

Zur Diskussion gestellt



ANTJE KRONBERG

Heilpädagogik und Werkstätten: Partner mit Potenzial?!

Persönliche Gedanken einer WfbM-praxiserprobten Heilpädagogin

Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM)¹ haben den Auftrag, die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit geistiger, körperlicher und/oder seelischer Behinderung zu unterstützen und zu fördern. Jedoch zählt die WfbM zu einer der wohl am kontroversesten diskutierten Institutionen auf Politik-, Interessensvertretungs- und Fachkräftebene innerhalb Deutschlands. Auch außerhalb der Bundesrepublik werfen Werkstätten sprichwörtlich ihre „Schatten“ voraus, denkt man nur an die sogenannten „Schattenberichte“ der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), deren Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung 2015 die „schrittweise Abschaffung der Werkstätten für behinderte Menschen“ (UN-BRK 2015, Pkt 50b) nahelegt. Die ausgesprochenen Empfehlungen sorgten erwartungsgemäß für ein großes diskussionsintensives Echo – sowohl auf Seiten der Interessenvertretungen als auch auf Seiten der Bundesarbeitsgemeinschaft WfbM (BAG WfbM) sowie der Werkstatträte Deutschland (WRD).

Die im Bericht benannten, gemäß Einschätzung des Fachausschusses der Inklusion entgegenstehenden AkteurInnen positionierten sich in einer offenen Stellungnahme „als Teil der Lösung und nicht des Problems, denn [Werkstätten] machen den Arbeitsmarkt in Deutschland erst inklusiv“ (WRD und BAG WfbM 2018). Im Gegenzug dazu beanstandeten diverse Vertreter von Interessenvereinigungen für Menschen mit Behinderung sowie namenhafte Einzelpersonen aus Fachdisziplinen und Politik, vereint in der „Initiative Inklusion“ genau diese Haltung in einem ebenfalls offenen Brief. Sie „konstatieren, dass Werkstätten per se nicht inklusiv sind, weil sie nicht den ersten Arbeitsmarkt [...]“, sondern vielmehr „eine Sonderwelt darstellen“ (Initiative Inklusion 2018).

Diese Ausführungen stehen exemplarisch für einen langanhaltenden, tiefgründigen und mit unzähligen Quellen zu belegenden Fachdisput, der von allen Parteien engagiert geführt wird und dessen Ausgang weiterhin offen ist.

In diesem Zusammenhang erhebt auch die Fachdisziplin der Heilpädagogik ihre Stimme und ist bestrebt, sich meinungsbildend dieser Thematik anzunehmen. Aus einem persönlichen Erleben heraus treffen mit der Disziplin und Profession der Heilpädagogik einerseits

¹ Im nachfolgenden häufig auch mit „Werkstätten“ bezeichnet, wobei dabei immer explizit die WfbM gemeint ist.

und den WfbMs andererseits zwei Parteien in einem Systemgefüge aufeinander, deren gegenseitige Wahrnehmung und Anerkennung oftmals gering ist. Vielmehr begegnen sie sich mit starker Skepsis und daraus resultierenden gedanklich fest verankerten Vorurteilen. Das Verhältnis zwischen WfbMs und heilpädagogischen Ausbildungsstätten soll nun näher skizziert werden:

Aktuell sind etwas mehr als 316.000 Erwachsene mit Behinderungen in rund 690 Mitgliedswerkstätten der BAG WfbM mit insgesamt knapp 3000 Betriebsstätten beschäftigt. Davon absolvieren knapp 30.000 ihre Berufliche Bildung im Berufsbildungsbereich (BBB) und etwa 268.000 Werkstattbeschäftigte erhalten im Rahmen eines sogenannten arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses eine Arbeits- und Berufsförderung im Arbeitsbereich (AB). Etwas weniger als 19.000 Menschen gehören dem Beschäftigungs- und Förderbereich (BFB) an und erhalten hier aufgrund ihres hohen Unterstützungsbedarfes eine besondere Förderung, Betreuung und Pflege (vgl. BAG WfbM 2019).

Parallel dazu gibt es aktuell in Deutschland 13 (Fach-) Hochschulen (Bubeck 2020: 96 ff.) sowie eine Vielzahl an Fachakademien, an denen ein Hochschulabschluss der Heilpädagogik bzw. ein fachpraktischer Abschluss dieser Fachdisziplin erworben werden kann. Ich gehe somit davon aus, dass es jährlich eine hohe Zahl an AbsolventInnen der Heilpädagogik gibt. Ich selbst habe ab 2005 an der Hochschule Zittau/Görlitz Heilpädagogik studiert und 2009 mein Diplom bestanden. Wir waren ein kleiner Studiengang von etwa 30 Studierenden. Geht man von durchschnittlich 40 Studierenden pro Jahrgang pro Hochschule aus und nehme ich mein eigenes Abschlussjahr als Ausgangsbasis, dann haben etwa 5.500 HeilpädagogInnen (ein paar StudiengangwechslerInnen bzw. AbrecherInnen bereits abgezogen) ihren Weg ins Berufsleben gefunden (die AbsolventInnen der Fachakademien kommen noch hinzu). Natürlich handelt es sich bei diesen Zahlen um grobe Schätzungen. Wichtig ist mir nur zu betonen, dass von HeilpädagogInnen, die seit 2009 in den Arbeitsmarkt eingetreten sind, ganz offenbar nur eine sehr kleine Zahl in das Feld der WfbMs gelangt ist.

Und das, obwohl die WfbMs doch eigentlich ein „klassisches Handlungsfeld“ der Heilpädagogik darstellen. Die AdressatInnen der WfbMs zählen zur Zielgruppe, deren Unterstützung unser professionell-pädagogisches Augenmerk gilt. Teilhabe am Arbeitsleben, als eine der prägenden Säulen im Leben eines Menschen, stellt ebenso ein Angebot dar, das von heilpädagogischen Handlungsimpulsen profitiert. Dennoch scheinen die meisten HeilpädagogInnen, die auf den Arbeitsmarkt kommen, die WfbMs zu meiden. In diesem Zusammenhang bin ich sehr erfreut, dass ich mich an dieser Stelle als eine dieser seltenen Ver-

treterInnen vorstellen und meine persönlichen Gedanken und Erfahrungen zur Thematik „Heilpädagogik in WfbM“ näherbringen kann. Seit April 2012 bin ich in der LWB – Lichtenberger Werkstätten gGmbH (LWB), einer von 17 Werkstätten in Berlin, als Heilpädagogin tätig. Die LWB steht für ein „lebendiges, wertvolles, buntes“ Miteinander (vgl. LWB 2016) und zeichnet sich durch eine hohe Entwicklungsdynamik des eigenen Leistungsangebots sowie der Verknüpfung von traditionellem Werkstattleben und kreativem Innovationsdenken aus. Basierend auf diesem internen Kodex bekam ich ab Januar 2013 die Möglichkeit, zusätzlich als Qualitätsmanagementbeauftragte des Unternehmens mit damals ca. 600 TeilnehmerInnen, Werkstattbeschäftigten und Betreuten in BBB, AB und BFB sowie etwa 120 MitarbeiterInnen (Personal) zu agieren.² Für sieben Jahre konnte ich mich hier in Zusammenarbeit mit einem engagierten Team Interner Auditoren ausleben und in unserer qualitativen Ausrichtung neue, (heil-)pädagogische Schwerpunkte und Maßstäbe setzen. Wenn eine Heilpädagogin in einer WfbM eine Seltenheit ist, dann ist eine heilpädagogische Qualitätsmanagementbeauftragte (in einer WfbM) wahrscheinlich eine Exotin. Seit April 2020 bin ich nun innerhalb der LWB als Bereichsleitung für die ausgelagerte Arbeit eingesetzt und habe hier die Aufgabe und Chance, ein langjähriges und klassisches Betätigungsfeld einer WfbM als Bereich neu zu strukturieren, weiter zu entwickeln und heilpädagogische Handlungsleitlinien, Grundsätze und Maßstäbe fachlich zu implementieren.

An meiner Büro-Pinnwand hängt eine Postkarte des Berufs- und Fachverbandes Heilpädagogik: „HeilpädagogInnen sind LebensweltgestalterInnen“. Die WfbM stellt für mehr als eine Viertelmillion Menschen mit Behinderungen eine wichtige Lebenswelt dar. Diese Lebenswelt ist sicherlich nicht perfekt, sie weist mit Sicherheit Optimierungs- und Entwicklungspotenzial auf und selbstredend lohnt sich auch der konstruktive Fachdiskurs bezüglich des Inklusionsgedankens. Fakt ist gleichzeitig auch: Diese Lebenswelt existiert seit mehreren Dekaden und sie wird mitnichten von heute auf morgen verschwinden. Statt sich jedoch als Fachdisziplin in einer einseitigen „Schwarz-Weiß-Haltung“ zu verlieren und die WfbM überwiegend von vornherein als exklusiv, starr, monoton und berufliche Sackgasse zu diskreditieren, fände ich es persönlich impulsgebender und produktiver, die in Ausbildung und Studium vermittelten heilpädagogischen Stärken, wie unser Menschenbild und unsere Werte, unsere Handlungskompetenzen und damit erworbenen Fähigkeiten, zu nutzen, um im Sinne der Zielgruppe in

² Bis Dezember 2020 hat sich die Zahl der Leistungsberechtigten der LWB auf gut 700 und das Personal auf 175 Personen erhöht.

ihrer Lebenswelt „Arbeit“, speziell des Systems Werkstatt, zu agieren, Entwicklungen voranzutreiben sowie Unterstützung und Begleitung dort zu geben, wo sie bedarfsgerecht erforderlich ist.

Im Wintersemester 2019/2020 absolvierte eine Studierende der Hochschule Zittau-Görlitz ihre Praxisphase bei uns. Unser erstes Kennenlernen verlief dahingehend überraschend, dass sie sich wunderte, eine Heilpädagogin in einer Werkstatt anzutreffen. Wurde ihr doch seitens ihrer Dozentin vermittelt, dass dies kein Einsatzfeld für HeilpädagogInnen sei und in WfbM keine BerufsvertreterInnen arbeiten würden. Sie musste regelrecht dafür kämpfen, die LWB als Praxisstelle anerkannt zu bekommen. Und auch während ihres Praxissemesters bei uns erlebte ich häufig, mit welchen Widersprüchen sie sich zwischen Einsatzstelle und Hochschule auseinandersetzen zu hatte. Dies mag ein Einzelfall sein, gleichzeitig steht es meines Erachtens für eine bevorzugte Haltung und Themenvermittlung innerhalb der Lehre (auch ich habe mein Bild von Werkstätten nach meinem Studium gehabt, was sich erst im Laufe der Jahre durch die Praxis geändert hat). Hier würde ich mir persönlich mehr Verknüpfung mit Fachkräften aus der Praxis wünschen, um den Studierenden ein differenzierteres Bild zu vermitteln, wodurch sie befähigt werden, eine eigene Meinung zu entwickeln und womöglich doch dieses Handlungsfeld für eigene berufliche Perspektiven in Erwägung zu ziehen.

Wie gut Hochschule und Werkstatt verknüpft funktionieren können, zeigt sich in der LWB seit mehreren Jahren. Dank einer gegenseitig wertschätzenden Kooperation mit der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB), haben ein wechselnder Teil der Werkstattbeschäftigten seit 2013 innerhalb verschiedener Phasen des Projektes GESUND!³ die Möglichkeit, am Hochschulleben zu partizipieren, damit einhergehend Bildung und Qualifizierung vermittelt zu bekommen und sich so persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. Eine nächste Projektidee, Werkstattbeschäftig-

te noch intensiver in die Hochschule zu inkludieren und gleichzeitig die beruflichen Fähigkeiten und damit verbundenen Überleitungschancen zu verstärken, steckt aktuell in der Entwicklungsphase.

Die Hochschulen und Fachakademien und deren inhaltliche Orientierungen stellen meines Erachtens wichtige Partner dar, um HeilpädagogInnen auszubilden, die dann wiederum in der Praxis die WfbMs auf ihrem Inklusionsweg voranbringen. Aus eigener Erfahrung denke ich, dass es gut ist, sich zunächst ein paar Jahre Praxis in der interdisziplinären Zusammenarbeit anzueignen. Aus dem Studium kommt man doch recht theoretisch versiert und ist motiviert, an jeder Ecke das Rad neu erfinden zu wollen (wobei man schnell feststellen kann, dass es einige Räder tatsächlich schon gegeben hat). Persönlich habe ich in meinen Jahren in der Werkstatt in Zusammenarbeit mit Fachkräften, überwiegend aus Handwerk und Industrie sowie der Sozialpädagogik, viel lernen können.

Persönlich hat mir erst das Wirken in der Praxis und die tägliche (überwiegend) konstruktive Auseinandersetzung mit KollegInnen anderer Berufssparten sehr dabei geholfen, mir über meinen eigenen Standpunkt als Heilpädagogin und meinen Absichten in meinem eigenen Wirken und Handeln klarer zu werden.

Heute, elf Jahre nach meinem Hochschulabschluss, fühle ich mich als Berufsvertreterin versierter und weiß, welche wertvollen Grundlagen mir das Studium prägend vermittelte. Auch wenn für mich das heilpädagogische Menschenbild, geprägt von Wertschätzung, Empathie, Ressourcenorientierung und dem Agieren auf Augenhöhe, eine Selbstverständlichkeit darstellt, zeigt die tägliche Arbeit in den WfbMs auch, dass diese Attribute noch nicht im Bewusstsein aller dort Tätigen angekommen sind.

Konkret auf die WfbM bezogen meine ich damit, dass es für HeilpädagogInnen ein impulsgebender Auftrag sein könnte, die (heil-)pädagogischen Werte stärker in den Berufsalltag und in die Zusammenarbeit mit den Werkstattbeschäftigten zu implementieren. Werkstätten für Menschen mit Behinderung sind konfrontiert mit einem „Doppelauftrag“, wodurch ein starkes Spannungsfeld zwischen pädagogischer Bildungseinrichtung und produzierendem Dienstleistungsunternehmen entsteht. Einerseits stellt die WfbM als soziale Organisation eine

„Rehabilitations- und Bildungseinrichtung für Menschen mit Behinderung dar, die zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. Schwerpunkte liegen beispielhaft in der Bereitstellung einer adäquaten beruflichen Bildung, dem Erhalt der persönlichen Leistungs- und Erwerbsfähigkeit und der Persön-

³ *„Im Projekt GESUND! steht Gesundheitsbildung für und mit Menschen mit Lernschwierigkeiten im Mittelpunkt. Gemeinsam mit Beschäftigten einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung in Berlin Lichtenberg wurden in der ersten Förderphase ein Gesundheitskurs, zwei Forschungsprojekte in der Werkstatt und eine Studie im Bezirk realisiert. Auf Grundlage der dabei gewonnenen Erkenntnisse werden in der nächsten Phase partizipativ verschiedene Seminare zu Gesundheitsthemen entwickelt. Nach einer Qualifizierung können die Mitforschenden die Seminare als (Co-)ReferentInnen selber durchführen. [...] Dadurch soll die Partizipation von Menschen mit Lernschwierigkeiten in der kommunalen Gesundheitsförderung verbessert werden“ (KHSB 2020).*

lichkeitsentwicklung [...]. Zum anderen schreibt § 12 Abs.1 der Werkstättenverordnung (WVO) vor, dass die WfbM nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen organisiert sein muss, mit dem Ziel, wirtschaftliche Arbeitsergebnisse anzustreben [...]. Hieraus ergibt sich die Funktion eines sozialen Wirtschaftsunternehmens mit ökonomischen Eigeninteressen [...]. Diese Mehrdimensionalität in der Zielstruktur [...] [manifestiert] sich in den kontrastreichen Begriffspaaren Produktion und Pädagogik beziehungsweise Markt und Mensch. Beiden [...] soll die WfbM [...] umfassend gerecht werden“ (Kronberg 2013: 9 f.).

Und genau dieses Spannungsfeld kann durch das aktive Wirken von HeilpädagogInnen profitieren. Es ist meines Erachtens wichtig, sich in diesem Zusammenhang zum Beispiel mit der Frage der pädagogischen Qualität bzw. der direkten Umsetzung pädagogischer Maßstäbe auseinanderzusetzen. Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten fällt es häufig sehr leicht, ihre Arbeit bezogen auf Qualitätskriterien der Produktion einzuschätzen und zu bewerten: Ist das Produkt fehlerfrei erstellt? Stimmt die Menge? Haben wir es termingerecht fertiggestellt? Wie hoch ist die Zahl der Reklamationen?

Klare, benennbare und messbare Faktoren.

Anders verhält es sich mit pädagogischen Qualitätskriterien. Wie und woran messe ich hier eine erfolgreiche Arbeit? HeilpädagogInnen bringen hier ein großes Portfolio an Kompetenzen mit, die dazu beitragen, Partizipation, Transparenz, Empowerment, Individualisierung, Achtung und Freundlichkeit (vgl. Heiner 1996, zitiert nach Kronberg 2013: 26) in die WfbMs zu bringen. Allein die Sicherstellung der Partizipation auf Augenhöhe am individuellen beruflichen Entwicklungsprozess eines jeden Werkstattbeschäftigten⁴ ist mit einem Entwicklungsbedarf in der pädagogischen Arbeit gekennzeichnet. HeilpädagogInnen können hier durch eigenes fachkompetentes Agieren eine wichtige Vorbildfunktion darstellen, mit dem Ziel, dass andere Berufsgruppen in WfbM dieses Handeln im pädagogischen Alltag übernehmen. Auch die Unterstützung bei der Entwicklung einer professionellen Haltung gegenüber der Zielgruppe, weg von „Fürsorge“ und „Ich weiß, was gut für Dich ist und entscheide“ hin zu einem „Assistenz- und Dienstleistungsgedanken“,

„Ich unterstütze Dich bei dem, was Du brauchst“, stellt trotz vollzogenem Paradigmenwechsel nach wie vor ein Wirkungsfeld in Werkstätten dar, wo die heilpädagogische Intervention wirkungsvoll von Bedeutung und mitunter sehr notwendig ist.⁵

Eine weitere Tatsache, die die Notwendigkeit des Einsatzes von HeilpädagogInnen in Werkstätten bekräftigt, ist unsere Sichtweise auf menschliche Potentiale.

In der Funktion als Bereichsleitung für ausgelagerte Arbeit suchen mein Team und ich kontinuierlich Werkstattbeschäftigte, die außerhalb der Werkstatträume in Firmen des allgemeinen Arbeitsmarktes (zunächst weiterhin im Werkstattstatus mit Option auf Überleitung) tätig sein wollen. Nicht immer ist auf den ersten Blick eine Passgenauigkeit gegeben, doch zumindest ein Versuch lässt sich bei sehr großem Wunsch wagen. Und die Frage: Was braucht es, damit es klappen kann?

Praktika (manchmal auch schon Hospitationstage) helfen der jeweiligen Person häufig sehr eindeutig, zu entscheiden, ob das praktisch Erlebte mit den Vorstellungen tatsächlich übereinstimmt oder nicht. Und es hilft der Fachkraft selbst ebenfalls zum Erkenntnisgewinn, ob es – mit Hilfsmitteln oder ohne – klappen kann. Persönlich freue ich mich in diesem Zusammenhang immer sehr, wenn wir es schaffen, Beschäftigten einen Arbeitsplatz anzubieten, wo im Vorfeld große Skepsis bestand. So kam im letzten Jahr eine externe Anfrage von einer interessierten Person (namens A. Q.) mit Autismus-Spektrum-Störung (kurz: Autismus), die sich für eine Tätigkeit in einer unserer Ausgelagerten Arbeitsgruppen in einem Inklusiven Pferdesport- und Reittherapiezentrum (IPRZ) bewarb. In der Arbeit geht es hier vordergründig um die Instandhaltung der Stallanlagen sowie der Versorgung der Pferde. A. Q. hatte vor sechs Jahren zuletzt eine Werkstatt besucht, danach kam es zu keiner erneuten Wiedereingliederung, da die erforderlichen Rahmenbedingungen stets nicht passten. A. Q. ist es zum Beispiel nicht möglich, sich auf engem Raum innerhalb einer Gruppe aufzuhalten, zudem ist es wichtig, eine feste Bezugsperson zu haben. Eine große Herausforderung stellt zudem dar,

⁴ Beispielhaft sind hier zu nennen die selbstbestimmte Teilhabe bei der Festlegung von Entwicklungszielen oder der aktive Einbezug bei der Erstellung von Entwicklungsberichten an den Kostenträger. Beide Prozesse weisen Handlungsbedarf auf, Werkstattbeschäftigte noch stärker und fokussierter partizipativ mit einzubeziehen.

⁵ Die Auseinandersetzung mit „pädagogischer Qualität in WfbM“ ist sehr interessant und erforderlich, eine Vertiefung würde an dieser Stelle jedoch den Rahmen des Beitrags überschreiten. Gern verweise ich an dieser Stelle (weniger in uneigennütziger Selbstbewerbung sondern vielmehr aufgrund der mir am Herzen liegenden Thematik) auf meine Publikation „Zwischen Pädagogik und Produktion. Qualitätsmanagementsysteme in Werkstätten für behinderte Menschen“. Auch wenn sie vom Erscheinungsdatum schon ein wenig in die Jahre gekommen ist, sind Teilinhalte nach wie vor aktuell und wichtig für das praktische heilpädagogische Handeln.

dass A. Q. aufgrund des Autismus aktuell verbal nicht kommuniziert oder eigeninitiativ in Kontakt zu seiner Umwelt treten kann. Durch eine enge Schnittstellenkommunikation mit Familie und Einzelfallhelfer wissen wir jedoch, dass A. Q. grundsätzlich in der Lage ist, sich sprachlich versiert auszudrücken und sich mitzuteilen, dass dies jedoch erst nach langer Anlaufphase mit einer festen Bezugsperson funktioniert. Wichtig bei der Arbeit sind zudem feste Strukturen und wiederkehrende Abläufe. Im IPRZ besteht Schichtdienst der Fachkräfte und der Beschäftigten, auf den ersten Blick also keine optimalen Bedingungen. Auch bedarf es einer guten Kommunikation, um Absprachen zu treffen oder Rücksprachen bei unklaren Arbeitsprozessen zu halten.

Persönlich freue ich mich sehr, dass seit August 2020 A. Q. einen festen Arbeitsplatz in der Ausgelagerten Arbeitsgruppe im IPRZ bei uns hat. Wir haben es geschafft, Rahmenbedingungen und Strukturen an die Bedürfnisse von A. Q. anzupassen, um eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Dabei brauchten wir weder unseren gesamten Arbeitsalltag auf den Kopf stellen noch Bedürfnisse anderer Teammitglieder übergehen. Die seitdem vergangene Zeit verlief bisher aufgrund des engagierten Einsatzes der Fachkräfte vor Ort sowie einer engmaschigen Kommunikation mit dem Unterstützernetzwerk positiv und stimmt zuversichtlich. Mein heilpädagogischer Part als Leitungskraft liegt in diesem Fall in der fachlichen Unterstützung meiner KollegInnen bei Fragen, Bedenken und Reflexionsbedarf im Umgang mit A. Q. sowie in der Vermittlung heilpädagogischer Werte und Handlungskompetenzen, um ihnen in der täglichen Arbeit mit A. Q. Sicherheit zu geben.

Das Beispiel von A.Q. steht stellvertretend für viele positive Beispiele, die durch die WfbM einen Platz in der Lebenswelt „Arbeit“ gefunden haben und einer sinnstiftenden und entwicklungsfördernden Tätigkeit nachgehen. Gleichzeitig steht A. Q. für ein Personenbeispiel, bei dem ich mich ganz ernsthaft frage, welche Chancen auf ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auf dem sogenannten allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen. Ich sage nicht, dass es nicht einen Betrieb geben würde, der sich mit einem langsamen Arbeitstempo bei hoher Qualität, einer eingeschränkten Kommunikation, die viel Zeit, Einfühlungsvermögen und bei unbedingtem Dialogwunsch Papier und Stift erfordert sowie dem Bedarf einer festen Bezugsperson bei wechselnden Teamkonstellationen, zufrieden gibt. Doch ich schätze diese Chancen im Moment recht gering ein.

Werkstätten werden häufig allein an ihrer Vermittlungsquote bemessen. Die Vermittlungsquote ist häufig das einzige Bewertungskriterium, weshalb ihre Daseinsberechtigung negiert und ihre Leistungen ab-

erkannt werden. In diesem Zusammenhang betone ich häufig, dass wir auch den allgemeinen Arbeitsmarkt stärker mit in Verantwortung ziehen müssen. Es gibt Bewegungen in die richtige Richtung, doch solange nicht auch Personen wie A. Q. eine reelle Chance auf eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben, trennen uns noch Meilen von tatsächlicher Inklusion. Und genau in diesem Punkt verstehe ich die Werkstätten und die Werkstatträte, wenn sie hervorheben, dass Werkstätten wie eingangs benannt „Teil der Lösung“ sind.

Unter den aktuellen Rahmenbedingungen braucht es die Institution Werkstatt, um Menschen mit und auch ohne Behinderung einen Platz in der Lebenswelt „Arbeit“ zu ermöglichen. Zudem sind Werkstätten mittlerweile eine „nachrangige“ Leistung. Das heißt, bevor ein Werkstattplatz durch einen öffentlichen Leistungsträger befürwortet wird, gibt es vorher eine Vielzahl anderer Maßnahmen, die durchlaufen werden können (Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme, Berufsbildungswerk, theoriereduzierte Ausbildung, etc.). Dieses Agieren führt dazu, dass in der Werkstatt zunehmend Personen mit einer von vielen Brüchen gekennzeichneten Berufsbiographie ankommen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt überwiegend negative Erfahrungen gesammelt haben und teilweise sehr massiv in ihrem persönlichen Selbstvertrauen in das eigene Können erschüttert sind. Unsere Aufgabe ist es dahingehend vielfach, Selbstvertrauen wieder herzustellen, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Erfolgserlebnisse vermitteln und sehr empathisch und so druckfrei wie möglich mit persönlichen Arbeitsleistungen umzugehen. Solange hier der allgemeine Arbeitsmarkt nicht in der Lage ist, ein inklusives Miteinander zu ermöglichen, das jeder Person individuell mit ihrem Können und Fähigkeiten einen Platz bietet, solange werden Werkstätten ihre Daseinsberechtigung haben.

Abschließend möchte ich festhalten, dass es weiterhin unbedingt den konstruktiven fachlichen Diskurs zum „System Werkstatt“ braucht. Im Hinblick auf den Inklusionsgedanken bestehen klare Ungerechtigkeiten und Benachteiligungen gegenüber den Leistungsberechtigten, die nicht zu negieren sind.⁶ Diese sind jedoch nicht den Werkstätten in alleiniger Verantwortung anzulasten, sondern auf ein komplexes Agie-

⁶ *Beispielhaft zu nennen ist hierbei das Entlohnungssystem für Werkstattbeschäftigte für ihre erbrachte Leistung oder auch in jüngster Zeit das pauschale Öffnungsverbot für Werkstätten während des ersten Lock-Downs in der Corona-Pandemie zum Nachteil der Werkstattbeschäftigten. Zwei von vielen weiteren interessanten Reflexionspunkten, deren weiterführende konstruktive thematische Auseinandersetzung gern an anderer Stelle erfolgt.*

ren aller beteiligten Systemvertreter zurückzuführen. In der konstruktiven Aufarbeitung dieser Thematik braucht es alle Beteiligten an einem Tisch: angefangen von der Interessenvertretung der AdressatInnen über die Werkstatt bis hin zu Wirtschaft und Politik. Ergänzend braucht es in diesem fachlichen Diskurs HeilpädagogInnen, die sich mit ihrer Handlungskompetenz und ihrem Agieren in den Prozess einschalten, als praxiserprobte partizipierende AkteurInnen, um im Sinne der anspruchsberechtigten Personen nachhaltige Veränderungen sowohl im direkten pädagogischen Alltag als auch auf Systemebene zu bewirken.

Quellenverzeichnis:

BAG WfbM – Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (2019): Statistik der BAG WfbM, Stand 21.11.2019. Online verfügbar: <https://www.bagwfbm.de/page/24>, zuletzt abgerufen am 30.12.2020.

Bubeck, Ben (2020): Adieu Heilpädagogik? Theoretische Überlegungen zur Funktionalität einer Profession – Eine systemtheoretische Anfrage. Internationales Archiv für Heilpädagogik, Emil E. Kobi Institut (Hrsg.), Berlin: BHP Verlag.

Initiative Inklusion (2018): Offener Brief zur gemeinsamen Stellungnahme von BAG WfbM und WRD vom 01. Oktober 2018. Online verfügbar: https://www.teilhabe-gesetz.org/media/Ottmars_Dateien/181203_Offener_Brief_BAGWfbM_WRD.pdf, zuletzt abgerufen am 30.12.2020.

KHSB – Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin (2020): Projekt GESUND! Online verfügbar: <https://www.khsb-berlin.de/en/node/90112>, zuletzt abgerufen am 30.12.2020.

Kronberg, Antje (2013): Zwischen Pädagogik und Produktion. Qualitätsmanagementsysteme in Werkstätten für behinderte Menschen, Pretzfeld: Verlag Martin Rossol.

Antje Kronberg

Antje Kronberg lebt mit ihrer Familie in Berlin. Nach ihrem Diplom-Studium der Heilpädagogik an der HS Zittau/Görlitz startete sie ihre Berufslaufbahn 2009 zunächst bei einem Träger der beruflichen Rehabilitation für Menschen mit psychischer Erkrankung in Hamburg. Die Sehnsucht nach der „Berliner Herzlichkeit“ und der Wunsch, als Heilpädagogin in WfbM zu wirken, führte sie 2012 in die LWB gGmbH. Mit einem zusätzlichen Master in Sozialmanagement und der Qualifikation als Qualitätsmanagementbeauftragte verwirklicht sie sich seitdem vielfältig im Unternehmen.

Ehrenamtlich engagiert sie sich seit 2004 in größeren Abständen bei Special Olympics und freut sich sehr, dass die Weltspiele 2023 „vor der Haustür“ stattfinden.

Kontakt: kronberg@lwb.berlin

LWB – Lichtenberger Werkstätten gGmbH (2016): Leitbild. Online verfügbar: <https://lwb.berlin/lwb-transparent/leitbild/>, zuletzt abgerufen am 30.12.2020]

Vereinte Nationen, Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (2015): Abschließende Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands. Online verfügbar: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Weitere_Publikationen/CRPD_Abschliessende_Bemerkungen_ueber_den_ersten_Staatenbericht_Deutschlands.pdf, zuletzt abgerufen am 30.12.2020.

Werkstatträte Deutschland/BAG WfbM (2018): Stellungnahme zur Staatenprüfung der Bundesrepublik Deutschland. Gemeinsame Stellungnahme der Werkstatträte Deutschland e. V. und der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. Online verfügbar: <https://www.bagwfbm.de/article/3668>, zuletzt abgerufen am 30.12.2020.