

Werkstätten und männliche Identität

Anmerkungen zum Forschungsfeld von

Michael Zach, Behindertwerden als Mann. Männlichkeitskonstruktionen bei geistiger Behinderung. Dissertation am Fachbereich Erziehungswissenschaft der Johann Wolfgang Goethe Universität, Frankfurt am Main 2015

Bod – Books on Demand, Norderstedt¹

Wissenschaftliches Interesse an Werkstätten

Zachs Dissertation gehört zu den wenigen wissenschaftlichen Arbeiten, die soziale Beziehungen im Kontext der Alltagswelt von Werkstätten erforschen. Die besondere Qualität seiner Arbeit hat zudem einen methodologischen Grund: Zach nimmt als Forscher an der Alltagswelt einer Werkstatt teil, betritt das Forschungsfeld quasi als Ethnologe.² Wissenschaftler widmen sich der Institution 'Werkstatt' sonst eher mit distanzierter Instrumentarium. Bei der Sichtung wissenschaftlicher Arbeiten zeichnet sich die berufliche Alltagswelt (in Werkstätten) als Forschungslücke ab. Ich möchte die Bedeutung dieser Lücke zunächst anhand von vier Beispielen und vor dem Hintergrund meiner eigenen Berufserfahrung in Werkstätten verdeutlichen:

1. Zur Analyse des sozialstaatlichen Teilhabe-Systems

Für den Personenkreis der psychisch Kranken war die „Bestandsaufnahme zur Rehabilitation psychisch Kranker“ (getragen durch die Aktion Psychisch Kranke) ein Meilenstein der wissenschaftlichen Analyse des Gesamtsystems, zu dem die Werkstätten beitragen. Die Autoren präsentieren statistisches Material und formulieren Empfehlungen an die Politik. Sie kommen dabei auch zu Aussagen über strukturelle Defizite von Werkstätten. So wird deren „Ausstattung mit Fachpersonal bemängelt“ (APK 2004, S. 221).³ Diese Kritik berührt eine Kernfrage für die Weiterentwicklung der Werkstätten: die Frage, *welche Fachlichkeit für welche Prozesse* benötigt wird. Die Frage bleibt offen. Zu ihrer Beantwortung benötigte man Kenntnisse über (Des-)Integrationsprozesse im beruflichen Alltag – unter anderem über „doing disability“ (Zach S. 23 ff). Zach zeigt, dass Kenntnisse der 'Behinderungen' nicht ausreichen für die fachliche Fundierung von Rehabilitationsangeboten.

Das deckt sich mit meinen Erfahrungen: Behinderungsbilder der Werkstatt-Klientel werden medizinisch-psychiatrisch differenziert und formell durch ein

¹ Der Bezug auf das Literaturverzeichnis erfolgt im Text mit Name Jahr, Seitenzahl, in Bezug auf die Dissertation nur mit Seitenzahl. Zitate habe ich in doppelte Anführungszeichen („“) gesetzt. Begriffe mit spezieller Bedeutung (die sich aus dem Kontext erschließen sollte) habe ich in einfache Anführungszeichen (') gesetzt.

² Zu den Ausnahmen gehört auch Michael Schönhuths Arbeit über eine Werkstatt. Er bemerkt, was Zach nun einzulösen versucht: „... Behinderung (galt) in der ... Forschung bisher ... eher als eine der wenigen harten Kernkategorien, deren soziale Konstruiertheit noch weniger thematisiert wird als zum Beispiel bei Gender, Ethnizität oder sexueller Orientierung.“ (Schönhuth 2011, S.21)

³ Alle Werkstätten müssen professionelle Fachkompetenz in Form einer „sonderpädagogischen Zusatzqualifizierung“ des Personals nachweisen (siehe <http://www.gesetze-im-internet.de/gfabprv/>). Diese umfasst grundlegende Kenntnisse über Behinderungsbilder und psychische Störungen. Darüber hinaus nutzen die Werkstätten externe Fachkompetenz (Fall-Supervision).

fachärztliches Gutachten zugeordnet. Werkstätten selbst arbeiten jedoch *nicht*-therapeutisch. Psychiatrische Probleme gehen nicht unmittelbar in die Praxis der beruflichen Rehabilitation ein. Sie 'übersetzen' sich in Alltagsprobleme, mit denen verschiedene Akteure in verschiedenen Zusammenhängen unterschiedlich umgehen. Dabei ist die 'Behinderung' nicht nur von den *funktionalen* Anforderungen des Kontextes abhängig. Die soziale Umwelt kann (in vielen Fällen) informelle 'Toleranzspielräume' mobilisieren. Inklusion funktioniert basisdemokratisch.

Für die psychisch kranke Klientel der Werkstätten ist übrigens nicht die 'Fachlichkeit', sondern die 'Haltung' des Personals dessen wichtigste Qualität. (Laupichler 2006, S. 56)

2. Analyse der Werkstatt als rechtsförmige Institution

Verschiedene wissenschaftliche Autoren stellen ihre Arbeit in den Rahmen einer rechtlichen Institutionsanalyse.

a) So erarbeitet Thesing (2015) die Fragen seiner demoskopischen Untersuchung zu den Widersprüchen des Werkstattalltags anhand der Rechtsgeschichte der Werkstätten. Das betreuende Werkstattpersonal bestätigt den in Gesetzen aufgefundenen Zielkonflikt zwischen 'Produktion' und den historisch jüngeren Angeboten der 'Bildung' und 'Rehabilitation' (Thesing 2015 S. 108 f und 145 ff u.a.). Welchen Stellenwert diese *geäußerte Meinung* hat, bleibt außerhalb des Untersuchungshorizontes.

b) Bendel, Richter und Richter legten 2015 eine Expertise zu den Entgelten für behinderte Beschäftigte in Werkstätten vor. Ähnlich wie Thesing identifizieren sie die institutionellen Umrissse von Werkstätten anhand der geltenden „*gesetzlichen Mandate*“ – und finden so den Widerspruch zwischen 'Produktion' und 'Rehabilitation'.⁴

Alltagspraktische Beispiele für Zielkonflikte zwischen Förderung und Produktion sucht man in beiden wissenschaftlichen Arbeiten vergebens. Ganz zu schweigen von möglichen anderen Konflikten (z.B. um die Bürokratisierung der Betreuung). Der reale Alltag ist nicht deren Untersuchungsgegenstand.⁵

Dass Produktion und Rehabilitation *gut* vereinbar sind – zu diesem entgegengesetzten Schluss gelangen die Autoren einer vergleichenden Untersuchung der „Wirkfaktoren auf die wirtschaftliche Situation einer Werkstatt“.⁶

⁴ R. Saal, Werkstätten und ihr Entgelt in der Kritik. Eine Rezension zum WISO Diskurs Juli 2015 http://www.denksaal.de/handicap/fachartikel/Saal_2015_Werkstaetten_und_ihr_Entgelt_in_der_Kritik.htm

⁵ Fragen zum Rechtsstatus von behinderten Mitarbeitern, die den Werkstatt-Alltag tiefgreifend verändern könnten, wirft Sabine Wendt auf. Sie plädiert für die Umwandlung des arbeitnehmerähnlichen in einen vollen Arbeitnehmerstatus (Wendt 2014).

⁶ „Es gehört zu den besonderen Kompetenzen der WfbM, dass sie es schaffen, die Ansprüche einer hochwertigen Produktion oder Dienstleistungserbringung und rehabilitative Anforderungen zugleich zu erfüllen. Wirtschaftlich erfolgreichere WfbM verfolgen beide Ansprüche gleichermaßen und sehen darin keinen Widerspruch. Sie nutzen hierfür gezielt Instrumente der Arbeitsorganisation, die technische Ausstattung und den Personaleinsatz.“ (prognos 2017, S.125)

Der vielfach behauptete Zielkonflikt, in dem sich die Werkstätten befänden, ist zumindest nicht spezifisch: Die betriebswirtschaftliche Optimierung der Verwertung *jeder* Arbeitskraft beinhaltet Zielkonflikte.

Auch 'normale' Betriebe beschäftigen behinderte Mitarbeiter, darunter tausende aus Werkstätten⁷. Die sogenannten betriebsintegrierten Beschäftigungsplätze (nach § 219, Abs. 1, SGB IX) sind kein Fremdkörper in den Firmen, sondern Teil einer zumindest partiell solidarischen beruflichen Alltagswelt.

Die Werkstätten präsentierten sich selbst über mehrere Jahrzehnte als „Einrichtungen im Sinne des BSHG“ (jetzt SGB). Wissenschaftler dürften solche Selbstpräsentationen nicht einfach übernehmen. Sie müssten sie analysieren – beispielsweise mit der Frage, wie die *Wahrnehmung* durch soziale Faktoren beeinflusst wird? Beschäftigte nehmen die Werkstatt anders wahr als das Personal – geistig behinderte anders als psychisch kranke. Geschäftsführer, Funktionäre der Landes- und Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten, Interessenvertreter von Behindertenverbänden, Angehörige und andere Akteure haben teilweise extrem unterschiedliche Vorstellungen (und Vorurteile) von der Werkstatt.

3. Historische Analyse der Werkstatt

Mit der Aufarbeitung der „Geschichte des Umgangs mit behinderten Menschen“ entfaltet die Ausstellung „Bildstörung“ (BAG:WfbM 1999) eine fruchtbare historische Perspektive⁸: Werkstätten entstanden aus Elterninitiativen, zunächst als 'Bastelstuben'. Es war eine Forderung dieser Initiativen, produktive Arbeitsmöglichkeiten für behinderte Menschen sozialstaatlich zu schaffen und abzusichern. Die bis heute geschaffenen Rechtsgrundlagen sind *Ressourcen*, die eine große Vielfalt der Werkstättenlandschaft ermöglicht haben. Es sind nicht die rechtlichen Regelungen, die das Wesen der Werkstätten ausmachen – so wenig, wie die §§ 1297 ff BGB den Beziehungstyp „Ehe“ beschreiben, der mit vielen rechtlichen Regelungen u.a. im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) verbunden ist.

Wie 'unmöglich' es ist, erwachsene Menschen mit Bastelarbeiten zu beschäftigen, zeigt auch der Alltag moderner Werkstätten, nämlich dann, wenn es zu produktivem Leerlauf kommt.

Was 'Produktion' in der Werkstatt ausmacht, ist eben auch deren soziale Form – nämlich nicht die der Hobbytätigkeit oder der häuslichen Arbeit, sondern die der erwerbsförmigen Tätigkeit. Die *Wirkungsweise* der sozialen Form bleibt in der historischen Betrachtung immer noch ungeklärt.

4. Evaluierungsforschung

Welche *Wirksamkeit* die 'normale' Arbeitswelt für die Rehabilitation hat, zeigen die Ergebnisse der Evaluierungsforschung des Supported Employment

⁷ Im November 2018 gab es allein in Hessen 1.360 Betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze. Quelle: Statistik des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen, präsentiert zur Tagung der „Fachkräfte für berufliche Integration“, der LAG:WfbM Hessen, Wiesbaden-Naurod, Nov. 2018

⁸ In ihrem Überblick über die Forschung zur „Disability History“ (Lingelbach 2014, S.13 ff) widmen die Autoren den Institutionen „für und von Menschen mit Behinderung“ ein kleines Kapitel – in dem Werkstätten nicht vorkommen.

– das der traditionellen Förderung überlegen ist.⁹ *Warum* es weniger effektiv ist, ausgegliederte Menschen in fachlich spezialisierten Einrichtungen zu trainieren – um *nach* dem Training einen beruflichen (Wieder-)Einstieg zu bewältigen – das erklärt auch die Evaluierungsforschung nicht.

Institution als Form menschlicher Beziehungen

Für einen erheblichen Teil der Werksatt-Klientel hängt die Qualität und der Erfolg der *beruflichen* Rehabilitation und Integration von *sozialen* Prozessen ab – so meine These.¹⁰

Verschiedene Institution begründen unterschiedliche Formen menschlicher Beziehungen. Werkstätten generieren menschliche Beziehungen im Rahmen arbeitsweltbezogener sozialer Rollen. Sie unterscheiden sich hierin aber von 'normalen' Firmen. Die unterschiedlichen sozialintegrativen Prozesse gilt es zu erforschen, um Werkstätten als '*sozialen Raum*' weiter zu entwickeln. Zach sensibilisiert dafür, dass wir als ganze Menschen an unseren Arbeitsplatz kommen, d.h. mit unserer geschlechtlichen Identität, ob mit oder ohne Behinderung.

Qualitative Forschung und theoretischer Hintergrund

Man kann Zachs Arbeit nicht 'quer' lesen. Um den Untersuchungsgegenstand angemessen zu erfassen, führt Zach eine theoretisch fundierte Terminologie ein. Das gilt für das Paradigma und die Begriffe des 'labeling approach' [S. 23 ff]: 'doing gender', 'doing disability' und für die Formen, in denen *Normalität* 'hergestellt' wird: regulativ oder als eingespielte Praxis oder als statistische Verteilung; und das gilt auch für die Kategorisierung von 'Männlichkeit' als (a) hegemonial, (b) Komplizenhaft, (c) untergeordnet oder (d) marginalisiert [S. 30-39 / S. 38 / S. 92]

Die Verbindung von Theorie und empirischen Daten ist nicht hermetisch. Die Ergebnisse lassen sich verwerten, ohne den theoretischen Hintergrund zu übernehmen. Deren Qualität hängt unter anderem mit der Begrenzung des Forschungsfeldes zusammen.¹¹ Nach meinem Eindruck hat das Thema eine spezifische Bedeutung für geistig behinderte Menschen, denen keine 'vollwertige' menschliche Konstitution zugerechnet wird. Das Vorurteil verleugnet Gefühle, wie Trauer, Liebe, Stolz, Verzweiflung – und ebenso die Attribute

⁹ • T. Burns, J. Catty, T. Becker, R. E. Drake, A. Fioritti, M. Knapp ... EQOLISE Grp, The effectiveness of supported employment for people with severe mental illness: a randomised controlled trial. LANCET 2007, 370 (9593), S.1146-1152; (↓ 2.2018)
http://80.74.159.236/fileadmin/drahtzug/downloads/berichte_aus_der_forschung/Lancet_September_2007_Sieben_Seiten.pdf

• H. Hoffmann, D. Jackel, S. Glauser, Z. Kupper. A randomised controlled trial of the efficacy of supported employment. In: Acta Psychiatrica Scandinavica 2012: 125 S.157-167; (↓ 4.2013)
https://www.supportedemployment-schweiz.ch/files/0IAGVQF/artikel_hoffmann_et_al_jcp_2011.pdf

• Weitere Literaturhinweise finden Sie unter
http://www.denksaal.de/handicap/referate/53grad-nord_2018/Evaluierung_Supported_Employment.htm

¹⁰ Hierzu: www.denksaal.de/handicap/referate/53grad-nord_2018/

¹¹ Der Bezug auf „Menschen mit Behinderung“ kennzeichnet zuverlässig die mangelhaften Teile der 'Fachliteratur'. Der Verwaltungsbegriff stigmatisiert beim Gebrauch in der Alltagswelt.

von Männlichkeit – bei geistiger Behinderung. Freilich setzt Zach mit der Begrenzung des Personenkreises das voraus, was als Konstitutionsprozess (dem 'doing') im Forschungsfeld erst analysiert werden sollte.

Der Träger einer südhessischen Großeinrichtung der Behindertenhilfe öffnete Einrichtungsteile für Zachs Feldforschung. Für die Datenerhebung nutzte Zach zwei Methoden:

(1.) Biographisch-narrative Interviews dienten der Aufklärung des Selbstverständnisses der Befragten. [S. 70 ff]

(2.) Mittels teilnehmender Beobachtung sollten Daten sowohl über den gelebten männlichen Habitus als auch über „die Herstellungsbedingungen von Männlichkeit und geistige(r) Behinderung“ [S. 70 / S. 75 ff] erhoben werden. Für die teilnehmende Beobachtung wählte Zach den „Kontext der Behindertenwerkstatt (...), weil sich in den Erzählungen der Untersuchungsteilnehmer ein deutlicher Schwerpunkt des Lebensbereiches Arbeit abgezeichnet hat.“ [S. 69]

Sehr gelungen ist die Übertragung aller Gespräche in Textform, mit zusätzlichen Symbolen für die Beschreibung nonverbaler Gesprächselemente [S. 80].

Unter Verzicht auf Repräsentativität öffnet Zachs Datenauswertung den Blick auf vielfältige Sachverhalte.

Selbstverständnis geistig behinderter Männer

Michael Zach stützt seine biographisch-narrativen Interviews auf eine kleine Stichprobe von nur vier leicht bis mittelgradig geistig behinderten Männern im jungen Erwachsenenalter. Die 4 Männer wurden aus dem 'Wohnbereich' ausgewählt, zu dem Herr Zach selbst Berufserfahrung mitbringt. Die Stichprobe berücksichtigte verschiedene Herkunftsmilieus, deren Bedeutung ebenfalls untersucht werden sollte [S. 69 ff]. Zu den Interviews möchte ich einige markante Ergebnisse zusammenfassen, ohne auf die Differenzierung der Herkunftsmilieus und auch ohne auf die anschließende Hypothesenbildung einzugehen:

Die vier Befragten äußern folgende Vorstellungen von ihrer geistigen Behinderung [S. 107-123], stichwortartig:

1. Die 'Behinderung' ist in den Akten angegeben. Die Dokumentation haben andere erstellt (u.a. Fachärzte).
2. Die Behinderung ist beschämend und mit Schuldgefühlen verbunden. Ein Proband hält sie für eine Strafe Gottes.
3. Aufgrund der Behinderung misslingen Unternehmungen. Die Orientierung fällt schwer. Man ist abhängig. Die Freiräume sind eingeschränkt. Wenn die Arbeit nicht gelingt, empfindet man sich als behindert (funktionale Defizite).
4. Die geistige Behinderung bewirkt körperliche Funktionsstörungen: Spasmus, Zittern u.a.
5. In der Öffentlichkeit lösen körperliche Mängel diskreditierende Blicke aus. Sie stehen für geistige Inkompetenz.

6. Einer der Probanden sagt, dass er mit dem Down-Syndrom sehr gut denken kann. Zach bringt diese Selbstwahrnehmung mit den Reaktionen der sozialen Umwelt in Verbindung, die das Selbstgefühl grundlegend beeinflusst – in diesem Fall aufwertend [116 ff].¹²

Ihre Männlichkeit definieren die vier Befragten mit folgenden Eigenschaften [S. 123-191]:

1. Körperlich: durch Kraft, Schnelligkeit, Widerstandsfähigkeit, Härte (größere Alkoholmengen vertragen)
2. Durchsetzungsvermögen, Selbständigkeit, beruflichen Erfolg
3. Männliche Reife: sich rasieren, körperliche Attraktivität
4. Gelebte Beziehung, Sexualpartnerschaft
5. Geistige Überlegenheit
6. Männliche Helferhaltung (männliche Fürsorglichkeit, Rolle als Beschützer, Frau als hilfloses Subjekt, Unterstützung der Familie)

Im sozialen Raum ist Männlichkeit verbunden mit der:

7. Konkurrenz um Frauen
8. Konkurrenz um 'Sonderaufgaben' (Unterstützung von Rolli-Fahrern, spezielle Arbeiten ...)
9. Unterstützung des Betreuungspersonals; Bevormundung anderer; Kontrolle/Denunziation anderer – mit oder ohne Autorisierung
10. erfolgreicher Abwehr äußerer Kontrolle (Machtlosigkeit des Personals) und
11. der Bewältigung eigener Aggressionen.

Zachs Resümee: Das Selbstverständnis geistig behinderter Männer unterscheidet sich nicht grundlegend von dem anderer Männer. Subjektiv sehen sie sich in der Regel nicht in ihrer Männlichkeit „verletzt“ [S. 289].

Die Interviews zeigen gleichwohl die Verletzlichkeit geistig behinderter Männer. Die sozialen Behinderungen, die die Lebensgeschichte und die Persönlichkeit formen (schon bevor die sozialstaatlich organisierte Betreuung beginnt), sind mit einer Befragung der Betroffenen nicht zu erfassen. Die 'subjektive' Zufriedenheit könnte ein psychisches Abwehrmotiv sein.

Auf die Ergebnisse zum Alltag der Werkstatt möchte ich nun tiefer eingehen:

Teilnehmende Beobachtung

Zach nahm in drei Werkstatt-Gruppen über mehrere Wochen hinweg am Arbeitsprozess teil: in der Metallverarbeitung (mit 23 behinderten Mitarbeitern), der Küche (9) und einer Montage- und Verpackungsgruppe (26). Er beobachtete offenherzige Zuwendung, subtile Benachteiligung und grobe Diskreditierung von behinderten Männern durch nicht-behinderte Mitarbeiter. Die fortgesetzte 'disability'-Etikettierung erfolgt auf drei Ebenen:

1. 'ästhetisch' – durch unterschiedliche Präsentationsformen (Kleidung)
2. aufgabenbezogen – durch Exklusion von Arbeiten und
3. diskursiv – durch herabsetzende Äußerungen.

¹² In der Literatur finden sich häufiger Hinweise auf ein positives Selbstbild bei lern- wie bei geistig behinderten Menschen. Siehe: Günther Cloerkes, Soziologie der Behinderten. Universitätsverlag Winter GmbH, Heidelberg 2007³ – S. 190, 192

Ich würde hier noch räumlich-organisatorische Abgrenzungen anfügen: Pausenräume, Toiletten, Tischordnung in der Kantine, die Handhabung der Aufsichtspflicht, die Schlüsselgewalt über Türen, über Schränke usw. All das gehört zum „sozialen Handlungsraum, der je aktuell entsteht“ [227], dem Raum des symbolischen Interaktionismus, Zachs Beobachtungsfeld. Dem alltäglichen 'doing' entzogen sind hingegen: das Privileg des arbeitsrechtlichen Status und des existenzsichernden Lohnes sowie die körperliche und geistige Ausstattung der Akteure.

Die These vom Distinguierungsdruck

Zach stellt fest, dass die unterschiedlichen Ausprägungen des 'doing disability' kovariieren mit einem angenommenen Druck zur Distinguierung [S. 216 ff], unter dem das Personal steht.¹³

Er entdeckt mehrere Faktoren, die diesen „Distinguierungsdruck“ beeinflussen:

- die subjektive Betroffenheit des Personals von externen Diskreditierungen (aufgrund des Negativ-Images der Werkstätten),
- der Umfang teamförmiger Zusammenarbeit zwischen behinderten und nicht-behinderten Mitarbeitern,
- der subjektive Stellenwert (minderwertiger) 'Behindertentätigkeiten', die vom Personal mit-erledigt werden müssen,
- die Wahrnehmung der Arbeit als Überforderung,
- die Einordnung des Arbeitsfeldes als männlich oder weiblich, im Kontrast zum eigenen Geschlecht des nicht behinderten Mitarbeiters.

Zach identifiziert darüber hinaus ein Repertoire von Interaktionstypen des Personals im Verhältnis zu den behinderten Mitarbeitern: vom dominant-autoritären Typ, über den kumpelhaften, den sorgend-väterlichen, bis hin zum sachlichen Typ. Mit dem dominant-autoritären Typ beschäftigt sich Zach eingehender. Er kommt aus seinem Beobachtungsmaterial zu dem Schluss, dass der männliche Vertreter dieses Interaktionstyps keines der von ihm deklarierten Ziele erreicht:

- Er induziert autoritäre Szenen unter den behinderten Mitarbeitern.
- Er verfehlt die angestrebte Ordnungswirkung (unter den streitenden Behinderten), die sich nur für einen Moment aber nicht nachhaltig einstellt.
- Und er leistet sich selbst Verhaltensentgleisungen, missachtet die behinderten Männer, entwertet ihr Männlichkeitsgefühl.
- Darüber hinaus bezweifelt der Vertreter des dominant-autoritären Typs die Kompetenz „vieler“ seiner nichtbehinderten Kollegen.

Man wird annehmen können, dass das Personal unterschiedliche Dispositionen für die jeweiligen Interaktionstypen mitbringt – und unterschiedliche Haltungen zum Wandel der Gender-Konzepte. Die Charaktertypen variieren offenbar mit der beruflichen Sozialisation des Personals: Ein Handwerker bringt andere Haltungen mit als z.B. eine Erzieherin ohne Erfahrung in der Produktion.

¹³ Schönhuth findet bei seiner ethnologischen Arbeit über eine Werkstatt eine sehr große Variationsbreite. Er schreibt im Hinblick auf den Betriebsalltag, dass „... die Grenze zwischen MitarbeiterInnen mit und ohne Behindertenstatus mitunter ... fließend (wird).“ (Schönhuth 2011, S.21)

Vielfalt erhöhte jedenfalls die Wahlmöglichkeiten der behinderten Mitarbeiter, die in die Gruppe wechseln, die ihnen zusagt.

Nach meiner Erfahrung ist ein 'direktiver' Führungsstil hilfreich, um 'schwierige' Fälle zu integrieren (die sonst vielleicht entlassen würden). Verhaltenstgeleistungen sind es sicher nicht.

'Geistigbehindertsein' als Institution

Zach erfasst den Etikettierungsprozess 'doing disability' als *individuelle* Abgrenzungspraxis, die eine psychologische Erklärung erforderte. Er erwähnt ein „*Bedürfnis*“ zur Abgrenzung [S. 217].

Folgt man der Psychoanalytikerin Dietmut Niedecken (2003), dann sind Abgrenzung und Nähe besondere Lebensthemen für geistig behinderte Menschen. Die soziale Bedeutung geistiger Behinderung liegt in der Blockierung echter menschlicher Beziehungen. Mit deren Ersetzung durch *formelle* Normalität wird das 'Geistigbehindertsein' selbst zu einer Institution [Niedecken 2003 S. 17 f].¹⁴

Authentische Beziehungen zu geistig behinderten Menschen werden durch psychische Kräfte sabotiert, die zur Tiefenpsychologie gehören. Niedecken macht dafür unbewusste Tötungsfantasien verantwortlich, die noch in der Verdrängung eine destruktive Wirkung entfalten.¹⁵

In der sozialen Umwelt beobachtet sie neben offener Diskriminierung zwei Reaktionsformen: eine angepasste und eine engagiert. Formelle Normalität und engagierte Förderung – oft sind beide von psychischen Abwehrvorgängen geprägt, wie Niedecken an vielen Beispielen zeigt.¹⁶

Ihr psychoanalytischer Ansatz unterscheidet sich wesentlich von Etikettierungsansätzen. Niedeckens Thesen haben ein ätiologisches Fundament. Sie versucht organische und soziale Faktoren zu vermitteln. Und sie entwickelt eine eigene Theorie über eine mögliche Ursache geistiger Behinderung: Danach kann schon die interaktive Transformation des organischen Mutter-Kind-Zusammenspiels in elementare 'symbolische Interaktionsformen' misslingen und die geistige Entwicklung behindern. Das kann hier nicht weiter ausgeführt werden. Mir ging es darum eine Alternative zur Labeling-Theorie aufzuzeigen.

An Grenzen stößt der Etikettierungsansatz auch bei der Analyse des Gesamtzusammenhangs der Alltagswelt, in der die individuellen Praktiken stattfinden. 'Professionelle Distanz' gehört nämlich auch zum *institutionellen* Rahmen der Werkstatt. Ob und wie in diesem Rahmen trotzdem ein Raum für menschliche Nähe vorhanden und zugänglich ist, scheint mir eine Schlüsselfrage zu seine.

¹⁴ Wie fragil die bloß formelle 'correctness' in Institutionen ist, können wir von Wallraff lernen – ohne der weiteren Diagnose von Niedecken folgen zu müssen.

¹⁵ Niedecken reflektiert auch Spuren eigener Tötungsfantasien, um sie in ihrer Arbeit zu überwinden. Ohne psychoanalytische Schulung ist das nicht leicht nachzuempfinden, auch wenn es vielfältige plausible Indizien gibt: Wenn man (krankheitsbedingt) selbst in eine beeinträchtigende Lebenssituation gerät, wird man vielleicht sogar über Selbsttötung nachdenken. Auch das Beklemmungsgefühl beim ersten Kontakt mit einer 'WfB' weist auf die Erwartung beeinträchtigter Lebensfreude hin.

¹⁶ Das erinnert an die Abqualifizierung von Kollegen in der WfBM durch den autoritären Interaktionstyp (siehe oben). Ich glaube, dass das in den Werkstätten keine Seltenheit ist – auch hier gibt es 'Angepasste' und Dissidenten'.

Raum für menschliche Nähe

Meine These ist, dass die *informelle* Handlungskoordination in der Arbeitswelt eine Alltagsform der vergessenen menschlichen Solidarität ist. Sie schließt behinderte Mitarbeiter ein – oder auch nicht.

Man weiß seit den Hawthorne-Experimenten, dass die formelle Zusammenarbeit in betrieblich organisierten Arbeitswelten informell 'gedeckt' ist. Die Aufkündigung informeller Zusammenarbeit ist als 'Dienst nach Vorschrift' ins Alltagsbewusstsein eingegangen, also als eine Form des Streiks.

In der jüngeren Vergangenheit hat Michael Tomasello (2009) eine Grundlagenarbeit über menschliche Zusammenarbeit vorgelegt. Er zeigt, dass Zusammenarbeit und Kommunikation ein tief verankertes Fundament des Menschseins sind. Eine kooperative Haltung ist schon nachweisbar bevor wir als Kinder die verbale Sprache erlernen.

Die von Zach beschriebenen Unterschiede zwischen Leistungsgruppen (wie Küche und Metall) und einfachen Montagegruppen decken sich mit meinen Alltagsbeobachtungen, zumindest tendenziell. Ich würde Ursachen für die unterschiedlichen Etikettierungspraktiken jedoch eher im Verhältnis von formeller und informeller Handlungskoordination suchen. Dazu drei eigene Beobachtungen:

(1) Die Leistungsgruppen leiden unter notorischem Personalmangel. Sie sind auf eine permanente gelingende Zusammenarbeit angewiesen. Die informelle Basis dieser Zusammenarbeit ist eine nicht-bewusste Kraft der beruflichen Sozialisation und Integration. Die Pädagogik des Alltags – sie macht die intervenierende Pädagogik teilweise überflüssig und sie ist effektiver als unsere expliziten Förderprogramme.

Einfache Montagegruppen leiden hingegen eher an Arbeitsmangel. In Leerlaufphasen erodieren die Grundlagen der Zusammenarbeit. Die intervenierende Pädagogik muss den Alltag ordnen. Was dabei zur Anwendung kommt, ist die 'Hausmannspädagogik' der jeweiligen Gruppenleiter, wie sie Zach beschreibt.

Mit teils erheblichen Einschränkungen der informellen Kooperation müssen Menschen mit autistischen Störungen leben. Sie arbeiten überwiegend in den einfachen Montagegruppen.

(2) Die Klientel in einfachen Montagegruppen ist insgesamt 'schwächer'. Es kommt leichter zu Überforderungssituationen, weil das Personal die Arbeitsausführung gewährleisten muss, während die Leistung der behinderten Mitarbeiter nicht genügt. Die Schuld dafür wird unbewusst auf die behinderten Mitarbeiter projiziert (nicht auf das Zuviel an Arbeit). Nach meiner Erfahrung ist das „Kontingent an 'Nichtbehindertentätigkeiten'“, in keiner Arbeitsgruppe „unzureichend“ – und schon gar nicht in einfachen Montagegruppen, wie Zach vermutet [S. 224]. In einem Fall gibt er eine umfangreiche Aufzählung von 'Nichtbehindertentätigkeiten' wieder, bewertet diese aber nur als Aufwertung des Personalstatus [S. 209]. Plausibler erschien mir deren 'Bewertung' als Ausdruck der Frustration über die Auswüchse der Bürokratie, die wachsende Arbeitskontingente beansprucht.

(3) Eine engagierte Form der Distanz verbirgt sich hinter einem bestimmten Dienstleistungskonzept: Der behinderte Mitarbeiter ist 'Kunde', dessen Ziele personenzentriert vom Dienstleister Werkstatt unterstützt werden sollen. Formelle 'Angebote' werden als Leistung präsentiert und auditiert. Unbeabsichtigter Nebeneffekt ist die Entwertung der kollegialen Rollenanteile im Arbeitsalltag. Diese gehören aber zur Kernidentität der Werkstatt. „Die Arbeit stört“, bilanzierte ein ehemaliger Kollege aus der Produktion. Mitgebrachte Erfahrungen aus unterschiedlichen beruflichen Milieus schützen möglicherweise Teile des Personals mehr als andere (die Handwerker mehr als die Pädagogen/Erzieher) vor Verallgemeinerungen dieser Dienstleistungshaltung.

In der Arbeit realisiert sich ein Menschenrecht: das Recht gebraucht zu werden – und das gilt eben auch für behinderte Mitarbeiter der Werkstatt. Dörner hat in der Psychiatrie darauf schon in den 90er Jahren hingewiesen. (Dörner 2007 S. 12 f).

Ich wollte deutlich machen, dass man das institutionelle Feld berücksichtigen muss, wenn man individuelle Etikettierungspraktiken verstehen will.

Sonderwelt Werkstatt¹⁷

Um die Besonderheiten der unterschiedlichen Alltagswelten von Werkstätten zu erfassen, wird man sie mit normalen Betrieben vergleichen müssen. Dabei findet man ähnliche soziale Rollen:

- Das *Arbeitsverhältnis* orientiert sich am Rollenmodell Arbeitnehmer – Arbeitgeber.
- Die *Zusammenarbeit* basiert auf 'kollegialen' Rollen (Vorarbeiter – Hilfsarbeiter).
- Die berufliche *Qualifizierung* folgt dem Rollenmodell Ausbilder – Lehrling (bzw. Lehrer – Schulungsteilnehmer).
- In *Testverfahren* oder Assessments sehen sich die Mitarbeiter als Probanden.¹⁸
- Eine *Assistenz* für Körperbehinderte kann auch in normalen Firmen eingesetzt werden.
- Und punktuell werden Rollen speziell trainiert, beispielsweise zur Befähigung für eine besondere Arbeit (Kundenkontakt, Telefondienst). *Coaching von Rollenperformanz* setzt jedoch selbst ein Rollen-Verhältnis voraus – das von Coach und Klient (als Rehabilitand oder Job-Aspirant).

Alle Akteure durchlaufen Lernprozesse, die diesen Rollenverhältnissen vorgeordnet sind. In der Sozialisation (auch in der beruflichen) ist das Erlernen sozialer Rollen ein informeller Prozess, eingebettet in die alltägliche Interaktion, vermittelt durch Lernen an Vorbildern, weithin unbewusst.

Worin bestehen die Unterschiede? Die zwischen Werkstätten beruhen zu einem großen Teil auf den sozialen Kompetenzen der Akteure. Für geistig

¹⁷ Dies ist eine überarbeitete und ergänzte Fassung eines früheren Textes:

http://www.denksaal.de/handicap/referate/53grad-nord_2018/Sonderwelt.htm

¹⁸ Testungen, wie HAMET (der 'Handwerklich manuelle Eignungstest'), sind obligatorisch für behinderten Mitarbeiter der Werkstatt. In der Wirtschaft wird man dabei eher an die Führungsebene denken.

behinderte und psychisch kranke Menschen unterscheiden sich die sozialintegrativen Prozesse so markant, dass sie als verschiedene 'Welten' erlebt werden.

Im Vergleich zu 'normalen' Betrieben können und müssen die Werkstätten natürlich größere Spielräume bereithalten, um die Nicht-Erfüllung sozialer Rollen zu überbrücken und deren (Wieder-)Aneignung zu ermöglichen. *Formelle* Disziplinierungsmöglichkeiten der Werkstatt sind eingeschränkt. Der Rechtsstatus ihrer behinderten Mitarbeiter ist nur 'arbeitnehmerähnlich' und nicht mit einem existenzsichernden Lohn verbunden.¹⁹

Hinzu kommt eine wesentliche Differenz in der Sozialstruktur:

Die Rollen des Lehrers, Vorarbeiters, Assistenten und Coachs verschmelzen in Werkstätten zu *einer* 'Unterstützer-Rolle'. Und die Autorität des Unterstützers hat nicht nur eine fachliche Basis, sondern auch eine disziplinarische. In der Werkstatt ist die Trennung von Personal und Klienten deckungsgleich mit diesem fachlich-disziplinarischen Autoritätsgefälle. Und die Trennung setzt sich auf der informellen Ebene fort. Anders als in normalen Firmen wird die formelle Hierarchie in der Werkstatt (die zwischen Personal und Klienten) durch die informelle Organisation noch verstärkt. Die informelle Zusammenarbeit gelingt eher dem Personal und stärkt dessen Position, nach oben und nach unten.

Die soziale Kohäsion unter behinderten Mitarbeitern wird in Zachs Datenmaterial gestreift. Er erwähnt gegenseitige Diskreditierungen zwischen behinderten Mitarbeitern – sowohl individuelle als auch auf den Gruppenstatus bezogene [S. 249]. In einem Fall vermutet er die Sanktionierung überhöhter Arbeitsleistung unter behinderten Mitarbeitern [S. 166], was ein klassisches Beispiel für die informelle Kontrolle der Arbeitsleistung wäre (Indiz für eine soziale Kohäsionskraft).

Wenn ich als Coach einen behinderten Mitarbeiter auf einem Arbeitsplatz *außerhalb* der Werkstatt (in einem normalen Betrieb) besuche, dann gehört mein Klient zum Personal und ich bin der Außenstehende. Diese Rollenverkehrung markiert den Sonderweltstatus der Werkstätten für mich am eindrucksvollsten. Wenn die Werkstätten mehr 'Normalität' erreichen wollen, werden sie ihr Rollen-Disziplinar-Paket aufschnüren müssen.²⁰

Es ist Zachs Verdienst, einen objektivistischen Behinderungsbegriff infrage zu stellen und für zwischenmenschliche Beziehungen zu sensibilisieren, die die (Sonder-)Lebenswelten geistig behinderter Männer prägen.

Ich wünsche ihm eine breite und tiefe Rezeption.

Reinhard Saal, Sept. 2019

¹⁹ 2016 lag das Durchschnittsentgelt bei 180,00 Euro monatlich. (BAG:WfbM Statistik)

²⁰ Ein Experiment, das in diese Richtung geht, wagte die Werkstatt der „St. Antonius GmbH“ in Fulda: „Unseren Sozialdienst haben wir vor neun Jahren komplett abgeschafft.“, sagt der Betriebsleiter des „antonius Hof“ in Fulda. Quelle: G. Grottemeyer, „Wir haben *Normalität* in die Werkstatt gebracht“ In: Klarer Kurs, 53° NORD - Agentur und Verlag, 4 / 2016, S.24ff

Literatur

Das Symbol ↓ steht für die Prüfung von Links zum angegebenen Datum Monat.Jahr

APK 2004: Aktion Psychisch Kranke e.V. (Hg.), Individuelle Wege ins Arbeitsleben, Abschlussbericht zum Projekt „Bestandsaufnahme zur Rehabilitation psychisch Kranker“, Psychiatrie Verlag, Bonn 2004; (↓ 3.2018) http://www.apk-ev.de/fileadmin/downloads/0013_Individuelle_Wege_gesamt.pdf

APK 2006: Aktion Psychisch Kranke e.V. (Hg.), Schmidt-Zadel, Kunze, Peukert (Hg.). „Gute Praxis und Ökonomie verbinden“, Psychiatrie Verlag, Bonn 2006; (↓ 3.2018) http://www.apk-ev.de/fileadmin/downloads/Band_32.pdf

BAG:WfbM 1999: Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (Hrsg.), Bildstörung. Der lange Weg vom Tollhaus zur Werkstatt für Behinderte. Katalog zur Ausstellung. BAG WfbM Frankfurt a.M. 1999

BAG:WfbM Statistik: Durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelte 2013-2016 (↓ 4.2019) www.bagwfbm.de/category/34

Bendel 2015: Alexander Bendel, Caroline Richter, Frank Richter; Entgelt und Entgeltordnungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Etablierung eines wirtschafts- und sozialpolitischen Diskurses. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. In: WISO Diskurs Juli 2015, Bonn. (↓ 10.2015) <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11514.pdf>

Dörner 2007: Klaus Dörner, 'De-Institutionalisierung im Lichte von Selbstbestimmung und Selbstüberlassung - Absichten, Einsichten und Aussichten entlang der Sozialen Frage' - Vortrag im Rahmen der Ringvorlesung 'Behinderung ohne Behinderte!? Perspektiven der Disability Studies', Universität Hamburg, 27. November 2007 (↓ 4.2019) www.zedis-ev-hochschule-hh.de/files/dorner_deinstitutionalisierung.pdf

Lingelbach 2014: Gabriele Lingelbach, Sebastian Schlund, Disability History. In: http://docupedia.de/zg/Disability_History?oldid=92951 (↓ 8.2019)

Laupichler 2006: Klaus Laupichler, Reinhard Peukert; Worauf wir Psychiatrie-Erfahrenen und wir Angehörigen uns verlassen wollen! Gemeinsames mit gewichtigen Differenzen. In: APK 2006, S. 54 - 72

Niedecken 2003: Dietmut Niedecken: Namenlos. Geistig Behinderte verstehen. Belz Vlg., Weinheim, Basel, Berlin 2003, 4. Auflage

Niedecken_2008: Dietmut Niedecken, Zerstörung des Denkens in Institutionen. Zur Dimension des Sozialen bei Wilfred Bion. In: D. Niedecken (Hg.), Szene und Containment. Wilfred Bion und Alfred Lorenzer: ein fiktiver Dialog. Marburg Tectum 2008 (↓ 1.2020) www.academia.edu/3195299/Zerstörung_des_Denkens_in_Institutionen._Zur_Dimension_des_Sozialen_bei_Wilfred_Bion

prognos 2017: M. Hölterhoff, J. Maetzel, Ch. Resnischek, P. Frankenbach, M. Henkel, D. Wilkskamp, Wirkfaktoren auf die wirtschaftliche Situation einer Werkstatt für behinderte Menschen. prognos Abschlussbericht, im Auftrag des Landschaftsverband Rheinland (LVR). Berlin/Düsseldorf, 27.09.2017 (↓ 6.2018) http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/aktuelles_und_service/dokumente/studien_und_evaluationen/2017-09-27_Abschlussbericht_LVR_Wirkfaktoren_WfbM.PDF

Schönhuth 2011: Michael Schönhuth, Gruppenfeldforschung in der Werkstatt zum Thema „Behinderung“. In: Ethnoscripts: Zeitschrift für aktuelle ethnologische Studien. Jahrgang 12-2 (10/2010) Business Anthropology S. 12 - 27 (↓ 4.2019) www.ethnologie.uni-hamburg.de/pdfs-de/ethnoscripts-pdf/es12_2artikel.pdf

Thesing 2015: Stefan Thesing, Berufliche Bildung im Zielkonflikt. Umsetzungsbedingungen des gesetzlichen Auftrags der WfbM. Dissertationsschrift im Fach Erziehungswissenschaft der Universität Hamburg, September 2015 (↓ 5.2017)
<http://ediss.sub.uni-hamburg.de/volltexte/2017/8379/pdf/Dissertation.pdf>

Tomasello 2009: Michael Tomasello, Die Ursprünge der menschlichen Kommunikation. Suhrkamp Vlg., Frankfurt M. 2009

Wendt 2014: Sabine Wendt, Ist das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis für behinderte Beschäftigte in WfbM noch zeitgemäß? In: Behindertenrecht. Fachzeitschrift für Fragen der Rehabilitation. Richard Boorberg Verlag - Stuttgart, 53. Jg., Heft 3/2014 April 2014, S. 59 – 65