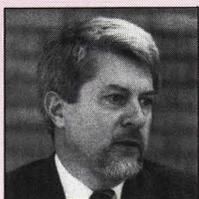


Berufliche Rehabilitation in Werkstätten für Behinderte

Hans-Hermann Schmitz



Fachberater für Werkstätten für Behinderte beim Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband, Landesverband NRW, geschäftsführender Vorsitzender eines Trägers von Werkstätten und Wohnstätten für Behinderte im Kreis Lippe, seit 1981 stellvertretender Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für Behinderte. Aufgabenschwerpunkte: konzeptionelle Entwicklungen im Arbeitstrainingsbereich, Qualifizierung von Fachkräften

Diesem Bericht über die berufliche Rehabilitation in Werkstätten für Behinderte (WfB) sollen zwei Bemerkungen zum Selbstverständnis dieser Einrichtungen vorangestellt werden.

1. WfB haben ihre Wurzeln in den Forderungen des Grundgesetzes und der Sozialgesetze, daß behinderten Menschen ein Leben in der Gemeinschaft ermöglicht werden soll, das dem nichtbehinderter Menschen weitgehend entspricht.

2. WfB wollen allen Behinderten, auch den sehr schwer Behinderten, eine Teilnahme am Arbeitsleben ermöglichen, weil dieser Bereich eine besondere Schlüsselfunktion bei der Eingliederung in die Gesellschaft besitzt, und zwar weil er Gemeinschaft erlebbar macht, Kenntnisse vermittelt und Erfolgserlebnisse aufgrund eigener Leistungen möglich werden läßt.

Begriff der Werkstatt für Behinderte

Der Gesetzgeber hat den Rahmen für diese Einrichtungen im § 54 SchwbG wie folgt beschrieben:

1. Die Werkstatt für Behinderte ist eine Einrichtung zur Eingliederung Behinderter in **das Arbeitsleben**. Sie bietet Behinderten, die wegen Art oder Schwere der Behinderung **nicht, noch nicht oder nicht wieder** auf dem **allgemeinen Arbeitsmarkt** tätig sein können,

einen Arbeitsplatz oder Gelegenheit zur Ausübung einer geeigneten Tätigkeit.

2. Die Werkstatt muß es den Behinderten ermöglichen, ihre Leistungsfähigkeit zu entwickeln, zu erhöhen oder **wiederzugewinnen** und ein dem Leistungsvermögen angemessenes Arbeitsentgelt zu erreichen. Sie soll über ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen und Plätzen für Arbeitstraining sowie über eine Ausstattung mit begleitenden Diensten verfügen.

3. Die Werkstatt soll allen Behinderten unabhängig von Art oder Schwere der Behinderung offenstehen, sofern sie in der Lage sind, ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen.

Mit dieser Beschreibung ist zwar ausgesagt, daß es sich bei den Einrichtungen für Behinderte um Einrichtungen des Arbeitslebens handelt, aber auch, daß sich dieses Arbeitsleben außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarkts abspielt. Eine Verbindung zum allgemeinen Arbeitsmarkt wird nur insofern hergestellt, als man von Behinderten spricht, die noch nicht dort tätig sein können. Dies impliziert eine Möglichkeit, über die WfB auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu gelangen. Leider ist diese Möglichkeit außerordentlich gering und oft nicht einmal in Prozentsätzen auszudrücken.

Wenn man also WfB als Insider beschreiben soll, so muß man feststellen, daß sie zweifellos Arbeitswelt darstellen, aber eine solche, die sowohl durch **berufliche** als auch durch **soziale** Rehabilitationsaufgaben in gleicher Weise bestimmt wird. Aus dieser Doppelfunktion wird häufig ein Zielkonflikt abgeleitet, der so nicht zu erkennen ist.

Wenn man unterstellt, daß es sich bei der Rehabilitation primär nicht um die Produktion von Gütern und um Dienstleistungen, sondern um die Befähigung von Menschen zur Erledigung bestimmter Aufgaben handelt, und daß die Population einer WfB aus Menschen besteht, die im allgemeinen Arbeitsleben keine Chance haben, dann gewinnt das Arbeitsleben in einer WfB eine andere Dimension. Es handelt sich hier um ein Arbeitsleben sui generis, das dazu beitragen soll, daß Menschen sich auf Dauer in der beruflichen und sozialen Rehabilitation selbstverwirklichen können. Wie anders wäre es sonst zu begründen, daß es sich bei den Leistungen für Menschen in WfB im allgemeinen um Eingliederungshilfe nach dem Bundessozialhilfegesetz, BSHG, handelt?

Die Leistungen der engeren beruflichen Rehabilitation der Bundesanstalt für Arbeit, i. d. R. in den ersten zwei Jahren, verschwinden hinter den Leistungen der Sozialhilfeträger, die das gesamte restliche Arbeitsleben in der WfB bis zum 65. Lebensjahr abdecken.

In diesen Rahmenbedingungen einer WfB liegt m. E. der eigentliche Konflikt.

Die Rehabilitationsmittel einer WfB, nämlich ständig durch Arbeit, Tätigsein, Anleiten, Ausbilden zu rehabilitieren, überlagern das Rehabilitationsziel, die Eingliederung in die Gesellschaft, hier mit Hilfe eines besonders gestalteten Arbeitslebens.

Dieser Konflikt wird deutlich, wenn man das Ziel arbeitender Menschen in den beiden Feldern vergleicht:

- Allgemein geht es darum, durch Arbeit den Lebensunterhalt zu bestreiten.
- In der WfB erreicht man durch Arbeit bestenfalls Zufriedenheit und ein besseres Taschengeld.

Fragt man sich, warum in unserer Gesellschaft in den beiden Arbeitsleben derart unterschiedliche Bedingungen bestehen, so gibt es eigentlich nur zwei Erklärungen.

1. In der WfB gibt es gar kein Arbeitsleben, wir nennen etwas, was so aussieht, nur so oder

2. mit unserem Menschenbild stimmt etwas nicht, denn wir subventionieren nur den Starken, der Leistung bringt, die so allerdings nicht gebraucht wird, z. B. den Bergmann mit ca. 75 TDM/Jahr, aber nicht den Schwachen, der auch Leistung bringt, zwar geringer, die aber gebraucht wird. Er erhält Sozialhilfe, die ich hier allerdings nicht diskriminieren will.

Werkstätten für Behinderte tragen dazu bei, sich in der beruflichen und sozialen Rehabilitation selbst zu verwirklichen

Eine derartige Gegenüberstellung mag man nun für unangemessen halten, aber versuchen wir doch einmal, den behinderten Mitarbeiter in seiner Rolle als arbeitender Mensch zu verstehen. Er kommt pünktlich, regelmäßig, arbeitet durchschnittlich 30–35

Stunden in der Woche, bei ca. 30 Urlaubstagen im Jahr und erhält dafür im Schnitt etwa DM 230,— monatlich und das seit mehr als zehn Jahren, mit fallender Tendenz, den Kaufkraftverlust gar nicht erst eingerechnet. Er hat kein Recht auf Mitwirkung, außer dem, das die WfB ihm zugesteht. In Streitfällen ist er nicht sicher, an welches Gericht er sich wenden kann.

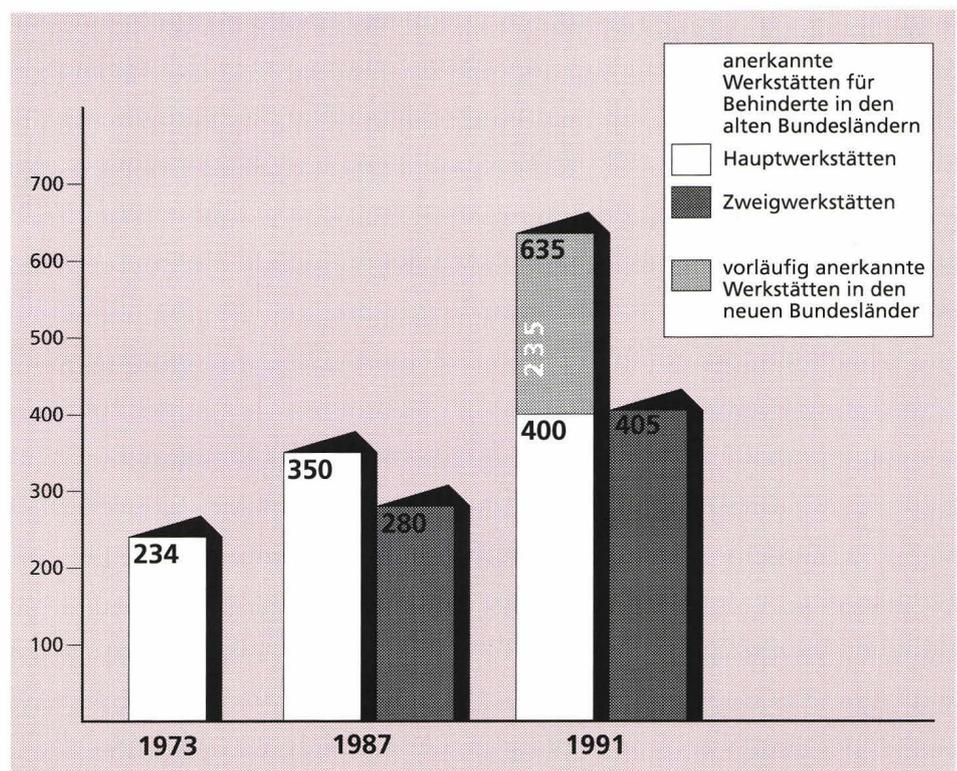
Hier soll kein Klagelied über die WfB gesungen werden. Diese Ausführungen sollen nur den Hintergrund beschreiben, vor dem Rehabilitanden und Rehabilitationsfachkräfte in WfB arbeiten und lernen.

Lage der Werkstätten für Behinderte

Damit die Größenordnungen auch deutlich werden, sollen einige wesentliche Zahlen aus dem Feld der WfB vorgestellt werden.

Die Zahlen beziehen sich auf die alten und neuen Bundesländer.

Abbildung 1: Entwicklung der Werkstätten für Behinderte



Der Bedarf an Plätzen in WfB steigt auch heute noch kontinuierlich. Er muß langfristig mit drei von 1 000 bezogen auf die Gesamtbevölkerung angenommen werden, d. h., wir benötigen unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen etwa 240 000 Plätze in WfB. Wenn man berücksichtigt, daß Anfang der 70er Jahre von einer Bedarfsquote von 0,6 pro 1 000 ausgegangen wurde, so zeigt das, wie lawinenartig der Bedarf angewachsen ist und welche Probleme für alle Beteiligten, auch für die Kostenträger, damit verbunden sind.

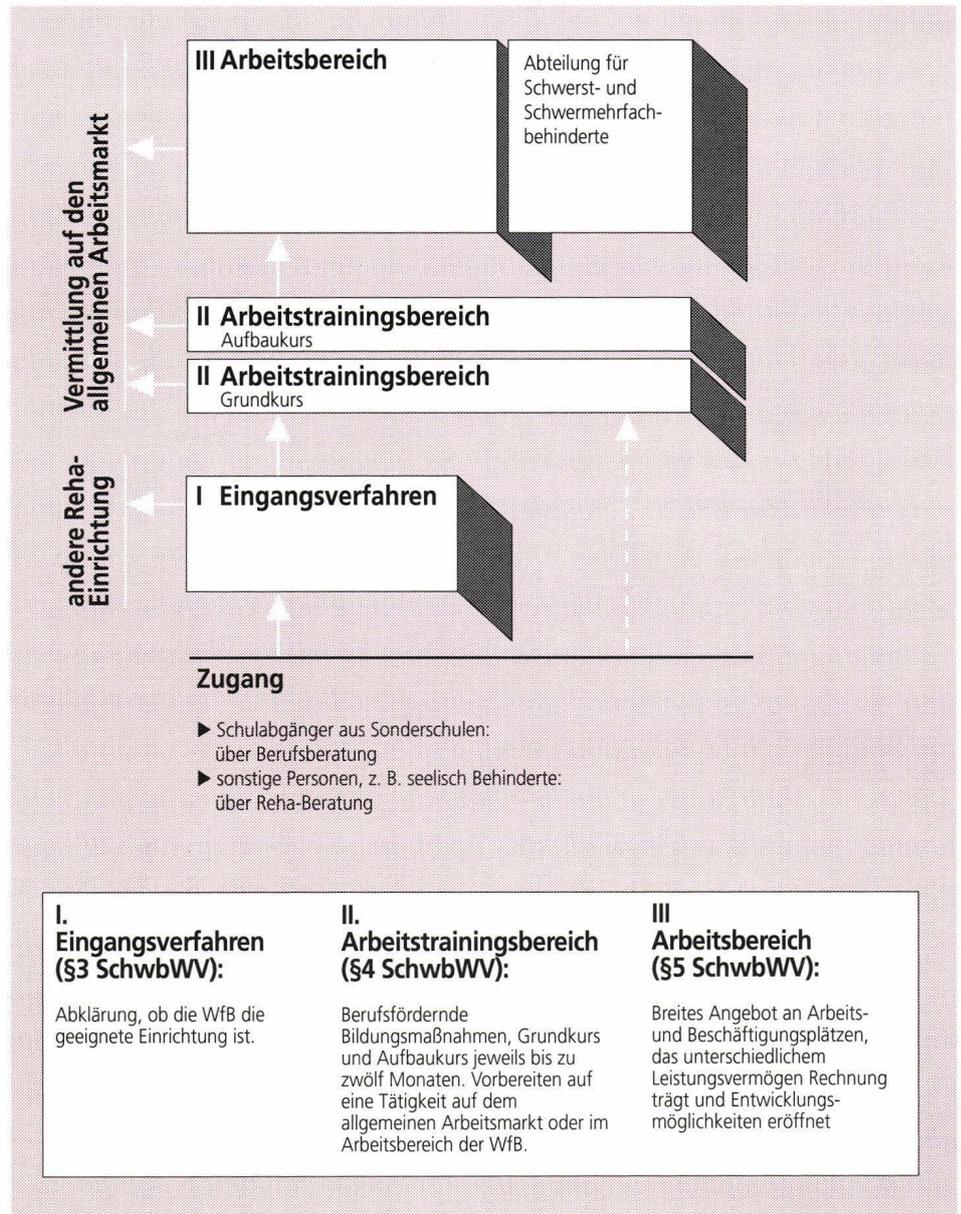
Der Bedarf an Plätzen in Werkstätten für Behinderte steigt auch heute noch kontinuierlich an

Die Gründe für das Anwachsen der Zahlen sind vielfältig:

- Jährlich werden in der WfB neue Jahrgänge von Schulabgängern/-innen aufgenommen, ohne daß es entsprechende Jahrgänge von behinderten Mitarbeitern gibt, die wegen Erreichen der Altersgrenze aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Viele Werkstätten sind in den 60er Jahren gegründet worden, so daß bis heute noch keine behinderten Mitarbeiter aus Altersgründen ausgeschieden sind.
- Ursprünglich waren die WfB fast ausschließlich Einrichtungen für geistig behinderte Menschen. Durch das SchwbG von 1974 wurde das Recht auf berufliche Rehabilitation erweitert, die WfB steht allen behinderten Menschen ohne Berücksichtigung von Art und Schwere der Behinderung offen. Schwerst- und Mehrfachbehinderte oder psychisch Behinderte z. B. kamen als neue Personenkreise in die WfB.
- Ein dritter wesentlicher Grund besteht in den Veränderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Viele einfache Arbeitsplätze sind mit fortschreitender Technisierung weggefallen, gleichzeitig sind damit die Anforderun-

Abbildung 2: Werkstatt für Behinderte (WfB)

— § 54 Schwerbehindertengesetz — SchwbG
— Werkstättenverordnung — SchwbWV



gen an den bestehenden und an den neuen Arbeitsplätzen gestiegen.

Seit einigen Jahren steigt die Quote der sehr schwer und mehrfachbehinderten Menschen in den WfB stark an.

Man kann davon ausgehen, daß es eine gewisse Dunkelziffer gibt. Es handelt sich hierbei um Menschen, die in Familien der Behinderten versorgt werden, wo man von den Möglichkeiten der WfB noch nichts weiß, bzw. nichts von der WfB wissen will,

z. B. weil man sie als Aussonderungseinrichtung oder als Ausbeutungsplatz sieht.

Allgemein kann man sagen, daß durch das Tätigwerden der Berufsberatung in den Entlassjahrgängen der Sonderschulen und durch die Beratungstätigkeit der Reha-Berater in den Arbeitsämtern der Weg für diejenigen Menschen, denen der Arbeitsmarkt keine Chance gibt, zur WfB geebnet wird. Man muß dabei aber sehen, daß die WfB im Bereich der beruflichen Bildung und der beruflichen Rehabilitation die letzte verbliebene

und auch besondere Möglichkeit darstellt. Ein Fachausschuß, der in jeder WfB gebildet werden muß und dem Vertreter der Kostenträger und der WfB angehören, entscheidet in aller Regel über die Aufnahme und berät über die entsprechenden Fördermöglichkeiten. Der behinderte Mensch ist an diesem Verfahren zu beteiligen, auf seine Wünsche und Neigungen soll eingegangen werden. In vielen WfB ist es üblich, daß Entlaßschüler der Sonderschulen, für die es keine anderweitigen Förderungen gibt, im letzten Schuljahr ein sogenanntes Betriebspraktikum ableisten. Leider gibt es diese rechtliche und kostenmäßig über die Schule abgesicherte Möglichkeit des wechselseitigen Kennenlernens für die sogenannten Seiteneinsteiger nicht. Insbesondere bei Menschen mit psychischen Behinderungen wäre eine solche Kennenlernphase vor Eintritt in die WfB hilfreich. Hierdurch könnten viele Vorbehalte bereits im Vorfeld der Aufnahme abgebaut werden. Die recht hohe Fluktuationsrate bei dieser Personengruppe wäre dadurch sicherlich einzuschränken.

Berufliche Bildung in Werkstätten für Behinderte

Wie stellen sich nun die berufliche Bildung, die in den WfB Arbeitstraining genannt wird, und die Arbeitssituation dar?

1. **Jeder** behinderte Mensch hat einen Anspruch auf berufliche Bildung, deren besondere Form in der WfB einzulösen ist.
2. Jeder behinderte Mensch hat in der WfB einen Anspruch auf sinnvolle Tätigkeit (Arbeit), die seinen Fähigkeiten und Neigungen angemessen ist.
3. WfB sind Partner der Wirtschaft, der Betriebe in ihrer Region.

Welche Konsequenzen ergeben sich hieraus?

1. WfB können nicht x-beliebige Arbeiten anbieten. Sie müssen sich am Markt und an den vorhandenen Auftraggebern orientieren.

2. WfB können die berufliche Bildung nicht mit dem Instrumentarium des allgemeinen Bereichs durchführen. Sie müssen Sonderformen für die jeweils gegebenen Behinderungsarten und Schweregrade entwickeln.

Die sozialpädagogische Zusatzqualifikation der WfB-Mitarbeiter ist unverzichtbar

3. WfB sollten ihre Arbeitsplätze so organisieren, daß auch über die eigentliche Zeit des Arbeitstrainings hinaus Förderungsmöglichkeiten bestehen.
4. WfB haben bei all dem darauf zu achten, daß ihre Aufgabe über die rein berufliche Rehabilitation hinausgeht und den sozialen Bereich mit umfaßt. Das hat Konsequenzen hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung, der Zusammensetzung der Arbeitsgruppen, der flankierenden lebenspraktischen Förderung und vor allem bezüglich der angepaßten Anforderungen der Arbeit an die Fähigkeiten der einzelnen Person. Manche WfB-Fachleute meinen, deshalb sei der Begriff „Werkstatt für angepaßte Arbeit“ auch der treffendere als der der Werkstatt für Behinderte.

Förderkonzepte für Behinderte

Am Beispiel einer WfB soll verdeutlicht werden, wie ein Förderkonzept aussieht und wie damit gearbeitet wird. Es kann hier nur sehr verkürzt dargestellt werden.

Am Anfang der Entwicklung stand die Erkenntnis, daß nicht der behinderte Mensch zum Lernen zu dumm ist, wenn er die Erklärungen des Meisters nicht versteht, sondern der Meister aufgrund seiner bisherigen Erfahrung in der Lehrlingsausbildung wohl nicht genau weiß, wie er z. B. geistig behinderten Menschen Werkzeuggebrauch, Materialverwendung und Arbeitsabläufe erklären soll. Das ganze etwas einfacher zu gestalten,

indem man die Anforderungen soweit heruntersetzte, bis sie begriffen wurden, schien nicht die Lösung zu sein.

In zwei Bereichen waren hier Grundlagen für eine angemessene Förderung zu erarbeiten.

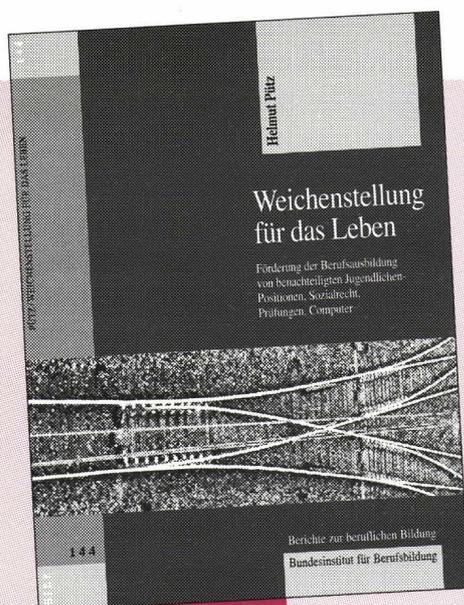
1. Von allen im Betrieb anfallenden Arbeiten mußten mit einem geeigneten Instrumentarium die Anforderungen erhoben und zusammengestellt werden.
2. Von allen Behinderten mußten mit geeigneten Berufseignungstests die vorhandenen Fähigkeiten und Fertigkeiten ermittelt werden.

Als nächster Schritt konnten auf der Grundlage von psychologischen Entwicklungstheorien und Handlungsstrukturtheorien Lernzielkataloge für die jeweiligen Arbeitsfelder entwickelt werden, die in Teilziele und Lernschritte aufgegliedert sind und im Prinzip auch auf Arbeitsplätze außerhalb der WfB Anwendung finden können. Mit Hilfe eines solchen Instrumentariums kann der Meister (Arbeitspädagoge) dem behinderten Mitarbeiter in genau definierten Schritten die zu erlernenden Fertigkeiten vermitteln.

Weiterhin kann er das Schwierigkeitsniveau des jeweiligen Teilzieles den Fähigkeiten und Fertigkeiten des einzelnen behinderten Mitarbeiters anpassen und sich jederzeit ein differenziertes Bild über den aktuellen Fertigungsstand des einzelnen Behinderten machen und dieses dokumentieren. Entsprechende Protokollbögen sind anschauliche Grundlage für Teamgespräche und können zur Abstimmung von weiteren Förderungsmaßnahmen, z. B. im Fachausschuß dienen.

Sonderpädagogische Zusatzqualifizierung

Vor diesem Hintergrund wird verständlich, daß neue Mitarbeiter im WfB, Meister oder Facharbeiter, in der Regel nicht über das notwendige „Handwerkszeug“- (Wissen) verfügen. Die Forderung des Gesetzgebers in der Werkstättenverordnung nach einer sonder-



Helmut Pütz

WEICHENSTELLUNG FÜR DAS LEBEN
FÖRDERUNG DER BERUFAUSBILDUNG
VON BENACHTEILIGTEN JUGENDLICHEN
- POSITIONEN, SOZIALRECHT,
PRÜFUNGEN, COMPUTER

BERICHTE ZUR BERUFLICHEN BILDUNG, HEFT 144
 Berlin, 1992, 184 Seiten, 19,00 DM,
 ISBN 3-88555-477-1

Die Erarbeitung von Grundlagen zur Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher steht im Mittelpunkt eines Forschungsprojekts des Bundesinstituts für Berufsbildung. Erste Zwischenergebnisse werden in der Studie vorgestellt und auf folgende Aspekte hin ausführlich behandelt:

- ▶ Unterschiedliche Positionen der Arbeitgeber, der Gewerkschaften, der Landesregierungen und der Bundesregierung zur Förderung benachteiligter Jugendlicher
- ▶ Sozialrechtliche Aspekte verschiedener Förderungskonzepte
- ▶ Mögliche Ansätze, in Abschlußprüfungen die spezifischen Probleme Benachteiligter zu berücksichtigen
- ▶ Erfahrungen beim Einsatz von programmgesteuerten Arbeitsmitteln in der Berufsausbildung Benachteiligter.

Sie erhalten diese Veröffentlichungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung -K3/Vertrieb
 Fehrbelliner Platz 3
 1000 Berlin 31
 Telefon: 86 83-5 20/5 16
 Telefax: 86 83-4 55

pädagogischen Zusatzqualifizierung weist bereits 1981 auf diese Situation hin.

Eine WfB kann ihre Rehabilitationsaufgabe nur erfüllen, wenn sie über qualifizierte Fachkräfte im Rahmen des vorgegebenen Personalschlüssels verfügt. Die Voraussetzung, daß es sich dabei um berufserfahrene Meister oder Facharbeiter aus Industrie oder Handwerk handelt, die berufsbegleitend eine sonderpädagogische Zusatzqualifizierung durchlaufen, ist unverzichtbar. Die Trägerverbände der WfB führen diese Fortbildungsmaßnahme in Form von Kursen über 540 Stunden seit 1980 durch. Diese Form der Fortbildung reicht heute nicht mehr aus, weil man insbesondere durch die Veränderung der Personengruppen, die Zunahme der Schwerstmehrfachbehinderten und die fortgeschrittenen technischen Entwicklungen den gewachsenen Anforderungen in dem engen Zeitrahmen nicht mehr gerecht werden kann. Die Trägerverbände der WfB haben hierzu Vorstellungen entwickelt und beim zuständigen Bundesminister einen Antrag auf Erlass einer bundesweiten Fortbildungsverordnung nach § 46 Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes gestellt, die auch die seit langem von den Mitarbeitern erhobenen Forderungen nach einem neuen eigenständigen Berufsbild (Arbeitspädagoge) berücksichtigt.

Diese Forderung wird verständlich, wenn man weiß, daß heute die Mitarbeiter nach einigen Jahren in der WfB im allgemeinen den Anschluß an die technische Entwicklung in ihrem erlernten Beruf verpaßt haben und im Falle der Arbeitslosigkeit als berufslos eingestuft werden. Weitere Gründe sind die tatsächlichen Anforderungen und Aufgaben in der WfB. So muß der Mitarbeiter nicht nur mit neuen arbeitspädagogischen Methoden vertraut werden, sondern auch, wie es der Gesetzgeber in der Werkstättenverordnung vorsieht, die Entwicklung der Gesamtpersönlichkeit des behinderten Mitarbeiters durch arbeitsbegleitende Bildungsmaßnahmen fördern.

Zusätzlich zu dieser Qualifizierung sind Fortbildungsangebote erforderlich, durch die verhindert wird, daß der oben erwähnte Verlust an berufsspezifischen Kenntnissen und Fertigkeiten eintritt. Eine WfB wird bei hohem Technikeinsatz in der Regel zwar nicht den Stand von Normalbetrieben erreichen können, sofern sie aber auch ihre Aufgabe als Übergangseinrichtung für eine vielleicht nur kleine Gruppe von behinderten Mitarbeitern sieht, wird sie darauf achten müssen, daß ihre Arbeitsplätze möglichst betriebsnah im allgemeinen Sinne eingerichtet sind.

Übergang aus der WfB auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Beim Übergang aus der WfB auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ergeben sich jedoch Probleme im Arbeitsumfeld. Nicht so sehr die konkret zu verrichtende Arbeit ist es, an der Behinderte oft scheitern, vielmehr sind es Belastungen im sozialen Bereich wie fehlende persönliche Kontakte zu Vorgesetzten oder Kollegen oder der Streß, dem der Behinderte nicht gewachsen ist, und für den es im Normalbetrieb selten Kompensationsmöglichkeiten gibt.

Die überörtlichen Sozialhilfeträger, die naturgemäß ein besonderes Interesse an der Vermittlung behinderter Mitarbeiter auf den allgemeinen Arbeitsmarkt besitzen, haben großzügige Förderungsmöglichkeiten geschaffen. Bei allem, was WfB aber in dieser Angelegenheit entwickeln, muß darauf geachtet werden, daß die Vermittlung behinderter Mitarbeiter in Normalbetriebe langfristig von erfahrenen Personen begleitet wird und Rückkehrmöglichkeiten offen bleiben. Gruppen aus WfB lediglich unter Werkstattbedingungen in Normalbetrieben einzusetzen, ist eher Etikettenschwindel als eine gelungene Integration.