

REINHARD SAAL

Sonderwelten und Übergänge

Anmerkungen zu einem Schlüsselbegriff der Werkstattkritik

Special Settings and Transitions

Notes on a Key Concept in Sheltered Workshop Criticism

KURZFASSUNG: Der vorliegende Essay thematisiert die Parameter beruflicher Inklusion für Menschen, die „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ in einer *Werkstatt für behinderte Menschen* in Anspruch nehmen können. Für diesen Personenkreis fügen sich Exklusionsprozesse nicht in die Formel *Beeinträchtigung – Barriere – Behinderung*. Um deren berufliche Exklusion zu verstehen und zu überwinden, muss man (so die hier vertretene These) Inklusion als einen sozialintegrativen Prozess in der beruflichen Alltagswelt von Betrieben in den Blick nehmen. Die formelle Organisation erwerbsförmiger Arbeit ist in eine naturwüchsige informelle Handlungskoordination eingebettet, die eine entscheidende Bedeutung für praktische Inklusionsversuche hat.

Schlagworte: Inklusion, Arbeitswelt, Berufliche Sozialisation, Rehabilitation, Informelle Handlungskoordination, Werkstätten für behinderte Menschen, Unterstützte Beschäftigung

ABSTRACT: This essay addresses the parameters of occupational inclusion for people who can claim “*Benefits for Participation in Working Life*” in a *sheltered workshop*. For this group of people, exclusion processes do not fit into the *impairment – barrier – disability* formula. In order to understand and overcome their vocational exclusion, the thesis argued here is that inclusion must be considered as a socially integrative process in the everyday professional settings of companies. The formal organization of employment is embedded in an almost natural informal collaboration, which is of crucial importance to practical attempts at inclusion.

Keywords: Inclusion, World of Work, Vocational Socialization, Rehabilitation, Informal Action Coordination, Sheltered Workshops, Supported Employment

Der Begriff der „Sonderwelt“ gehört zu den Schlüsselbegriffen der populären Kritik an den „Werkstätten für behinderte Menschen“. Er transportiert eine emotionale Nachricht: „Sonderwelten“ sind die fremdorganisierten minderwertigen Arbeits- und Lebenswelten der Ausgeschlossenen. Der Begriff der „Welt“ – als Arbeitswelt, Lebenswelt oder eben Sonderwelt – verweist auf soziale Zusammenhänge, die sich in einem mehr oder weniger abgeschlossenen Sozial-Raum entwickeln. Wenn „berufliche Inklusion“ mehr sein soll als eine sozialpolitische Tugend-Forderung, dann muss sich die Fach-Diskussion diesem Sozialraum und den Prozessen beruflicher Sozialisation zuwenden.

Ohne analytisches Fundament, ohne inhaltliche Bestimmung wird der „Sonderwelt“-Vorwurf zur Leerformel, mit der sich widerstandslos beliebige Vorurteile verknüpfen lassen. Für die Klientel der Werkstätten sind soziale Vorurteile – auch solche, die ihre (diffamierte) Lebenswelt betreffen – ein zentrales Lebensthema.¹

1. Die Klientel

Die soziale Basis der verschiedenen Werkstätten hängt zuerst von ihren Zugangsbedingungen ab. Spezialisierte Werkstätten für blinde, für psychisch erkrankte oder geistig behinderte Menschen gewähren nicht jedem anerkannten „schwerbehinderten Menschen“ Zutritt. Die Mehrheit aller Werkstatt-Klienten ist schwer, doppelt und mehrfach behindert – geistig, körperlich, sensorisch, psychisch, an einer Sucht erkrankt – und oft zusätzlichen chronisch krank – mit schweren Störungen von Organfunktionen (Herz-Kreislauf, Nieren, Lung, Stoffwechsel und andere).

Geistig beeinträchtigte Klienten stellen über 75% der Werkstatt-Beschäftigten. Sie stehen in der Regel unter gesetzlicher Vormundschaft. Ein erheblicher Teil lebt in Wohnheimen, mit 24-Stunden-Betreuung. Nur wenige können sich im öffentlichen Personenverkehr orientieren. Sie fahren mit separaten Transferdiensten zur Werkstatt.²

Es gibt aber auch Klienten, die einen akademischen Abschluss oder berufliche Karriereerfolge vorweisen können, verheiratet sind und Kinder haben, herausragende Teil-Leistungs-Fähigkeiten mitbringen und niemals einen Schwerbehindertenausweis beantragen. Das kann bei Klienten mit schweren psychischen Störungen der Fall sein – wenn auch selten und kaum in allen Punkten gleichzeitig.³

¹ Sonderwelten existieren nicht nur in sozialstaatlich organisierten Institutionen. Sie sind Lebensformen. Meine Privatsphäre ist eine Sonderwelt. Aus Hausbesuchen bei Klienten kann man Impressionen unterschiedlichster Lebenswelten mitnehmen. Sonderwelten müssen keine Räume der Deklassierung sein. Und sie sind immer Räume der Gestaltung.

² Dies sind Indikatoren für die lebenspraktische Bedeutung der Behinderungen von Werkstatt-Klienten. Dem Autor liegen Daten aus einem Werkstattverbund vor, die folgende Verteilung aufzeigen (Stand März 2022):

- 85% der geistig behinderten Werkstatt-Klienten haben gesetzliche Betreuer,
- 45% der psychisch erkrankten.
- 32% der geistig behinderten Werkstatt-Klienten leben in Heimen,
- 2% der psychisch erkrankten.
- 73% der geistig behinderten Werkstatt-Klienten benötigen einen Fahrdienst,
- 19% der psychisch erkrankten.

Zwischen den Einrichtungen für Menschen mit geistigen und psychischen Beeinträchtigungen liegen Welten [sic!]. In Bezug auf diese Zielgruppen differenziert sich fast die komplette Werkstätten-Landschaft der BRD.

Zu den Zahlen für verschiedene Behinderungsformen in den Werkstätten siehe BAG WfbM (2021). Die Gesamtzahl der Werkstattbeschäftigten lag zum 01.01.2020 bei 315.680. Das sind weniger als 4% aller anerkannten schwerbehinderten Menschen: 7.902.960, nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (2020) zum Stichtag 31.12.2019.

³ Behinderungsdiskurse, die einen Bezug zu menschlichen Lebenswelten haben, stützen sich immer auf Vorstellungsbilder von bestimmten Behinderungsgruppen. Oft sind das Körperbehinderungen, speziell die der Rollstuhlfahrer. Ihr Piktogramm ist jedem in der Öffentlichkeit präsent, zum Beispiel als Kenn-

Gemeinsam ist den Werkstatt-Klienten ein sozialstaatlich garantiertes Anrecht auf eine erwerbsförmige Tätigkeit. Der Anspruch auf entsprechende „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ nach SGB IX wird in einem amtlich kontrollierten Verfahren beruflicher Förderung, Testung und nach medizinischer Begutachtung nur einem kleinen Teil schwerbehinderter Menschen zuerkannt. „Behinderung“ ist eine Verwaltungs-Kategorie. Sie vereint heterogene Gruppen. Der „behinderte Mensch“ ist der verwaltete Mensch. Wer Behinderung sagt, sagt auch Verwaltung.⁴

In meinem Berufsleben konnte ich einen Beitrag zur Förderung unterschiedlichster Werkstatt-Klientel leisten. Über 35 Jahre hinweg habe ich Übergänge langfristig intensiv begleitet. Im Folgenden möchte ich Beobachtungen und Thesen zur beruflichen Inklusion von Werkstatt-Klienten in „normalen“ Betrieben vortragen (soweit nicht andere Bezüge im Text ausgewiesen werden). Kollegen aus den Fachdiensten für berufliche Integration berichten in den speziellen Arbeitskreisen über vergleichbare Erfahrungen mit ausgelagerten Werkstatt-Arbeitsplätzen.

In den vergangenen Dekaden hat sich keine andere sozialstaatliche Instanz um die berufliche Inklusion der Werkstatt-Klientel gekümmert. Als 2008 die „Unterstützte Beschäftigung“ (§ 55 SGB IX) gesetzlich verankert wurde, blieb das Gros der Werkstatt-Klienten ausgeschlossen – und wären mit dieser Unterstützung-Light gar nicht förderbar.

2. Die Arbeitswelt

Wenn man Arbeitsplätze für Werkstatt-Klienten in „normalen“ Betrieben sucht, findet man erhebliche „kulturelle“ Unterschiede: Familienbetriebe, Dienstleister, Büroarbeitswelten, Facharbeiter- und Hilfsarbeiter-Welten unterscheiden sich erheblich. Betrieb bilden je eigene Welten.

Seit den Hawthorne-Experimenten und der Aufnahme der Human-Relations-Studies in das wissenschaftliche Management ist die Konstitution von Betriebskulturen ein anerkannter Gegenstand spezieller Firmen-Ethnografien. Die formelle Betriebsorganisation findet sich naturwüchsig eingebettet in informell koordiniertes Handeln. Die informelle Handlungskoordination deckt oder konterkariert die formellen Betriebsabläufe.

Für Versuche, Werkstatt-Klienten in Betrieben zu platzieren, hat die betriebliche Sozial-Integration eine besondere Bedeutung – genauer:

- 1.) Was wir als „Arbeitswelt“ bezeichnen, hat eine doppelte Organisationsstruktur: eine formelle und eine informelle. Die informelle Organisation einer Firma ist abhängig

zeichnung von „Behinderten“-Toiletten. Die Bordsteinkante, die es abzusenken gilt, ist das Paradigma für Barrieren überhaupt. Körperbehinderungen erlauben eine einfache Differenzierung zwischen objektiver Beeinträchtigung und den Barrieren, die zu Behinderungen führen. Für Menschen mit geistigen Leistungseinschränkungen oder psychischen Störungen gilt das nicht in gleicher Weise.

⁴ Von ADORNO (1959) stammt der Satz „Wer Kultur sagt, sagt auch Verwaltung.“ Der Begriff der „verwalteten Welt“ (ADORNO et al. 1950) bezeichnet einen wesentlichen Aspekt seiner gesellschaftskritischen Diagnose. Zweifellos gilt diese Diagnose für die Lebenswelten behinderter Menschen in besonderer Weise.

von der formellen. Sie ist aber auch widerständig. Sie verfügt über eigene Regeln, Hierarchien, Belohnungs- und Bestrafungsmöglichkeiten.

- 2.) Die informelle Organisation einer Firma setzt sowohl dem Management Grenzen. Beispielsweise kann auf der informellen Ebene Leistungsdruck, der von der Betriebsleitung kommt, abgemildert oder abgewehrt werden. Und sie fördert oder limitiert die Inklusion neuer Kollegen. Bemerkenswert ist die Beobachtung, dass die große Mehrheit der Mitarbeiter jener Betriebe, die Werkstatt-Klienten aufnehmen, dies mit Toleranz und Einsatzbereitschaft tun. Helfen ist ein menschliches Grundbedürfnis.
- 3.) Die informelle Organisation gewährleistet komplementäre Kooperation. Das heißt, sie springt ein, wenn die formelle Handlungskoordination scheitert. Damit ist sie nicht nur ein Produktivfaktor, sondern ermöglicht die Lösung unvorhergesehener Probleme – was gerade bei der Inklusion von Werkstatt-Klienten eine wichtige Rolle spielt.
- 4.) Daraus folgt eine doppelte „Methodologie“ für die Vorbereitung und Begleitung von Integrationsversuchen. Inklusion bedeutet funktionale Integration *und* Solidarität. Sie stützt sich auf die Kompensation von „Störungen“ *und* die Akzeptanz von „Abweichungen“. Sie ist fachlich *und* sozial orientiert.

3. Die berufliche Alltagswelt mit Werkstatt-Klienten

Über Werkstätten in Deutschland wurde bislang keine Ethnografie erstellt.

Lässt man Werkstatt-Klienten zu Wort kommen, dann erfährt man in der Regel, wie bedeutsam ihnen die Arbeit in der Werkstatt ist. Das ist auch eines der spannendsten Ergebnisse der Dissertation von Michael Zach⁵, der sich mit der Alltagswelt einer Werkstatt wissenschaftlich beschäftigt (als einziger mir bekannter Autor). Das ist Pflichtlektüre vor jeder seriösen Werkstattkritik. Werkstätten sind nicht sein Hauptthema, aber ein Kontext seiner Untersuchung. Seine Arbeit zeigt vor allem, dass wir als ganze Menschen am Arbeitsplatz präsent sind und nicht nur als Spieler einer (Arbeitnehmer-)Rolle.

Für die berufliche Inklusion ist das Verständnis der beruflichen Alltagswelt ein zentraler Punkt – für die Werkstatt-Klientel vielleicht überhaupt das zentrale Problemfeld.⁶ Werkstatt-Klienten bringen besondere Profile der Leistung, des Verhaltens und der Motivierung mit in die Betriebe. Ihre berufliche Integration gelingt in der Regel nicht ohne eine alltägliche informelle Unterstützung – über alle formellen Assistenzleistungen hinaus. Was dabei für wen zum Problem wird, das wird letztlich erst im Arbeitsalltag entschieden – auch die Frage, ob sich die Kollegen in den Betrieben in der Lage sehen,

⁵ ZACH (2015), 69.

⁶ Es steht außer Frage, dass Entwicklungen der ökonomischen Lage einen durchgreifenden Einfluss auf Inklusionschancen haben. Beispielsweise scheint die Expansion der Mini-Jobs ab 2003 zu einem signifikanten Rückgang der Vermittlungserfolge geführt zu haben – so zumindest in meinem Arbeitsbereich.

Inklusionsleistungen mit der erforderlichen Reichweite zu erbringen. Ein „Nein“ zur Inklusion ist im Einzelfall eine legitime Entscheidung, ein Stück Basisdemokratie.

Einschränkungen der qualitativen und quantitativen Leistungsfähigkeit lassen sich in vielen Fällen gut einschätzen und bei der Integration in den Arbeitsprozess (mit etwas Toleranz) berücksichtigen. Das gelingt in der Praxis auch für Werkstatt-Klientel.

4. Die Anforderungen informeller Handlungskoordination

Wesentlich schwieriger ist die Kompensation fehlender psycho-sozialer Kompetenzen. Erwerbsförmige Tätigkeiten stellen andere Anforderungen an den Einzelnen als Hausarbeiten oder Hobby-Tätigkeiten. Die Anforderungen *erwerbsförmiger* Arbeit, die ein Arbeitnehmer in der Regel unbewusst verarbeitet, sind das Kern-Thema der beruflichen Sozialisation oder der Rehabilitation – und damit auch der Inklusion. Geistig behinderte Menschen stehen beim Eintritt in die Werkstatt fast immer vor den Aufgaben der primären beruflichen Sozialisation. Bei den psychisch kranken Klienten der Reha-Werkstätten geht es eher um die „Neujustierung“ der beruflichen Sozialisation.

Berufliche Exklusion kann man nicht angemessen als Zustand beschreiben; denn Inklusion ist ein fortwährender sozial-integrativer Prozess, der an vielen Punkten scheitern kann. Einige Faktoren, die diesen Prozess bestimmen, möchte ich im Folgenden umreißen, und zwar ausgehend von dem am häufigsten angegebenen Grund für das berufliche Scheitern bei Reha-Klienten, nämlich der „Einschränkung der Belastungsfähigkeit“. Die Belastungsfähigkeit hat auch für geistig behinderte Menschen eine hohe Bedeutung und betrifft letztlich jeden Arbeitnehmer. Belastungen am Arbeitsplatz sind ein universelles Problem unserer Arbeitswelt. Das Maß und Verhältnis von Befriedigung und Entsagung, das aus einem Arbeitsverhältnis resultiert, ist ebenso vielfältig und variabel, wie die individuelle und behinderungsbedingte Konstitution des Einzelnen.

4.1 Selbst- und Belastungswahrnehmung

Störungen der Selbstwahrnehmungen dürften für die meisten Werkstatt-Klienten zu den schwerwiegenden Handicaps gehören.

Im Reha-Bereich gilt die Selbstwahrnehmung als wichtiger Prädiktor für den Rehabilitationserfolg. Dies betrifft unter anderem die Fähigkeit zur eigenständigen Bedarfsdosierung von Medikamenten (Selbstmedikation). Menschen mit einer eingeschränkten Selbstwahrnehmung sind darauf angewiesen, dass andere sie vor (mutmaßlicher) Überlastung und gesundheitlichen Risiken schützen (z.B. vor psychotischen Rezidiven). Belastungserfahrungen sind letztlich Teil der subjektiven Welt, die nur dem Einzelnen selbst zugänglich ist. Außenstehende können bestenfalls Indizien beobachten.

Belastung ist etwas anderes als die messbare Erfüllung anstrengender Aufgaben. Die Verausgabung von Ressourcen kann ebenso gut in einen Zustand der Befriedigung einmünden, wie in eine fortwirkende (nur langsam abklingende) Anspannung.⁷

Die Selbstwahrnehmung bildet das Fundament der subjektiven Identität, bis hinab zur sinnlich-sensorischen Erfahrung. Sie kann verstellt sein, geprägt von dissoziativen Störungen und Autoaggressionen, verstärkt durch eine feindlich wahrgenommene Umgebung. Eine Umwelt, die dem Subjekt menschliche Anerkennung vermittelt, mildert Minderwertigkeits- und Benachteiligungsgefühle und setzt Fähigkeiten frei. Die Selbstwahrnehmung wirkt sich auf den Integrationsprozess aus, der auf sie zurückwirkt.

Nicht selten beobachten die Werkstatt-Fachdienste einen scheinbaren Kompetenzzuwachs, wenn ihre Klienten Arbeitsversuche außerhalb der Werkstätten machen.

4.2 Selbstkontrolle

Die Belastungswahrnehmung muss partiell vom Handeln entkoppelt werden. Das heißt, Belastungen müssen (bis zu einem gewissen Grad) ausgehalten werden. Jeder Arbeitnehmer muss lernen, einen angemessenen Teil seiner Produktivkraft in die Lohnarbeit einzubringen. Die Anforderungen an die Selbstkontrolle erfordern persönliche Stabilität. Der Druck oder Anreiz, Selbstkontrolle zu lernen, ist innerhalb der Werkstätten vergleichsweise gering. Beim Übertritt in „normale“ Betriebe (mit reduzierter „sozialer Kontrolle“) kommt es wegen der fehlenden selbstregulierten Belastungstoleranz mitunter zu „Disharmonien“.

4.3 Belastungsfähigkeit als variable Grenzerfahrung

Die Belastbarkeit ist nicht konstant. In der Regel steigt sie beim Einstieg in das Arbeitsleben. In Krisen schmilzt sie ab. Sie kann trainiert werden. In der allgemeinen Berufspädagogik gilt die „mäßige Überforderung“⁸ als effektive Förderstrategie. Dies deckt sich mit einem Grundprinzip der Logotherapie⁹ von Victor Frankl, neben Freud und Adler der Vertreter der „Dritten Wiener Richtung der Psychotherapie“. Und dies bewährt sich für Werkstatt-Klientel – ein grundlegendes Förderprinzip.

Bei eingeschränkter Belastungsfähigkeit kann sich die Leistungsanpassung nicht an Vorbildern orientieren. Um die Belastbarkeitsgrenze wahrzunehmen und zu verschie-

⁷ WOLFGANG LEMPERS nennt das: „Beglückende Kraftentfaltung und zermürbende Maloche“. LEMPERS (2007), 23.

Selbst positive Erfahrungen können belastend sein. Manchmal sind berufliche Rehabilitationserfolge ein Krisenauslöser (in Folge emotionale Überforderung).

⁸ LEMPERS (2009), 37.

⁹ FRANKL (1972), 2:24: "If we take man as he really is, we make him worse, but if we overestimate him [...] we promote him to what he really can be."

ben, muss sie erfüllt und (vorsichtig) erweitert werden. Ein Erhaltungsmaß muss individuell gesucht und erprobt werden.

4.4 Arbeitnehmer-Rollen-Kompetenz

Der Betrieb (inklusive Belegschaft) fordert die Einhaltung von Arbeitstugenden, insbesondere: sich ans das betriebliche Zeitregime anzupassen (regelmäßig pünktlich zur Arbeit zu kommen, Arbeitspausen einzuhalten), private Interessen zurückzustellen, sich ordentlich krank zu melden, zuverlässig zu arbeiten, sich in die horizontale Arbeitsteilung und in die Firmenhierarchie einzufügen. Die tauschbasierte Zusammenarbeit in Betrieben stellt spezielle Verhaltensanforderungen, die sich historisch entwickelt haben und von jedem Einzelne immer wieder neu zu erlernen sind.¹⁰

Sozialformen in den Betrieben sind eher sachlich, emotionsreduziert, distanziert-höflich, trotzdem hilfsbereit und kooperativ. Zusammenhalt wird in alltäglichen Grußformeln symbolisch bekundet. Menschen mit schizophrenen Erkrankungen stabilisieren sich leichter in solchen Milieus, die „*low-expressed-emotions*“ pflegen. Für Menschen mit geistigen Behinderungen gehören distanzierte Sozialbeziehungen hingegen eher nicht zum eingeübten Repertoire.

4.5 Selbstwirksamkeit

Zu den vielen Fähigkeiten, die für die Zusammenarbeit erforderlich sind, gehört auch die, sich selbst Erfolg und Leistung oder Schuld und Scheitern zuschreiben. Das ist u.a. wesentlich für die:

4.6 Motivation

Bei Versuchen der beruflichen Eingliederung lassen sich Defizite der Kompetenz einfacher ausgleichen als solche der Motivation. Es sind nicht (wie das Vorurteil unterstellt) „die Fitten“, die die Werkstatt erfolgreich verlassen. Es sind „die Motivierten“. Dabei verlangt das Leben mit Beeinträchtigungen ein Maß an Disziplin, das schnell an Grenzen stößt, wenn die Inklusion in den Arbeitsalltag zusätzliche Anforderungen stellt.

- Das Tauschverhältnis von Arbeitskraft und Lohn ist für die meisten Werkstatt-Klienten wenig motivierend. Viele der geistig behinderten Klienten verstehen nicht einmal, was Lohn ist. Zudem wird ihr Werkstatt-Lohn ggf. zur Heimfinanzierung eingesetzt oder mit Grundsicherung und Wohngeld verrechnet.

¹⁰ Zur Entwicklung der Arbeitstugenden: E. P. THOMPSON (1973).

Trotzdem ist das Leistungsentgelt eine unverzichtbare Grundlage für eine erwerbsförmige Tätigkeit. Solange Werkstatt-Klienten aber nur ein Taschengeld als Lohn mit nachhause bringen, bleibt die Werkstatt in den Augen fast aller Beteiligten, vor allem im Lebensumfeld ihrer Klienten ein minderwertiger Beschäftigungsgeber: Die Eltern-Betreuer denken mitunter nicht einmal daran, Urlaubsplanungen oder Krankmeldungen für ihre erwachsenen Kinder abzugeben. Und für Menschen mit spät erworbener Behinderung besiegelt der Behindertenlohn (im Anschluss an das wesentlich höhere „Übergangsgeld“¹¹) den Statusverlust.

Für Forderung nach einem Mindestlohn sind die Werkstätten jedoch der falsche Adressat. Er wäre nur erreichbar mit sozialstaatlicher Subventionierung.

Die Attraktivität der Werkstätten zeigt sich unabhängig vom Lohn an den Belegungszahlen, die bis vor wenigen Jahren stetig gewachsen sind.¹²

- Der Verbleib zuhause ist nicht attraktiv, weder für Werkstatt-Klienten selbst (die das auch so bekunden) noch für ihr soziales Umfeld (das vielleicht nicht einmal so sehr pusht, wie bei arbeitslosen Angehörigen ohne Beeinträchtigung).
- Ein weiterer Aspekt: Fachdienste, die Klienten außerhalb der Werkstatt unterbringen wollen, stoßen oft auf Widerstände der Angehörigen, die ihre erwachsenen Kinder in fürsorglicher Sicherheit wissen wollen. Klienten und Angehörige wissen um die Stigmatisierungsmechanismen in unserer Leistungsgesellschaft – der Gesellschaft, zu der man selbst gehört, deren „Moral“ man fühlt, selbst wenn man sie nicht teilt. Und nicht alle Klienten und Angehörigen sind Streiter für die Inklusion. Mitunter äußern sie selbst Verachtung für behinderte Menschen, zu denen *sie* nicht gehören.
- Im Reha-Bereich sind es praktisch alle Psychotiker mit Negativ-Symptomatik, bei denen Versuche scheitern, sie zu Schritten auf dem „Weg aus der Werkstatt“ zu animieren.
- Vor allem, die Werkstatt hat eine fundamentale Attraktivität, weil sie ein Grundbedürfnis befriedigt: Jeder Mensch hat das Bedürfnis gebraucht zu werden.¹³ Dieses zu erfüllen – außerhalb der privaten Welt – gehört zu den Kernaufgaben der Werkstätten.

4.7 Selbstdarstellung

Die eigenen Belastungsgrenzen müssen nach außen hin (gegenüber Kollegen) angemessen vertreten werden. Die Kollegen verstehen die Folgen von Beeinträchtigungen

¹¹ Übergangsgeld erhalten die Teilnehmer an den beruflichen Bildungsangeboten der Werkstätten, wenn sie bereits berufliche Erfahrungen vorweisen können.

¹² Die BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER WERKSTÄTTEN (BAG WfbM, o.J.) dokumentiert erstmals für das Jahr 2015 ein Null-Wachstum bei den Werkstätten für geistig behinderte Menschen und 2018 bei den Reha-Werkstätten.

¹³ KLAUS DÖRNER spricht vom „... Grundbedürfnis, Bedeutung für Andere zu haben, von Anderen gebraucht zu werden, für Andere notwendig zu sein“ (DÖRNER 2007, 13).

typischerweise nicht intuitiv oder kennen sie vielleicht gar nicht. Dabei geht es nicht nur um Belastungen, sondern darum, wer welche Aufgaben übernimmt, wie man sich gegenseitig im Arbeitsalltag unterstützt, wie Probleme überbrückt werden. Das gelingt für psychisch und für geistig behinderte Menschen unterschiedlich, u.a. weil diese Behinderungsformen unterschiedlich wahrnehmbar sind (bei psychisch Kranken phasenweise gar nicht). Die Selbstpräsentation ist ein Thema des Stigma-Managements.¹⁴

4.8 Selbstdurchsetzung

Wenn ein Klient seine Handikaps nicht selbst vertreten kann, muss ein geschulter Assistent das übernehmen und Arrangements stellvertretend mit den Kollegen vereinbaren.

Zu den formellen Regularien, die man meist relativ einfach vereinbaren kann, gehören entlastende Zusatzpausen, über die gesetzliche Pausenregelung hinaus (§ 4, ARBEITSZEITGESETZ).

4.9 Überlastung des Helfersystems

Ein spezifisches Belastungsproblem kann auf Seiten der hilfsbereiten Kollegen in den Betrieben entstehen.

Um eine Überforderung des Helfersystems zu vermeiden, muss der Einzelne (Klient) lernen, welche Entscheidungen er selbst verantworten kann. Bei reduzierter Selbstsicherheit ist das besonders schwierig. Die Peinlichkeit, überflüssige Fragen zu stellen, und das Vermeiden von Fragen führen schnell zu Fehlerkonsequenzen. (Einarbeitungshilfen sind nicht immer über längere Zeit leistbar.)

4.10 Situationswahrnehmung: Leistungserwartungen

Um sich selbst angemessen gegenüber anderen vertreten zu können, muss der Beschäftigte ein Gefühl der sozial erwarteten Belastungsbereitschaft entwickeln, also für das, was in der beruflichen Alltagswelt sanktioniert wird, entweder als „zu wenig“ oder als „zu viel“ Leistung.

4.11 Situationswahrnehmung: Relevanzen

Um Anforderungen angemessen zu erfüllen, muss der Einzelne Relevanzen konfligierender Anforderungen lernen. Was muss mit welcher Dringlichkeit erledigt werden.

¹⁴ GOFFMAN (1975).

Unbeabsichtigt widersprüchliche, überfordernde Anforderungen sind einer der häufigsten Gründe für das Scheitern von Arbeitsversuchen. Für Werkstatt-Klienten ist deshalb eine Begrenzung der Zahl der Ansprechpartner am Arbeitsplatz oder/und eine Begrenzung der Zahl der Aufgaben erstrebenswert.

5. Exkurs: Inklusion mit Autismus

Die genannten Punkte sind weder umfassend noch trennscharf. Sie zeigen aber, dass Inklusion nicht nur die technisch adäquate Platzierung im materiellen Arbeitsprozess betrifft.

Instruktiv für das Verständnis sozial-integrativer Prozesse in der beruflichen Inklusion ist die Bewältigung von Autismus-Spektrum-Störungen, die unter bestimmten Bedingungen ohne professionelle Hilfen gelingen kann, vor allem wenn die Betroffenen ihr Anders-Sein selbst als Folge des Autismus verstehen und ihrer Umwelt angemessen vermitteln. Eine prägnante Beschreibung der typischen Probleme stammt von DR. CHRISTINE PREISSMANN.¹⁵ Sie berichtet aus eigener Erfahrung folgendes:

Für die berufliche Integration kommen nur Arbeitsplätze infrage, die eine reizarme Umgebung bieten oder hinreichend entlastende Pausen ermöglichen. Darüber hinaus kann Zusammenarbeit nur dann gelingen, wenn die Kollegen sachlich rational mit den Problemen der informellen Handlungskoordination umgehen. Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen haben Schwierigkeiten sich in andere einzufühlen, Mimik und Gestik zu interpretieren und ihre eigene persönliche Präsenz in die Kommunikation einzubringen. Sie meiden Blickkontakte, vermeiden Begegnungen, missverstehen symbolische Sprachformeln, kommunizieren direkt (undiplomatisch). Die Kollegen müssen misslingende Handlungskoordination wahrnehmen, überbrücken und neuorganisieren. Die Betroffenen haben ein ausgeprägtes Bedürfnis nach Struktur, die sich zu Verhaltensritualen verfestigen kann. „Struktur“ ersetzt informelle durch formelle Handlungskoordination.

Missverständnisse sind im Arbeitsalltag vorprogrammiert. Es erfordert von allen Beteiligten einen wachen Geist, sie auszuräumen. Im Job-Coaching mit Werkstatt-Klienten ist das schwierig.

Firmen, die Integrationsversuche unternehmen, wie *Auticon*¹⁶ oder *SAP*¹⁷ (2013 mit dem spektakulären Vorhaben über 600 Asperger-Autisten weltweit einzustellen), selektieren fachlich qualifizierte Bewerber, die typische Stärken mitbringen. Der DACHVERBAND ÖSTERREICHISCHE AUTISTENHILFE beschreibt diese Stärken folgendermaßen:

¹⁵ PREISSMANN (2017).

¹⁶ <https://auticon.com/>

¹⁷ SCHMITZ (2016).

Die besonderen Stärken im beruflichen Kontext von Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung sind:

- ein ausgeprägtes Vermögen zur Mustererkennung,
- ein besonderer Blick für Details,
- die Bevorzugung wiederkehrender Routinetätigkeiten,
- Perfektionismus, Loyalität, Ausdauer und Toleranz,
- die schnelle Fehlererkennung, ...¹⁸

Wenn „besondere Stärken“ für die Verwertung der Arbeitskraft nicht verfügbar sind, wenn nicht nur die informelle, sondern auch die formelle soziale Handlungskoordination scheitert, wenn keine spezielle Qualifikation vorhanden ist, sondern eine geistige Leistungseinschränkung Grenzen setzt, dann kann die berufliche Eingliederung selbst in einer Werkstatt eine besondere Herausforderung sein. Tatsächlich bleibt für viele der mehrfachbehinderten Autisten nur die Tagesförderstätte.

6. Die berufliche Sozialisation in der Werkstatt

Für die „normale“ Arbeitswelt ist die grundlegende Wirksamkeit „beruflicher Sozialisation“ empirisch bestätigt. Lempert zeigt dies in einer berufspädagogischen Sekundäranalyse ausgewählter Forschungsarbeiten.¹⁹

Die Werkstätten bauen auf Fähigkeiten und Erfahrungen auf, die ihre Klienten mitbringen: aus Schule oder früherer Berufstätigkeit. Dabei sind die Bildungsdefizite vieler Förderschüler tiefgreifend. Tatsächlich wachsen die meisten selbst der stark deprivatisierten Klienten langsam (über Jahre) in die Rollenanforderungen der Werkstatt-Arbeitswelt hinein.

Fehlende Soft-Skills (bezüglich Selbstwahrnehmung, Selbstkontrolle, Selbstpräsentation, Selbstdurchsetzung usw.) gehören zu den wesentlichen Gründen für die eingeschränkte Vermittelbarkeit von Werkstatt-Klienten. Abgesehen von den Fällen, in denen diese Soft-Skills nicht hinreichend erlernt werden *können*, sind sie im Rahmen aller konventionellen Reha-Institutionen zudem nicht oder nur schwer zugänglich. Arbeitsversuche außerhalb der Werkstatt, nach dem Vorbild des *Supported Employment*, erfordern aber immer schon ein Mindestmaß an Partizipationsfähigkeit.²⁰

¹⁸ ÖSTERREICHISCHE AUTISTENHILFE (o.J.).

¹⁹ LEMPERT (2009), 71.

²⁰ Ein Werkstatt-Angebot nach dem Modell des Supported Employment wird beschrieben unter: www.denksaal.de/handicap/ (Stand: 31.03.2022) und speziell: SAAL (2018), 10.

Intern bieten Werkstätten eine Alltagswelt mit bekannten sozialen Rollen:

- Die berufliche Qualifizierung kann nach dem Verhältnis Ausbilder - Lehrling (oder Lehrer - Schüler / Schulungsteilnehmer) verstanden werden.
- Die Zusammenarbeit basiert auf „kollegialen“ Rollen (Vorarbeiter - Hilfsarbeiter), im Rahmen eines modifizierten Arbeitnehmer - Arbeitgeber Verhältnisses.

Die Werkstatt kann und muss für die (Neu-)Aneignung sozialer Rollen einerseits größere Spielräume bereithalten als die normale Arbeitswelt, die ebenfalls „berufliche Sozialisation“ leistet.²¹ Die formellen Disziplinierungsmöglichkeiten der Werkstatt sind eingeschränkt.

Punktuell können Sozialisationsleistungen als „Training“ ausdifferenziert werden: mit Angeboten zur Persönlichkeitsförderung und Reifung, zum Erlernen sozialer Strategien (Coping) oder zur Befähigung für eine besondere Arbeit (z.B. Telefondienst):

- Ein solches Training der Rollenperformanz setzt allerdings selbst schon ein Rollenverhältnis voraus: das von Coach und Klient (als Rehabilitand, Job-Aspirant u.a.). Die Basis jeder sozialen Rolle bildet sich unbewusst.

Die Rollen des Lehrers, Vorarbeiters 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. Die informelle Zusammenarbeit gelingt eher dem Personal und stärkt dessen Position, nach oben und nach unten. Anders als in normalen Firmen wird die formelle Hierarchie in der Werkstatt (die zwischen Personal und Klienten) durch die informelle Organisation noch verstärkt.

Dies ist ein wesentlicher Unterschied zur „normalen“ Arbeitswelt. Ich denke, die Werkstätten müssen ihre Leistung weiter differenzieren und zumindest für Teile ihrer Klientel dieses Rollen-Disziplinar-Bündel auflösen. Ansätze hierfür gibt es.²²

Wenn Angehörige des Werkstatt-Personals „externe“ Klienten in den verschiedenen Firmen aufsuchen, dann sind sie dort Außenstehende und ihre Klienten gehören zum Personal.

²¹ Neuankömmlinge in der Arbeitswelt finden sich oft in einem Sonderstatus, der über sachlich-rationale Lehr- und Einarbeitungsbedingungen bzw. „Schonfristen“ hinausgeht. Die Einforderung persönlicher Autoritätstribute unter dem Motto „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ ist ein Beispiel hierfür. Für die ohnehin eher anspruchlosen Werkstatt-Klienten treten Autoritätskonflikte in der Regel zurück hinter fürsorglich-familiale Beziehungsmuster, die eine längerfristige „Einarbeitung“ in die „normale“ Arbeitswelt begleiten.

²² Beispielsweise das Konzept teilautonomer Gruppenarbeit der Lebenshilfe Braunschweig GmbH. Der Vortrag hierzu, den DANIEL THUNIG und FRANK ROGALSKI auf der Werkstätten-Messe am 15. April 2021 unter dem Titel „Teilautonome Gruppenarbeit - Empowerment praktisch umgesetzt“ gehalten haben, blieb leider unveröffentlicht.

7. Ermunterung zur Wissenschaft

Exzentrische Positionen beleuchten die Normalität. Erst die Probleme der Inklusion konturieren die berufliche Sozial-Integration und weisen über Sonderwelten und Sonderdisziplinen hinaus. Kurz, berufliche Alltagswelten von Werkstatt-Klienten (interne und externe) sind ein Forschungsgegenstand mit breitem Erkenntnispotential.

Die Werkstätten sind dazu aufgefordert, sich für die Forschung zu öffnen sowie eigene Daten zu erheben. So könnten (und sollten) Daten zur Veränderung der Werkstatt-Klientel gesammelt werden. Dafür müssten Aufnahmedaten der Klienten nur statistisch festgehalten werden. Ohne diese Daten ist zurzeit nicht einmal klar, ob und wie sich die Beeinträchtigungen ihrer Klienten im Zeitverlauf geändert haben oder wie sie sich regional unterscheiden.²³ Die Behinderungen ihrer Klientel sind eine Grundlage des Sonderwelt-Status der Werkstätten, der fachlich durchdrungen werden sollte.

Abkürzungsverzeichnis

BAG WfbM Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.
 SGB IX Sozialgesetzbuch Neuntes Buch

Literatur

ADORNO et al. (1950): „Theodor W. Adorno, Max Horkheimer, Eugen Kogon. Die verwaltete Welt oder: Die Krisis des Individuums“. In: Max Horkheimer: Gesammelte Schriften. Band 13: Nachgelassene Schriften 1949-1972. Hg. Schmidt, Alfred / Schmid Noerr, Gunzelin: Frankfurt am Main: Fischer Verlag 1989: 121-142. Tondokument des Hessischen Rundfunks gesendet am 04.09.1950: <https://ubu.com/sound/adorno.html>; Stand: 31.03.2022.

ADORNO, THEODOR W. (1959): „Kultur und Verwaltung“. In: Ders., Gesammelte Schriften Bd. 8, Soziologische Schriften I. Hg. Tiedemann, Rolf. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag 1972: 122-146; Tondokument des Südwestfunk vom 26.07.1959: Lesung in der Kunsthalle Baden-Baden. <https://ubu.com/sound/adorno.html>; Stand: 31.03.2022.

BAG WfbM (2021): „Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V., Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 1. Januar 2020“. <https://www.bagwfbm.de/file/1386/>; Stand: 31.03.2022.

BAG WfbM (o.J.): „Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V., Offener Downloadbereich > Statistik“. <https://www.bagwfbm.de/category/34>; Stand: 31.03.2022.

DÖRNER, KLAUS (2007): „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“. http://www.zedis-ev-hochschule-hh.de/files/dorner_deinstitutionalisierung.pdf; Stand: 31.03.2022.

FRANKL, VIKTOR (1972): „Man's search for meaning“. Vorlesung Toronto (Ausschnitt 4:21); <http://www.youtube.com/watch?v=UgVA6nXCj1U>; Stand: 31.03.2022.

²³ Unterschiedlichen Bundesländern werden unterschiedlich „strenge“ Zugangsregelungen nachgesagt.

- GOFFMAN, ERVING (1975): Stigma: Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität. Frankfurt Main: Suhrkamp Verlag (1. Auflage). Originalausgabe: 1963 by Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N.J.
- LEMPERT, WOLFGANG (2009): Berufliche Sozialisation: Persönlichkeitsentwicklung in der betrieblichen Ausbildung und Arbeit. (2. Auflage) Reihe Studentexte Basiscurriculum Berufs- und Wirtschaftspädagogik 05. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- LEMPERT, WOLFGANG (2007): „Theorien der beruflichen Sozialisation: Kausalmodell, Entwicklungstrends und Datenbasis, Definitionen, Konstellationen und Hypothesen, Desiderate und Perspektiven.“ In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 103 (1): 12-40. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-164023>; Stand: 31.03.2022.
- ÖSTERREICHISCHE AUTISTENHILFE, Dachverband (o.J.): „Integration in die Arbeitswelt“. <https://www.autistenhilfe.at/fuer-betroffene/erwachsene-mit-ass/integration-in-die-arbeitswelt/>; Stand: 31.03.2022.
- PREISSMANN, CHRISTINE (2017): Autismus und Kommunikation. In: Teilhabe. Die Fachzeitschrift der Lebenshilfe. 4/2017: 186-188. http://www.lebenshilfe.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Wissen/public/Zeitschrift_Teilhabe/TH_2017_4.pdf; Stand: 31.03.2022.
- SAAL, REINHARD (2018): „Rehabilitation in der beruflichen Alltagswelt. Manuskript für das Eröffnungsreferat zur Jahrestagung von 53° NORD am 8. und 9. März 2018“. http://www.denksaal.de/handicap/fachartikel/Saal_2018_Jahrestagung-53gradNord.pdf; Stand: 31.03.2022.
- SCHMITZ, ANDREAS (2016): „Autism at Work | Diversity + Inclusion“. <https://news.sap.com/germany/2016/12/autismus-bei-sap/>; Stand: 31.03.2022.
- Statistischen Bundesamtes (2020): „Pressemitteilung Nr. 230 vom 24. Juni 2020“. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/06/PD20_230_227.html; Stand: 31.03.2022.
- THOMPSON, EDWARD P. (1973): „Zeit, Arbeitsdisziplin und Industriekapitalismus“. In: Braun, R., et al. (Hg.): Gesellschaft in der industriellen Revolution. Köln: Kiepenheuer & Witsch: 81-112. (Orig. Aufsatz aus: Past and Present. 38. 1967) https://zweiter-mai.org/files/2015/02/edward-p.-thompson_zeit-arbeitsdisziplin-industriekapitalismus_1967.pdf; Stand: 31.03.2022.
- ZACH, MICHAEL (2015): Behindertwerden als Mann. Männlichkeitskonstruktionen bei geistiger Behinderung. Dissertation am Fachbereich Erziehungswissenschaft der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität, Frankfurt am Main. Norderstedt: BoD Books on Demand.

REINHARD SAAL, DIPL. SOZ.

Fachdienst Berufliche Integration, Stiftung Nieder Ramstädter Diakonie, Lagerstraße 33,
64807 Dieburg, Reinhard.Saal@nrd.de