbindlich festgehalten?
- 4.7** Inwiefern wird die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen, dem/der Behindertenbeauftragten und des Behindertenbeirats regelmäßig reflektiert und ggfs. verändert?



## B.5 Informationsfluss innerhalb von Organisationen

Um sich eine Meinung bilden zu können, ist es notwendig, informiert zu sein bzw. informiert zu werden. Nur so können selbstbestimmte Entscheidungen getroffen werden und nur so ist Partizipation möglich. Auch Menschen mit Behinderungen sind dabei darauf angewiesen, dass sie Informationen erhalten oder in die Lage versetzt werden, sich aktiv informieren zu können. Ziel dieses Fragenblocks ist es, den Informationsfluss in Organisationen zu beleuchten und zu verbessern, um die Partizipations- und Entscheidungsspielräume von Menschen mit Behinderungen zu erweitern.

- 5.1** Welche Kommunikationsstrukturen gibt es, um Menschen mit Behinderungen über Belange der Organisation zu informieren? Wie werden bspw. wichtige Arbeitsergebnisse vom Werkstattrat oder Bewohner\*innenbeirat weitergegeben?
- 5.2** Gibt es festgeschriebene Kommunikationswege in der Organisation, die im QM verankert sind?
- 5.3** Wie gelingt es, dass Menschen mit Behinderungen direkt Informationen erhalten, ohne auf die Mitarbeitenden angewiesen zu sein? Wenn man die Informationen über die Mitarbeitenden bekommt, kennen alle Mitarbeitenden die wichtigen Informationen? Wie geben sie diese Informationen weiter?
- 5.4** An welchen Orten sind Informationen zu finden? Sind diese Orte allen bekannt und für alle zugänglich? Wie werden diese Orte bekannt gemacht?
- 5.5** Welche Möglichkeiten werden genutzt, um Informationen für alle verständlich zu machen? Zum Beispiel: Fotobuch oder Leichte Sprache, Unterstützte Kommunikation.
- 5.6** Gibt es mindestens einen Mitarbeitenden, der Leichte Sprache übersetzen kann und dafür verantwortlich ist? Wer entscheidet, welche Informationen in die Leichte Sprache übersetzt werden sollen? Gibt es eine Prüfgruppe, die die Verständlichkeit der Übersetzung prüft? Gibt es Mitarbeitende, die für die Implementierung der Unterstützten Kommunikation zuständig sind?
- 5.7** Ist die Nutzung der Leichten Sprache und der Unterstützten Kommunikation im QM verankert?
- 5.8** Erhalten Menschen mit Behinderungen Informationen rechtzeitig?
- 5.9** Werden unterschiedliche Kommunikationswege genutzt? Zum Beispiel: schriftlich, mündlich, Fernseher, E-Mail, Schwarzes Brett, Cabito (elektronisches Infosystem in Leichter Sprache)
- 5.10** Haben Menschen mit Behinderung Zugang zu elektronisch versandten Informationen? (eigene E-Mail-Adresse, Zugang zu einem Computer oder Smartphone?)

- 5.11** Werden wichtige Informationen wiederholt verbreitet?
- 5.12** Gibt es eine Zeitung von Menschen mit Behinderung für alle? Gibt es eine Zeitung, bei der Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam schreiben? Wer entscheidet über die Themen? Wer entscheidet, wer schreibt?
- 5.13** Gibt es eine feste Struktur, auch neu hinzugekommene Menschen mit Behinderungen (bei Einzug/Umzug) über Strukturen und Prozesse zu informieren? Zum Beispiel: Infoblatt, auch in Leichter Sprache oder in Bildern, Einführung durch andere Bewohner\*innen/Klient\*innen, Infobroschüre zu barrierefreien Angeboten.
- 5.14** Wie können Menschen mit Behinderungen aktiv angesprochen werden, damit sie wissen, dass Informationen und Angebote für sie gelten?

**„Das hat sich durch die Arbeit mit der Fragensammlung verändert: Wir reden offen miteinander. Die offene Kommunikation ist doch eigentlich das Ziel.“**

*Klient aus einer Einrichtung*

## B.6 Informationsfluss innerhalb von Kommunen

Um sich eine Meinung bilden zu können, ist es notwendig, informiert zu sein bzw. informiert zu werden. Nur so können selbstbestimmte Entscheidungen getroffen werden und nur so ist Partizipation möglich. Auch Menschen mit Behinderungen sind dabei häufig darauf angewiesen, dass sie Informationen erhalten oder in die Lage versetzt werden, sich aktiv informieren zu können. Ziel dieses Fragenblocks ist es, den Informationsfluss in der Kommune zu beleuchten und zu verbessern, um die Partizipations- und Entscheidungsspielräume von Menschen mit Behinderungen zu erweitern.

- 6.1** Welche Kommunikationsstrukturen gibt es, um Menschen mit Behinderungen über Belange der Kommune zu informieren?
- 6.2** Wie werden diese Informationswege bekannt gemacht?
- 6.3** Gibt es einen Mitarbeitenden in der Verwaltung, der Leichte Sprache übersetzen kann und dafür verantwortlich ist?
- 6.4** Werden Informationen, die relevant für Menschen mit Behinderung sind, an einem Ort (zum Beispiel auf der Homepage) übersichtlich und gebündelt dargestellt?
- 6.5** Werden unterschiedliche Kommunikationswege genutzt? Zum Beispiel: schriftlich, mündlich, E-Mail, Cabito (elektronisches Infosystem in Leichter Sprache)?
- 6.6** Wie können Menschen mit Behinderungen aktiv angesprochen werden, damit sie wissen, dass Informationen und Angebote für sie gelten?
- 6.7** Wie erfahren Menschen mit Behinderung, die neu zugezogen sind, von für sie relevanten Angeboten?
- 6.8** Werden möglichst viele Informationen auch in Leichte Sprache übersetzt? Sowohl in Printprodukten als auch in Online-Auftritten? Entsprechen die übersetzten Informationen den gesetzlichen Anforderungen der BITV 2.0? Gibt es Informationen in Leichter Sprache, auch über die Bestimmungen der BITV 2.0 hinaus?

## B.7 Fortbildungsangebote

Um partizipativ arbeiten zu können, brauchen alle Beteiligten spezifische Kompetenzen. Einige dieser Kompetenzen kann man im Rahmen von Fortbildungen erwerben. Dieser Fragenblock zielt darauf ab, zu ergründen, welche relevanten Fortbildungsangebote es gibt, ob sie wahrgenommen werden können bzw. wo und wie sie verbessert werden können.

- 7.1** Werden Fortbildungsbedarfe sowohl bei Menschen mit Behinderungen als auch bei Mitarbeitenden regelmäßig abgefragt und entsprechend umgesetzt?
- 7.2** Werden Menschen mit Behinderungen bei der Entwicklung von Fortbildungsangeboten für Menschen mit Behinderungen und Mitarbeitenden einbezogen?
- 7.3** Werden Personalentwicklungsgespräche, Gesamtplankonferenzen oder Zukunftskonferenzen gezielt genutzt, um Fortbildungsbedarfe von Menschen mit Behinderungen festzustellen?
- 7.4** Gibt es Angebote zum Erlernen von Partizipation, sowohl für Mitarbeitende als auch für Menschen mit Behinderungen?
- 7.5** Gibt es Angebote zur Förderung der Fähigkeit selbständig und selbstbestimmt zu handeln (Empowerment), sowohl für Mitarbeitende als auch für Menschen mit Behinderungen?
- 7.6** Gibt es Fortbildungsangebote zum Lernen von sichererem Auftreten, Moderation oder Meinungsäußerung?
- 7.7** Gibt es Fortbildungen im Umgang mit Computern, dem Internet oder der digitalen politischen Teilhabe? Für Menschen mit Behinderungen sowie Mitarbeitende?
- 7.8** Gibt es Fortbildungen zum Umgang mit und dem Lösen von Konflikten, die in der gemeinsamen Arbeit stets auftreten können?
- 7.9** Gibt es Fortbildungen zu Rechten von Menschen mit Behinderung?
- 7.10** Gibt es Fortbildungen zu den Funktionen und Aufgaben der Interessen-Vertretung?
- 7.11** Werden Menschen mit Behinderungen sowie Mitarbeitende für Fortbildungen freigestellt? Gibt es Bildungsurlaub?

- 7.12** Wie wird Menschen mit Behinderungen ermöglicht, an Fortbildungsangeboten außerhalb der Einrichtung teilzunehmen? (Information zu Angeboten und Finanzierung, Assistenz, Finanzierung des Angebots, Unterstützung bei der Mobilität)
- 7.13** Wie wird Menschen mit Behinderung ermöglicht, an Tagungen oder anderen Veranstaltungen teilzunehmen? (Information zu Angeboten und Finanzierung, Assistenz, Finanzierung der Veranstaltung oder Tagungen, Unterstützung bei der Mobilität) Zum Beispiel: Rheinsberger Kongress des BeB, Selbstvertreter-Kongress der Lebenshilfe, Tagung der Werkstattträger Deutschland, Tagungen von Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V.)

## B.8 Umgang mit Beschwerden und Vorschlägen

Ein verbindliches Ideen- und Beschwerdemanagement hilft dabei, Strukturen und Prozesse in Organisationen sowie auf kommunaler Ebene zu verbessern. Es geht dabei nicht nur um Beschwerden und Kritik, sondern auch um Ideen oder Anregungen zur Verbesserung der Organisation oder Kommune. Ziel dieses Fragenblocks ist es, ein Ideen- und Beschwerdemanagement einzuführen bzw. bereits bestehende Strukturen zu beleuchten und die Ausrichtung der Angebote entsprechend der Nachfrage und den Wünschen von Menschen mit Behinderungen zu verändern.

- 8.1** Welche strukturell verankerten Möglichkeiten haben Menschen mit Behinderungen, um Vorschläge zu machen, Kritik zu üben und Forderungen zu stellen?  
Zum Beispiel: Briefkasten, Ideen- und Beschwerdemanagement in Leichter Sprache, die Vertrauensperson der Einrichtung, den Beirat.
- 8.2** Sind die Möglichkeiten des Ideen- und Beschwerdemanagements allen bekannt? Wie werden diese Möglichkeiten bekannt gemacht?  
Zum Beispiel: Ein Flyer für Menschen, die neu in der Einrichtung sind.
- 8.3** Werden diese Möglichkeiten genutzt? Falls sie nicht genutzt werden, was könnten mögliche Gründe dafür sein? Wie kann eine breite Nutzung gefördert werden?
- 8.4** Gibt es eine Person bzw. eine Gruppe, die verantwortlich für die Bearbeitung von Beschwerden bzw. Vorschlägen ist?
- 8.5** Wie ist das Ideen- und Beschwerdemanagement ausgestaltet? Ist das Ideen- und Beschwerdemanagement fest in Prozessen in Organisation/Kommune verankert?
- 8.6** Wie wird auf Beschwerden reagiert? Erhält man immer eine Antwort? Erfolgt diese schriftlich? Erfolgt die Antwort zeitnah? Gibt es feste Regeln für die Art und den Termin der Rückmeldung?
- 8.7** Wie sind die Reaktionen auf Vorschläge von Menschen mit Behinderungen, die nicht oder nicht sofort umsetzbar sind?
- 8.8** Verändert sich etwas durch die Beschwerden und Ideen? Führt die regelmäßige Reflexion von Beschwerden zur Verbesserung von Angeboten der Organisation/der Kommune?
- 8.9** Werden die Veränderungen regelmäßig geprüft und ggfs. angepasst?
- 8.10** Werden gesetzlich vorgegebene regelmäßige Gespräche zwischen den Vertretungsgremien und den Entscheidungsträger\*innen genutzt, um auch über Beschwerden und Ideen zur Veränderung zu sprechen?

- 8.11** Sind den Interessenvertretungen Beschwerderechte beispielsweise im Rahmen der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO), Diakoniewerkstätten-Mitwirkungsverordnung (DWMV) bekannt?
- 8.12** Werden regelmäßig Fortbildungen zum Umgang mit Beschwerden angeboten?
- 8.13** Wie werden Menschen mit Behinderungen über externe Beschwerdestellen wie beispielsweise Aufsichtsbehörden, Antidiskriminierungsstelle, Behindertenbeauftragte\*r informiert? Gibt es hierzu Infos für Menschen, die neu in der Einrichtung sind?

## B.9 Partizipative Personalwahlverfahren

Personalentscheidungen sind für Menschen mit Behinderungen von großer Relevanz, insbesondere wenn es um Personen geht, durch die sie selbst im Alltag begleitet werden. Ziel dieses Fragenblocks ist es, Personalwahlverfahren zu beleuchten und zu reflektieren, inwiefern hier Menschen mit Behinderungen stärker eingebunden werden können, ob es ein Mitspracherecht bei der Auswahl und Einstellung von Fachpersonal geben soll und wie das Verfahren strukturell in der Organisation verankert werden kann.

- 9.1** Welche Mitsprache- oder Mitbestimmungsrechte haben Menschen mit Behinderungen bei Personalauswahlverfahren?
- 9.2** Wo sind Mitsprache- oder Mitbestimmungsrechte von Menschen mit Behinderungen bei der Personalauswahl in der Organisation festgeschrieben? Kennen alle diese Rechte?
- 9.3** Wie und wann werden Menschen mit Behinderungen über Personalveränderungen informiert?
- 9.4** Wie werden Menschen mit Behinderungen an der Besetzung offener Stellen beteiligt?
- 9.5** Wird die Stellenausschreibung gemeinsam abgestimmt? Wird um eine barrierefreie Bewerbung gebeten?
- 9.6** Werden Fragen an die Bewerber\*innen gemeinsam mit der Interessenvertretung oder anderen Gruppen vorbereitet?
- 9.7** Sind Menschen mit Behinderung beim Bewerbungsgespräch dabei?
- 9.8** Wird Menschen mit Behinderungen für die Beteiligung an Bewerbungsgesprächen bei Bedarf Assistenz zur Verfügung gestellt? Zum Beispiel: zur Unterstützung im Gespräch und zur Vor- und Nachbereitung.
- 9.9** Gibt es einen Gesprächsleitfaden für Bewerbungsgespräche, der im QM der Organisation verankert ist? Waren an der Erarbeitung Menschen mit Behinderung beteiligt? Sieht der Leitfaden vor, dass Menschen mit Behinderung selbst Fragen stellen?
- 9.10** Wie erfolgt die Auswertung des Bewerbungsgesprächs? Sind Menschen mit Behinderungen daran beteiligt? Wird gemeinsam über den weiteren Verlauf im Bewerbungsverfahren entschieden?
- 9.11** Ist eine Hospitation/Probearbeiten vorgesehen? Sind an der Vorbereitung Menschen mit Behinderung beteiligt? Sind Menschen mit Behinderung an der Auswertung des Probearbeitens beteiligt? Findet im Rahmen der Hospitation ein Gespräch mit dem Beirat oder einem anderen Gremium statt?



- 9.12** Entscheiden Menschen mit Behinderung nach der Hospitation/Probearbeiten mit, ob der Bewerber/die Bewerberin eingestellt wird?
- 9.13** Wie sind Menschen mit Behinderungen eingeplant in die Einarbeitung?
- 9.14** Wie sind Menschen mit Behinderung eingebunden in die Auswertung der Probezeit?
- 9.15** Wie werden Bedarfe von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in allen Phasen des Personalauswahlverfahrens berücksichtigt?
- 9.16** Welchen Stellenwert hat die positive Haltung zu Partizipation als Kriterium der Einstellung neuer Mitarbeitender, ähnlich wie die Werte Pünktlichkeit oder Zuverlässigkeit?
- 9.17** Wie wird der Behindertenbeirat bei der Einstellung/Bestellung der/des Behindertenbeauftragte\*n eingebunden?

## B.10 Durchführung von Sitzungen

Sitzungen sind ein entscheidender Ort für Partizipation. Sie müssen so gestaltet sein, dass alle daran teilnehmen und möglichst gut mitwirken können. Die Barrierefreiheit in Bezug auf körperliche Einschränkungen und Sinneseinschränkungen wird immer selbstverständlicher berücksichtigt. Dass es auch notwendig ist, Barrieren für Menschen mit Lernschwierigkeiten und Menschen mit psychischer Beeinträchtigung abzubauen und zu vermeiden, rückt erst langsam ins Bewusstsein. Ziel dieses Fragenblocks ist es, die derzeitige Gestaltung von Sitzungen zu reflektieren und zu überlegen, was verändert werden muss und kann, damit alle daran partizipieren können.

- 10.1** Wer ist in der Sitzung dabei? Wer entscheidet, wer dabei ist? Wird regelmäßig überprüft, ob die Zusammensetzung der Teilnehmer\*innen repräsentativ ist? Sind auch Menschen mit Lernschwierigkeiten, Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen oder Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf dabei?
- 10.2** Sind ausreichend Menschen mit Lernschwierigkeiten/Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen/Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf vertreten, um ein wirkliches Gewicht in Entscheidungsprozessen haben zu können?
- 10.3** Wie werden Menschen, die sich nicht verbalsprachlich äußern können, einbezogen? Wie werden Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf beteiligt?
- 10.4** Welche Vertretungsregelungen gibt es für Menschen mit Behinderungen bei einer Teilnahme an Sitzungen?
- 10.5** Bekommt jede\*r die Unterstützung, die er/sie für die Vor- und Nachbereitung der Sitzung braucht, um die Sitzung vor- und nachzubereiten? Zum Beispiel: bei Verständnisschwierigkeiten, zur Erinnerung an die Sitzung, mit Material in Leichter Sprache, einen Talker? Bekommt jede\*r die Unterstützung, die er/sie während der Sitzung braucht?
- 10.6** Ist für erwerbstätige Menschen mit Behinderung eine Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an einer Sitzung möglich?
- 10.7** Wurden Regeln der Zusammenarbeit aufgestellt? Sind Zuständigkeiten klar verteilt (Moderation, Protokoll, Zeithüter etc.)?
- 10.8** Wer hat über die Regeln entschieden? Wurden diese Regeln für alle verständlich aufgeschrieben? Zum Beispiel: in Leichter Sprache.
- 10.9** Wie wird an die Regeln erinnert? Wie geht man damit um, wenn jemand sich nicht an die Regeln hält?

- 10.10** Wer war an der Erarbeitung der Tagesordnung beteiligt? Welche Themen stehen auf der Tagesordnung? Werden ausreichend Informationen zu den Themen zur Vorbereitung zur Verfügung gestellt?
- 10.11** Weiß jede\*r welche Mitspracherechte für die einzelnen Beteiligten bestehen? Sind die Rollen klar verteilt?
- 10.12** Ist die Dauer der Sitzung angemessen? Gibt es genügend Pausen bzw. werden die Sitzungen dann unterbrochen, wenn es notwendig ist?
- 10.13** Werden die Einladungen für alle verständlich verfasst? Zum Beispiel: in Leichter Sprache, mit Bildern versehen oder mit Sprachcomputer. Wie wird darauf geachtet, dass jede\*r Bescheid weiß, dass, wann und wo die Sitzung stattfindet? Gibt es eine für alle verständliche Anreisebeschreibung?
- 10.14** Ist der Zeitpunkt der Information gut gewählt? Zum Beispiel: Versand der Einladungen nicht zu früh und nicht zu spät.
- 10.15** Wie wird gewährleistet, dass jede\*r den Ort der Sitzung gut erreichen kann? (Barrierefreier Ort, erreichbar mit dem ÖPNV etc.)
- 10.16** Ist der Ort gut für die Sitzung geeignet? Gibt es genügend Platz? Gibt es Rückzugsräume bzw. Rückzugsmöglichkeiten? Ist der Raum hell?
- 10.17** Welche Rahmenbedingungen bestehen, die allen helfen, gut mitzuarbeiten? Gibt es für alle Getränke? Gibt es Namensschilder? Eventuell eine Sitzordnung?
- 10.18** Wer moderiert die Sitzung? Wird die Sitzung im Tandem moderiert, d.h. von einer Person ohne und einer mit Behinderungen? Wie bereitet sich die Moderation auf die Sitzung vor?
- 10.19** Wie wird zu Beginn der Sitzung an Entscheidungen der vergangenen Sitzung erinnert?
- 10.20** Ist das Treffen in Leichter Sprache? Gibt es rote Karten, um zu zeigen, wenn man etwas nicht versteht? Kann man nachfragen, wenn man etwas nicht versteht?
- 10.21** Werden regelmäßig wichtige Themen und Verabredungen zusammengefasst?
- 10.22** Werden im Protokoll Ergebnisse (Aufgaben, Zuständigkeiten und Zeitpläne) festgehalten? Werden Protokolle so verfasst, dass unterschiedliche Personengruppen die Protokolle verstehen können? Auch diejenigen, die nicht bei der Sitzung dabei waren?
- 10.23** Wie werden die Teilnehmer am Ende der Sitzung gefragt, ob sie sich genug beteiligen konnten und was sie ggf. anders haben möchten?

- 10.24** Wie werden die Ergebnisse der Sitzung nachgehalten?  
Wie wird erklärt, wenn Beschlüsse nicht umgesetzt wurden?
- 10.25** Wie werden auch die informiert, die nicht dabei waren, die es aber betrifft?  
Wie werden auch die informiert, die nicht dabei waren, aber interessiert sind?
- 10.26** Wird die Qualität der Sitzungen regelmäßig ausgewertet?
- 10.27** Welche Fortbildungsangebote gibt es, um gut seine Meinung vertreten zu können,  
gut zu moderieren und ein Protokoll zu schreiben?

## B.11 Digitale Möglichkeiten der Partizipation

Digitale Lösungen können Partizipation auf vielen Ebenen ermöglichen und erweitern. So kann es für Prozesse hilfreich sein, Einladungen, Protokolle oder andere Informationen digital versenden und erhalten zu können. Auch die Ermöglichung, über Distanzen hinweg zusammenzuarbeiten oder Veranstaltungen digital zugänglich zu machen, können interessante Ansätze sein. Grundlegend hierfür ist der möglichst niedrighschwellige Zugang für Menschen mit Behinderung zu Computern und Neuen Medien. Ziel dieses Fragenblocks ist es, zu fragen, ob und wie bestehende Angebote der digitalen Partizipation für ein Mehr an Partizipation von Menschen mit Behinderungen im Alltag genutzt werden können und wo es sinnvoll ist, neue Möglichkeiten zu schaffen.

- 11.1** Haben alle Menschen mit Behinderungen regelmäßig und niederschwellig Zugang zu E-Mail/Internet/digitalen Medien?
- 11.2** Haben alle Menschen mit Behinderungen Zugriff auf ein Handy/Smartphone/Telefon/Computer/Tablet?
- 11.3** Gilt der Zugang zu elektronischen Medien auch für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf?
- 11.4** Werden Fortbildungen für Menschen mit Behinderungen zur Benutzung von elektronischen Medien angeboten? Wer bietet die Fortbildungen an?
- 11.5** Haben auch Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit ihre Kompetenzen im Umgang mit digitalen Medien an Dritte weiter zu geben?  
Zum Beispiel: In Fortbildungen von Klienten\*innen, Bürger\*innen im Sozialraum?
- 11.6** Werden digitale Möglichkeiten (wie beispielsweise E-Mail und Internet) von den Mitarbeitenden für partizipative Prozesse genutzt?  
Zum Beispiel: Whatsapp-Gruppen im Werkstattatrat, Intranet für Informationen von Interessenvertretungen.
- 11.7** Hat sich die Organisation mit Nutzungsrechten und Beschränkungen auseinandergesetzt und tragfähige Lösungen entwickelt, um trotzdem die Vorteile von digitalen Medien zu nutzen?
- 11.8** Bestehen digitale/technische Möglichkeiten, um Menschen mit Behinderung Partizipation zu ermöglichen, die nicht vor Ort sein können?  
Zum Beispiel: Sitzungen per Skype.
- 11.9** Wird Menschen mit Behinderungen Bürger\*innenbeteiligung ermöglicht?  
Zum Beispiel: Durch die Teilnahme an Petitionen oder elektronischen Umfragen und Abstimmungsprozessen zur Gestaltung der Kommune.
- 11.10** Wird ein digitaler Zugang zu Informationen aus der Kommune ermöglicht?  
Zum Beispiel: über kulturelle Angebote, Nachrichten, Bürgerentscheide.

## Dimension C: Alltägliches Handeln beleuchten und verändern

Das alltägliche Handeln ist ein wesentlicher Bestandteil eines partizipativen Prozesses. In dieser Dimension finden sich Themen, die relevant für die alltägliche Praxis sind. Dazu gehören auch Grundbedingungen für Partizipation, wie bspw. Mobilität, Kommunikation und Assistenz. Außerdem finden sich hier verschiedene Teilhabebereiche wie Arbeit, Wohnen oder Freizeit. Dementsprechend finden sich hier auch immer wieder Fragen, die nicht zwingend Mitbestimmungsrechte- und möglichkeiten direkt ansprechend, sondern nur vermittelnd wirksam werden (eben bspw. als Grundbedingungen).

C.1	Partizipation für alle attraktiv machen	87
C.2	Mittel und Arten der Kommunikation	88
C.3	Beteiligungsmöglichkeiten bei der Wahl und Ausgestaltung von Assistenz	89
C.4	Mobilität als Bedingung für Partizipation	90
C.5	Partizipation beim Wohnen und in der Alltagsgestaltung	91
C.6	Partizipation im Arbeitsleben	93
C.7	Partizipation in der gemeinsamen Freizeitgestaltung	95
C.8	Politische Partizipation in Organisationen und Kommunen	96

## C.1 Partizipation für alle attraktiv machen

Es gibt unterschiedliche Gründe, warum sich Menschen nicht oder wenig an partizipativen Prozessen beteiligen. Es kann sich um ein fehlendes Interesse handeln, kann aber auch andere Gründe haben. Fehlendes Zutrauen (in sich selbst), aber auch behindernde Rahmenbedingungen können zu mangelnder Beteiligung führen. In dem Fragenblock soll beleuchtet werden, was sowohl Mitarbeitende als auch Menschen mit Behinderungen brauchen, um sich an partizipativen Prozessen zu beteiligen.

- 1.1** Was wird unternommen, um Partizipation für alle attraktiv zu machen?
- 1.2** Welche Maßnahmen werden ergriffen, um Sitzungen, Gremien, Themen, Politik für alle Menschen mit Behinderungen attraktiv zu machen?  
Zum Beispiel: durch Aktionen wie dem Tag der Rechte von Menschen mit Behinderungen, durch Material in Leichter Sprache oder in Bildsprache.
- 1.3** Gibt es Initiativen, auch diejenigen zu erreichen, die nicht bereits bekannt sind für ihr Engagement? Zum Beispiel: Bewohnerbeiräte stellen sich den einzelnen Wohngruppen vor, Tragen der Infos in die einzelnen Häuser.
- 1.4** Gibt es genügend Informationen/Anregungen zu partizipativen Prozessen? Sind diese Informationen/Anregungen für alle zugänglich und verständlich? Zum Beispiel: Bücher über Politik in Leichter Sprache. Gibt es auch Informationen zu Themen, die bisher nicht selbstverständlich sind?
- 1.5** Wie gehen Gruppen damit um, wenn jemand Neues kommt? Nehmen sie den Menschen offen auf und freuen sich? Unterstützen sie ihn beim Ankommen und der Einarbeitung?
- 1.6** Welche Fortbildungen/Aktionen/Projekte gibt es innerhalb und außerhalb der Organisation, die das Empowerment, die Selbstermächtigung stärken? Wie wird über solche Angebote informiert und wie wird eine Teilnahme ermöglicht?
- 1.7** Wird ein Austausch mit anderen Selbstvertretungsgremien/Verbänden/Beiräten angestrebt und ermöglicht? Welche Ressourcen werden dafür zur Verfügung gestellt?
- 1.8** Wo ist Wirksamkeit von partizipativem Engagement erlebbar/(Selbst-)Wirksamkeit spürbar? Wie wird die Wirksamkeit sichtbar gemacht?

## C.2 Mittel und Arten der Kommunikation

Sowohl im alltäglichen Miteinander als auch in konkreten partizipativen Prozessen ist es notwendig, verständlich zu kommunizieren und dazu auch unterschiedliche Mittel einzusetzen. Ziel dieses Fragenblocks ist die Reflexion der bereits genutzten Mittel und Arten der Kommunikation und wie diese verbessert und erweitert werden können. Dabei werden insbesondere Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in den Blick genommen.

- 2.1** Welche Möglichkeiten werden genutzt, um auch mit Menschen zu kommunizieren, die sich nicht verbal verständigen können?
- 2.2** Wie wird ermöglicht, dass jede Person, die sich mitteilt unabhängig von der Ausdrucksform, ausreichend angemessene Aufmerksamkeit und Zeit bekommt, um auszudrücken, was die Person meint bzw. will?
- 2.3** Welche (technischen) Hilfsmittel für die Kommunikation werden genutzt? Welche gibt es, die eventuell genutzt werden könnten?
- 2.4** Wird geübt, auch über nichtsprachliche Formen zu kommunizieren? Zum Beispiel übers Tablet.
- 2.5** Werden diese Hilfsmittel für die Kommunikation regelmäßig genutzt, auch wenn nicht viel Zeit ist und die Betroffenen nicht direkt darauf bestehen?
- 2.6** Wie selbstverständlich ist die Anwendung der Unterstützten Kommunikation? Sind die Mitarbeitenden und die Angehörigen und Menschen mit Behinderung dafür geschult?
- 2.7** Befördert die Organisation bzw. Kommune Vernetzungsmöglichkeiten mit Fachleuten für unterstützte Kommunikation? Wird die Vernetzung mit anderen Organisationen in diesem Bereich gefördert, um voneinander zu lernen? Werden für den Personenkreis Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf Hospitationen oder Experten-Workshops angeboten?
- 2.8** Welche Methoden werden angewendet, um zu erfahren, was Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf wollen? Kommen hierbei fachliche Methoden, wie beispielsweise der strukturierten Beobachtung oder Unterstützterkreise analog der Persönlichen Zukunftsplanung, zum Einsatz?
- 2.9** Gibt es Vertretungsmöglichkeiten von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf durch Beiräte/Gremien von Menschen mit Behinderungen? Wie ist das Einholen von Meinungen von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf geregelt?
- 2.10** Wird Leichte Sprache genutzt? Inwiefern sind alle am Prozess Beteiligten in der Leichten Sprache geschult?
- 2.11** Welche Möglichkeiten haben Menschen mit Behinderungen, auch untereinander in Kontakt zu treten? Zum Beispiel: Telefonlisten, E-Mail-Listen, Chat-Räume, Klient\*innenstammtische.



## C.3 Beteiligungsmöglichkeiten bei der Wahl und Ausgestaltung von Assistenz

Viele Menschen mit Behinderungen, die in Einrichtungen leben, werden von Menschen ohne Behinderung begleitet und unterstützt. Dementsprechend wichtig sind die Beteiligungsmöglichkeiten bezüglich der gewünschten Unterstützung. Ziel dieses Fragenblocks ist es, auszuloten, inwiefern hier Mitsprachemöglichkeiten bei der Wahl der Personen bzw. der Ausgestaltung der jeweiligen Rollen bestehen oder geschaffen werden können.

- 3.1** Können Menschen mit Behinderungen selbst entscheiden, wer sie begleitet? Werden ihnen Personen vorgeschlagen oder können sie selbst einen Vorschlag machen?
- 3.2** Haben Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit, mitzubestimmen, wie die Begleitung/Assistenz stattfinden soll? Gibt es zu Beginn der Zusammenarbeit ein Gespräch über die Assistenz- und Kommunikationsbedarfe und die konkrete Ausgestaltung des Verhältnisses?
- 3.3** Können Menschen mit Behinderung mitentscheiden, wann und wie oft sie eine Assistenz benötigen? Inwiefern haben Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit mitzubestimmen, wo Treffen mit der Assistenz stattfinden? Zum Beispiel: Zuhause, im Café oder in der Tagesstätte.
- 3.4** Werden Menschen mit Behinderung dabei unterstützt, beim Kostenträger Geld für die Assistenz zu beantragen?
- 3.5** Gibt es Fortbildungen für Assistenzen? Sind Assistenzen ausgebildet, um in der Assistenzrolle zu bleiben, nur zu unterstützen, wenn nötig und nicht für den/die Assistenznehmer\*in zu sprechen? Erhalten Menschen mit Behinderung eine Fortbildung, um auf die Assistenznehmerrolle vorbereitet zu sein? Gibt es gemeinsame Fortbildung?
- 3.6** Wenn Menschen mit Behinderung von Assistent\*innen begleitet werden – wer spricht?
- 3.7** Wann, wie und wo wird reflektiert, ob die Assistenz gut funktioniert? Wer achtet darauf, dass die Assistenzrolle eingehalten wird?
- 3.8** Wie wird damit umgegangen, wenn die Assistenz nicht gut funktioniert? Wie wird sichergestellt, dass sich das Verhalten der Assistent\*in ändert/das Verhältnis verbessert oder dass der Mensch mit Behinderung eine andere Assistenz erhält?
- 3.9** Gibt es Vertretungsregelungen für den Fall, dass die Assistenz verhindert ist?
- 3.10** Wird eine Assistenz von außerhalb der Organisation ermöglicht, falls dies gewünscht wird?

## C.4 Mobilität als Bedingung für Partizipation

Selbstbestimmte Mobilität ist eine entscheidende Voraussetzung für Partizipationsprozesse. Tagungen, Sitzungen oder andere Angebote und Veranstaltungen finden häufig nicht im eigenen Zuhause statt. Ziel dieses Fragenblocks ist es, die Mobilitätsangebote seitens Organisation und Kommune zu durchleuchten und daraufhin zu überprüfen, wie selbstbestimmte Mobilität auch für ein Mehr an Partizipation genutzt werden kann.

- 4.1** Wie wird dafür gesorgt, dass Menschen mit Behinderungen in Bezug auf Partizipationsprozesse (Tagungen, Sitzungen oder andere Angebote und Veranstaltungen) selbstbestimmt und selbstständig mobil sein können?
- 4.2** Können Fahrten auch kurzfristig geplant werden?  
Steht auch kurzfristig eine Assistenz zur Begleitung zur Verfügung?
- 4.3** Wie wird möglichst selbstständige Mobilität zu Veranstaltungen/Gremien der Kommune seitens der Einrichtung gewährleistet?
- 4.4** Können Menschen mit Behinderung selbstbestimmt entscheiden, wie sie zu Tagungen, Sitzungen oder anderen Angebote und Veranstaltungen kommen?  
Zum Beispiel: Nutzung eines Fahrdienstes oder dem Fahren mit dem ÖPNV.
- 4.5** Sind Menschen mit Behinderungen diesbezüglich digitale Medien (beispielsweise elektronische Taxirufe, Uber, Ehrenamtsapp) bekannt und wird eine Nutzung von der Organisation angeregt?
- 4.6** Inwiefern gibt es Mobilitätsangebote für Menschen mit Behinderung seitens der Kommune?
- 4.7** Wie wird möglichst selbstständige Mobilität zu Veranstaltungen/Gremien der Kommune seitens der Kommune gewährleistet?
- 4.8.** Werden Menschen mit Behinderungen an der Entwicklung von Mobilitätsangeboten in der Kommune beteiligt? Wie kann dies (noch besser) realisiert werden?
- 4.9** Sind barrierefreie Stadtpläne (Apps, o. ä.) bekannt oder werden diese gemeinsam mit Menschen mit Behinderungen entwickelt, um eine selbstständige Bewegung/Orientierung zu ermöglichen?

## C.5 Partizipation beim Wohnen und in der Alltagsgestaltung

Zu entscheiden, wie und mit wem man leben und den eigenen Alltag gestalten möchte, ist ein wesentlicher Teil von selbstbestimmten Leben. Häufig sind die Entscheidungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung bezüglich der Frage des Wohnens und der Alltagsgestaltung aber begrenzt. Der Fragenblock soll dazu dienen, eine mögliche Erweiterung der Entscheidungsspielräume und -möglichkeiten innerhalb der Organisation und der Kommune zu reflektieren. Dabei ist Selbstbestimmung eine Grundvoraussetzung für Partizipation, weshalb hier auch entsprechende Fragen aufgenommen wurden.

- 5.1** Welche Möglichkeiten der Mitbestimmung in der Organisation bestehen bei der Entscheidung, in welcher Wohnform in der Einrichtung Menschen mit Behinderungen wohnen möchten?
- 5.2** Wie kann ermöglicht werden, dass Menschen mit Behinderungen andere Wohnformen kennenlernen, um überhaupt entscheiden zu können, wo und wie sie wohnen möchten?
- 5.3** Wie werden barrierefreie Informationen zu freien Wohnplätzen für Menschen mit Behinderung seitens der Organisation bekannt gemacht?
- 5.4** Welche Möglichkeiten haben Menschen mit Behinderungen, wenn Sie an Ihrer Wohnsituation etwas verändern wollen? Werden Menschen mit Behinderung regelmäßig gefragt, ob sie an ihrer Wohnsituation etwas verändern wollen?
- 5.5** Welche Möglichkeiten der Mitbestimmung bestehen bei der Entscheidung in Wohngruppen, wer mit wem zusammenwohnt? Sind zur Auswahl- und Entscheidungsfindung Regelungen in der Organisation festgeschrieben? War die Interessenvertretung an der Erstellung der Regeln beteiligt?
- 5.6** Werden auch Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in die Entscheidung einbezogen? Wie erfolgt ihr Einbezug?
- 5.7** Besteht die Möglichkeit eines Probewohnens, bei dem sich die potenziellen Mitbewohner kennenlernen können?
- 5.8** Gibt es Regeln fürs gemeinsame Zusammenleben, beispielsweise in Bezug auf Einkaufen oder Sauberkeit? Wer hat diese Regeln erstellt? Was passiert, wenn jemand sich nicht an die Regeln hält?
- 5.9** Inwiefern bestehen Möglichkeiten der Mitgestaltung der Gemeinschaftsräume für Menschen mit Behinderungen?
- 5.10** Inwiefern sind Menschen mit Behinderung beteiligt an der Gestaltung des Außengeländes?

- 5.11** Inwiefern sind Menschen mit Behinderung beteiligt an Gestaltungsprozessen in der Nachbarschaft?
- 5.12** Wie informiert die Kommune über Möglichkeiten und Alternativen des Wohnens für Menschen mit Behinderung? Sind diese Infos barrierefrei verfügbar?
- 5.13** Wie berät die Kommune über Möglichkeiten des Wohnens für Menschen mit Behinderung?
- 5.14** Was tut die Kommune, um barrierefreie Wohnmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung zu schaffen?

## C.6 Partizipation im Arbeitsleben

Die Arbeit ist auch für viele Menschen mit und ohne Behinderungen der Ort, an dem sie einen Großteil ihrer Lebenszeit verbringen. Arbeitsstrukturen sind oftmals von Abhängigkeit und Fremdbestimmung geprägt. Aufgrund oft eingeschränkter Wahlmöglichkeiten trifft dies besonders stark und besonders häufig auf die Arbeitsstrukturen von Menschen mit Behinderungen zu. Dieser Fragenblock dient dazu zu reflektieren welche Entscheidungsspielräume Menschen mit Behinderung in Bezug auf Arbeitsplatzwahl in der Organisation sowie der Kommune haben und dazu zu hinterfragen, wo mehr Partizipation im Arbeitsalltag möglich sein könnte.

- 6.1** Welche Möglichkeiten der Mitbestimmung bestehen in der Organisation bei der Entscheidung, Wie, wo und was Menschen mit Behinderungen arbeiten möchten?
- 6.2** Wie kann ermöglicht werden, dass Menschen mit Behinderungen alternative Arbeits und Tätigkeitsformen kennenlernen, um überhaupt entscheiden zu können, wo, wie und was sie arbeiten möchten?
- 6.3** Wie werden barrierefreie Informationen zu freien Arbeits- und Ausbildungsplätzen für Menschen mit Behinderung seitens der Organisation bekannt gemacht?
- 6.4** Welche Möglichkeiten haben Menschen mit Behinderungen, wenn Sie an Ihrer Arbeitssituation etwas verändern wollen? Werden Menschen mit Behinderung regelmäßig gefragt, ob sie an ihrer Arbeitssituation etwas verändern wollen?
- 6.5** Welche Möglichkeiten der Mitbestimmung bestehen bei der Entscheidung in Arbeitsgruppen, wer mit wem zusammenarbeitet?
- 6.6** Werden auch Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in die Entscheidung einbezogen? Wie erfolgt ihr Einbezug?
- 6.7** Besteht die Möglichkeit eines Probearbeitens, bei dem sich die potenziellen Kolleg\*innen kennenlernen können?
- 6.8** Gibt es Regeln für die Zusammenarbeit? Zum Beispiel: Hausordnung für die Werkstatt. Wer hat diese Regeln erstellt? Was passiert, wenn jemand sich nicht an die Regeln hält?
- 6.9** Inwiefern bestehen Möglichkeiten der Mitgestaltung des Arbeitsplatzes für Menschen mit Behinderungen?
- 6.10** Inwiefern bestehen Möglichkeiten der Mitgestaltung des Außengeländes?
- 6.11** Inwiefern sind Menschen mit Behinderung beteiligt an der Zusammenarbeit mit anderen Firmen?

- 6.12** Wie informiert die Kommune über Arbeits- bzw. Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung? Sind diese Infos barrierefrei verfügbar?
- 6.13** Wie wird über Beratungsmöglichkeiten zu Arbeits- bzw. Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung durch die Kommune informiert?
- 6.14** Was tut die Kommune, um barrierefreie Arbeits- und Ausbildungsangebote für Menschen mit Behinderung zu schaffen?

## C.7 Partizipation bei der gemeinsamen Freizeitgestaltung

Es ist nicht nur wichtig, dass Menschen mit Behinderungen ausreichend Möglichkeit haben, an Freizeitgeboten teilzunehmen, sie sollten sie auch mitgestalten und mitentscheiden können, welche Angebote es geben soll. So kann Passung von Angebot und Bedarfen erreicht werden. Dieser Fragenblock dient der Beleuchtung der Möglichkeiten der Partizipation in Bezug auf die Freizeitgestaltung in Organisationen sowie in der Kommune und regt an, Partizipationsmöglichkeiten zu nutzen und zu erweitern.

- 7.1.** Wie werden Vorschläge und Ideen von Menschen mit Behinderungen zur gemeinsamen Freizeitgestaltung oder zu Veranstaltungen erfragt und umgesetzt? Sind die Wege der Umsetzung bzw. Nicht-Umsetzung transparent?
- 7.2** Wie werden gemeinsame Freizeitangebote und Veranstaltungen in der Einrichtung geplant? Findet diese Planung gemeinsam mit Menschen mit Behinderungen statt?
- 7.3** Wie werden Menschen mit Behinderungen an der Durchführung der Angebote und Veranstaltungen beteiligt?
- 7.4** Welche Angebote gibt es von Menschen mit Behinderungen für Menschen mit Behinderungen oder Mitarbeitende?
- 7.5** Wie wird sichergestellt, dass Menschen mit Behinderungen möglichst selbstständig Angebote und Veranstaltungen außerhalb der Einrichtung wahrnehmen können?
- 7.6** Sind alle Personen (auch die, die dezentral wohnen) gut über Angebote und Veranstaltungen innerhalb wie außerhalb der Organisation informiert? (Siehe Fragenblock B.5 Informationsfluss innerhalb von Organisationen, S. 73)
- 7.7** Gibt es eine Zeitung/Angebotsflyer, elektronische Angebote o. ä., an der Menschen mit Behinderungen mitwirken? Wer entscheidet, was in der Zeitung steht? Gibt es diese Angebote auch in Leichter Sprache?
- 7.8** Bietet die Kommune Angebote und Veranstaltungen (Freizeit, Bildung, Kultur), die auch von Menschen mit Behinderungen besucht werden können?
- 7.9** Bietet die Kommune Angebote und Veranstaltungen (Freizeit, Bildung, Kultur) für spezielle Zielgruppen an? Zum Beispiel: Selbstverteidigungskurse für Menschen mit Behinderung.
- 7.10** Wie werden Menschen mit Behinderungen bei der Planung und Durchführung von Angeboten und Veranstaltungen in der Kommune beteiligt?

## C.8 Politische Partizipation in Organisation und Kommune

Menschen mit Behinderungen haben wie alle Bürger\*innen das Recht, an politischen Entscheidungsprozessen mitzuwirken, seien es Wahlen oder die Gestaltung des Stadtteils. Damit dies gelingt, sind viele Akteure\*innen gefragt – sowohl in Einrichtungen als auch in der Kommune. Dies gilt insbesondere für die Förderung politischer Partizipation von Menschen mit Lernschwierigkeiten, Menschen mit psychischer Beeinträchtigung und Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Ziel dieses Fragenblocks ist es, herauszufinden, inwiefern politische Partizipation bisher befördert wird und welche Maßnahmen ergriffen werden können, um diese voranzutreiben.

- 8.1** Kennen Menschen mit Behinderungen ihre Rechte und Fähigkeiten zur Selbstvertretung in politischen Gremien sowohl in der Organisation als auch in der Kommune?
- 8.2** Welche Möglichkeiten der politischen Partizipation stehen Menschen mit Behinderungen in der Organisation sowie in der Kommune offen?
- 8.3** Wie werden bedarfsorientierte Informationen zu politisch relevanten Themen (beispielsweise zu Parteien oder Gesetzen) an Menschen mit Behinderung in Organisation und Kommune herangetragen? Stehen auch barrierefreie Informationen zur Verfügung? Zum Beispiel: In Leichter Sprache.
- 8.4** Wie können Menschen mit Behinderungen über Möglichkeiten, in der Organisation und in der Kommune zu partizipieren, informiert werden? Zum Beispiel: Mitarbeit in Parteien, Bürgerinitiativen, Selbstvertretungsorganisationen.
- 8.5** Wie werden Menschen mit Behinderung dabei unterstützt, sich in der Kommune zu engagieren? Sowohl seitens der Einrichtung als auch seitens der Kommune?
- 8.6** Welche Möglichkeiten der politischen Partizipation über behinderungsspezifische Angelegenheiten hinaus sind bekannt und werden genutzt?
- 8.7** Gibt es Orte der Begegnung, wo Motivation zum (politischen) Engagement entstehen und wachsen kann?  
Zum Beispiel: (Inklusive) Fachtage oder Inklusionsprojekte.  
Wie wird eine Beteiligung ermöglicht?
- 8.8** Wie werden Menschen mit Behinderungen bei der politischen Willensbildung unterstützt?
- 8.9** Werden Möglichkeiten gesucht, um Menschen mit Behinderungen für politische Prozesse zu interessieren/zum begeistern?



- 8.10** Wie werden Erfahrungen/Erkenntnisse aus den politischen Gremien in der Kommune an Menschen mit Behinderungen in Organisationen kommuniziert?
- 8.11** Werden die Themen von Menschen mit Behinderungen aus der Organisation in politische Gremien der Kommune hineingetragen?  
Zum Beispiel: Ampelschaltungen, Häufigkeit der Taktung von Verkehrsmitteln im ÖPNV, Beleuchtung auf Gehwegen.
- 8.12** Findet eine Vernetzung der Interessenvertretung der Organisation und der Kommune statt?
- 8.13** Werden Informationen zu Wahlen (Bundestagswahl, Kommunalwahlen) barrierefrei an Menschen mit Behinderungen vermittelt?
- 8.14** Wie wird sichergestellt, dass Menschen mit Behinderungen selbst wählen gehen können? Gilt das auch für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf? Welche Unterstützung bekommen Menschen mit Behinderung beim Wählen?
- 8.15** Sind Wahllokale und Wahlformen barrierefrei zugänglich? (Wahlhilfen in Leichter Sprache, Wahlschablonen etc.)?
- 8.16** Werden Bürgerbeteiligungsmaßnahmen so konzipiert, dass alle Bürger\*innen informiert und gleichwertig daran teilnehmen können?
- 8.17** Wie wird die Wirkung politischer Partizipation für alle Beteiligten sichtbar gemacht?

## 8. Literaturverzeichnis

**Arnstein, Sherry R. (1969):** A Ladder of Citizen Participation. In: Journal of the American Planning Association, 35,4, S. 216 – 224.

**Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (Hrsg.) (2018):** Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Bonn.

**Behrisch, Birgit / Grüber, Kathrin / Gründler, Robert (2016):** Evaluation des 1. Aktionsplans der Landeshauptstadt München zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Zwischenbericht vom 29.01.2016.

**Booth, Toni/Ainscow, Mel (2017):** Index für Inklusion. Ein Leitfaden für Schulentwicklung. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

**Brokamp, Barbara / Lawrenz, Wiebke (2013):** Inklusion vor Ort – Erfahrungen mit dem Kommunalen Index für Inklusion. In: Zeitschrift für Inklusion 13,3. Online verfügbar unter: [www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/15/15](http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/15/15). Zuletzt geprüft am 28.10.2019

**Datz, Alina / Palleit, Leander (2019):** Partizipation gewährleisten – eine Aufgabe für Staat und Politik. Allgemeine Bemerkung Nr. 7 des UN-Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Berlin.

**DBS (Deutscher Behindertensportverband e. V.) (2014):** Index für Inklusion im und durch Sport. Frechen.

**Gaebel, Wolfgang / Ahrens, Wiebke / Schlamann, Pia (2010):** Konzeption und Umsetzung von Interventionen zur Entstigmatisierung seelischer Erkrankungen: Empfehlungen und Ergebnisse aus Forschung und Praxis. Online verfügbar unter: [www.seelischegesundheit.net/images/stories/publikationen/konzeption-und-umsetzung-von-interventionen-zur-entstigmatisierung-seelischer-erkrankungen.pdf](http://www.seelischegesundheit.net/images/stories/publikationen/konzeption-und-umsetzung-von-interventionen-zur-entstigmatisierung-seelischer-erkrankungen.pdf). Zuletzt geprüft am 28.10.2019

**Grüber, Katrin (2015):** Barrieren für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen erkennen, überwinden und beseitigen. In: Geiger, Gunter / Lengsfeld, Michaela (Hrsg.): Inklusion – ein Menschenrecht. Was hat sich getan, was kann man tun? Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich, S. 111 – 125.

**Grüber, Katrin / Ackermann, Stefanie (2014):** Beteiligung verändert! Handlungsanleitung – Aktionsplan des BeB als Handlungsmuster für seine Mitgliedseinrichtungen. Berlin.

- Grüber, Katrin / Mehrhoff, Friedrich / Wetzstein, Annekatriin (2012):** Umsetzung der Menschenrechte für Menschen mit Behinderung in Deutschland. Der Aktionsplan der gesetzlichen Unfallversicherung. In: Forum D, Entwicklungen und Reformvorschläge, Nr. 17. Online verfügbar unter: [www.reha-recht.de/fileadmin/download/foren/d/2012/D17-2012\\_Umsetzung\\_Aktionsplan\\_DGUV.pdf](http://www.reha-recht.de/fileadmin/download/foren/d/2012/D17-2012_Umsetzung_Aktionsplan_DGUV.pdf). Zuletzt geprüft am 28.10.2019
- Heck, Helmut (2012):** Barrieren. In: Beck, Iris / Greving, Heinrich (Hrsg.): Lebenslage und Lebensbewältigung. Stuttgart: Kohlhammer, S. 328 – 333.
- Hilgenböcker, Elke (2017):** Mitgestalten! Ein Plädoyer für mehr Partizipation in sozial-psychiatrischen Einrichtungen. In: Soziale Psychiatrie, 4, S. 39 – 40.
- Hitzler, Sarah / Messmer, Heinz (2015):** Formen der Berücksichtigung. Interaktive Praxen der Ein- und Ausschließung im Hilfeplangespräch. In: Kommission Sozialpädagogik (Hrsg.): Praktiken der Ein- und Ausschließung in der Sozialen Arbeit. Weinheim / Basel: Beltz Verlag, S. 173 – 192.
- Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft (Hrsg.) (2010):** Kommunalen Index für Inklusion – Arbeitsbuch. Bonn.
- Palleit, Leander (2012):** Systematische „Enthinderung“: UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet zum Barriereabbau. Berlin.
- Pluto, Liane (2007):** Partizipation in den Hilfen zur Erziehung. Eine empirische Studie. München: DJI-Verlag.
- Pluto, Liane (2014):** Partizipation – warum (nicht)? Vortrag auf der ajs-Jahrestagung „Partizipation von Kindern und Jugendlichen“ am 15.05.2014 in Leinfelden-Echterdingen.
- Pörtner, Marlis (1996):** Ernstnehmen, Zutrauen, Verstehen – Personzentrierte Haltung im Umgang mit geistig behinderten und pflegebedürftigen Menschen. Stuttgart: Klett Cotta.
- Straßburger, Gaby / Rieger, Judith (Hrsg.) (2014):** Partizipation kompakt. Für Studium, Lehre und Praxis sozialer Berufe. Weinheim / Basel: Beltz Juventa.
- Terfloth, Karin / Niehoff, Ulrich / Klauß, Theo / Buckenmaier, Sabrina / Gernert, Julia (2016):** Unter Dach und Fach – Index Inklusion zum Wohnen in der Gemeinde. Marburg: Lebenshilfe Verlag.
- Von Unger, Hella / Block, Martina / Wright, Michael (2011):** SMART-Methode. Online verfügbar unter: [www.pq-hiv.de/sites/default/files/documents/SMART-Methode\\_Qualitaet\\_Aidshilfe\\_11491.pdf](http://www.pq-hiv.de/sites/default/files/documents/SMART-Methode_Qualitaet_Aidshilfe_11491.pdf). Zuletzt geprüft am 28.10.2019.
- Vereinte Nationen (2015):** Abschließende Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands.

# Impressum

## **Herausgeber:**

Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e. V. (BeB)  
Fachverband im Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung  
Invalidenstraße 29, 10115 Berlin  
Tel./ Fax: 030-830 01-270 / -275  
E-Mail: [info@beb-ev.de](mailto:info@beb-ev.de)  
Internet: [www.beb-ev.de](http://www.beb-ev.de)

Das Dokument steht als kostenloser Download, barrierefreie PDF-Version und in bearbeitbarer Form zur Verfügung unter [www.beb-mitbestimmen.de](http://www.beb-mitbestimmen.de).

## **Autor\*innen:**

Dr. Tina Denninger, IMEW  
Dr. Katrin Grüber, IMEW  
Jörg Markowski, BeB

## **Themenhüterin im BeB-Vorstand:**

Elke Ronneberger

## **Satz / Layout / Gesamtherstellung:**

Verbum Druck- und Verlagsgesellschaft mbH, Berlin

© BeB  
Berlin, im Dezember 2019

# Unser herzlicher Dank geht an:

## Die Projektgruppe „Hier bestimme ich mit“:

- Martina Bauer (Bodelschwingh-Haus Wolmirstedt Behindertenhilfe gemeinnützige GmbH)
- Anette Bourdon (Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V.)
- David de Schirin (GpZ Möhringen, eva Evangelische Gesellschaft Stuttgart e.V., bis 5/2019)
- Christa Diederichs (In der Gemeinde leben gGmbH Düsseldorf)
- Elisabeth Herrmanns (In der Gemeinde leben gGmbH Düsseldorf)
- Klaus-Dieter Kock (GpZ Möhringen, eva Evangelische Gesellschaft Stuttgart e.V., ab 6/2019)
- Sina Lentge (Bodelschwingh-Haus Wolmirstedt Behindertenhilfe gemeinnützige GmbH)
- Heiko Munz (GpZ Möhringen, eva Evangelische Gesellschaft Stuttgart e.V., bis 1/2018)
- Carsten Wiegel (delegiert vom Beirat der Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung im BeB)

## Die Projektgruppe „Index für Partizipation“:

- Andreas Diederichs (In der Gemeinde leben gGmbH Düsseldorf, bis 11/2018)
- Judith Engel (GpZ Möhringen, eva Evangelische Gesellschaft Stuttgart e.V.)
- Prof. Dr. Barbara Fornefeld (Universität zu Köln, bis 12/2017)
- Anna Gerwinat (Landkreis Saalekreis, ab 5/2019)
- Stefan Göthling (Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V.)
- Stefanie Hugo (Bodelschwingh-Haus Wolmirstedt Behindertenhilfe gemeinnützige GmbH)
- Christoph Richter (Beauftragter für Menschen mit Behinderung der Landeshauptstadt Potsdam, bis 5/2019)
- Prof. Dr. Albrecht Rohrmann (Universität Siegen)
- Elke Ronneberger (Evang. Stadtmission Halle e.V./Evang. Stadtmission Halle Eingliederungshilfe gGmbH)
- Prof. Dr. Karin Terfloth (PH Heidelberg, ab 12/2017)
- Daniel Tutte (GpZ Möhringen, eva Evangelische Gesellschaft Stuttgart e.V., bis 7/2018)
- Maren Weiner (In der Gemeinde leben gGmbH Düsseldorf, ab 11/2018)
- Rolf Winkelmann (Beirat der Angehörigen und gesetzlichen Betreuer\*innen im BeB).

## Die Praxispartner:

Die vielen engagierten Mitwirkenden im Bodelschwingh-Haus Wolmirstedt Behindertenhilfe gemeinnützige GmbH, insbesondere die ganze AG Mitbestimmung.

Die vielen engagierten Mitwirkenden im GPZ Möhringen der eva Stuttgart e.V., insbesondere das ganze All-inclusive-Team sowie das Parti-Team.

Die vielen engagierten Mitwirkenden in der In der Gemeinde leben gGmbH Düsseldorf, insbesondere das ganze Parti-Team.

**Die Workshopteilnehmer\*innen und Interviewpartner\*innen:**

Die Teilnehmenden der Workshops „Partizipation in der Kommune – Konzepte und Praxisbeispiele“, „Partizipation von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf – Möglichkeiten und die Überwindung von Barrieren“, „Barrieren der Partizipation von Menschen mit Lernschwierigkeiten“, „Barrieren der Partizipation von Menschen mit psychischer Beeinträchtigung“ sowie die interviewten Psychiatrie-Erfahrenen.

**Die Organisationen und Kommunen, die die Fragensammlung getestet haben:**

Die drei Praxispartner sowie Diakonie Herzogsägmühle gGmbH; Landkreis Saalekreis, Marienberg e. V.; Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e. V.

**Die Projektverantwortlichen und Projektmitwirkenden:**

Jörg Markowski (ab 4 / 2018) und Claudia Niehoff (bis 4 / 2018) sowie Katrin Leniger aus dem BeB.

Dr. Tina Denninger, Dr. Katrin Grüber sowie Stefanie Ackermann aus dem IMEW.

**Die Förderer:**

Aktion Mensch Stiftung

CURACON GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Ecclesia Versicherungsdienst GmbH

EB Consult GmbH



Gefördert durch die  
**Aktion**  
**MENSCH** Stiftung

ECCLESIA  
Versicherungsdienst  
GmbH

 **EB Consult**  
Partner der Sozialwirtschaft

**CURACON**  
SICHERHEIT GEBEN. LÖSUNGEN BIETEN.