

Stefan Thesing

Berufliche Bildung im Zielkonflikt

**Umsetzungsbedingungen des gesetzlichen
Auftrags der WfbM**

**Herausgegeben von
der Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.**

Lebenshilfe-Verlag Marburg 2017

Vorwort und Danksagung

Mein Dank gilt all den Menschen, die durch Kooperationsbereitschaft, tatkräftige Mithilfe und vielfältige Unterstützung zum Gelingen dieser Dissertation beigetragen haben. Insbesondere geht mein Dank an

- Prof. Dr. Iris Beck für die Betreuung der Arbeit als Erstgutachterin, für wertvolles Feedback und noch wertvollere Kritik.
- Prof. Dr. André Zimpel und Prof. Dr. Ulrike Greb für die Bereitschaft zur Begutachtung der Arbeit.
- die vier Werkstättenträger, die mir nicht nur ermöglichten, ihre Mitarbeiter_innen zu befragen, sondern ausnahmslos ihre Mitarbeiter_innen mit Worten und Taten dazu ermunterten, an der Befragung teilzunehmen.
- die Fachkräfte, die an der Befragung teilgenommen haben.
- Meike Nieß, Jessica Meyn und Daniel Franz für anregende Diskussionen, beste kollegiale Unterstützung und ein Arbeitsklima, in dem Wissenschaft einfach nur Freude machte.
- Friederike Scholl für eifriges Korrekturlesen selbst der trockeneren Abschnitte.
- die Community von Entwicklern, die durch ihre größtenteils ehrenamtliche Arbeit Werkzeuge für Wissenschaft in Form von freier Software bereitstellen, allen voran Daniel Lüdecke, dessen R-Paket sjPlot meine Arbeit sehr erleichterte, und der für Wünsche und Fragen immer ein offenes Ohr hatte.
- meine Frau Mascha Thesing, die nicht nur fleißig Korrektur gelesen hat, sondern mir über Jahre den Rücken gestärkt und freigehalten hat. Ohne sie hätte diese Arbeit nicht entstehen können.
- meine Kinder, die mir jeden Tag gezeigt haben, dass es neben Beruf und Wissenschaft wichtigeres gibt und dafür gesorgt haben, dass ich mit beiden Beinen auf dem Boden blieb.

Hamburg, September 2015

Stefan Thesing

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangspunkt und Ziele der Dissertation	9
1.1	Vorgehen	11
2	Die Werkstatt für behinderte Menschen im Wandel	12
2.1	Historische Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen	12
2.1.1	Gründungsphase	13
2.1.2	Verstetigungsphase	19
2.1.3	Ausbauphase	21
2.1.4	Einsparphase	28
2.1.5	Reformphase	32
2.1.6	Fazit	42
2.2	Die WfbM als Organisation	44
2.2.1	Exkurs: Institution und Organisation	44
2.2.2	Ziel- und Rollenkonflikte der WfbM	47
2.3	Die Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Strukturen des Zielkonflikts	57
2.3.1	Struktureller Vorteil der Produktion	65
2.4	Fazit	66
3	Methodologische Anmerkungen	67
3.1	Entwicklung des Fragebogens	69
3.1.1	Theoretische Vorarbeit	69
3.1.2	Entscheidung über die Form des Fragebogens	71
3.1.3	Auswahl der Items	73
3.1.4	Itemanalyse	74
3.2	Durchführungsbedingungen der Befragung	75
3.2.1	Feldzugang und Stichproben	75
3.2.2	Reliabilitätsbestimmung, Validitätsbestimmung, Normierung	76
3.3	Auswertung	79
4	Ergebnisse der Befragung	81
4.1	Zahlen und Tabellen	81
4.1.1	Fragebereich 1: Zugang, Vorerfahrungen, statistische Daten	81
4.1.2	Fragebereich 2: Aufgabenkonzeption	91
4.1.3	Fragebereich 3: Zielkonflikt	103
4.1.4	Fragebereich 4: Alltagsbeschreibung	114
4.1.5	Fragebereich 5: Fähigkeitsprofil – Anforderungsprofil	130
4.1.6	Fragebereich 6: Kenntnisstand Behinderung & Behindertenpädagogik	137
4.1.7	Fragebereich 7: Kenntnisstand berufliche Qualifizierung	140
4.1.8	Fragebereich 8: Zufriedenheitsgefühl	141
4.2	Interpretation ausgewählter Ergebnisse	144
4.2.1	Zielkonflikt, Struktur und Führungshandeln	144

4.2.2	Unklare Zielbegriffe – Unbestimmte Rechtsbegriffe des gesetzlichen Auftrages	152
5	Zielbegriffe der WfbM	168
5.1	Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	169
5.1.1	Geeignete Personen	169
5.1.2	Allgemeiner Arbeitsmarkt	170
5.1.3	Förderung des Übergangs durch geeignete Maßnahmen	173
5.1.4	Fazit	178
5.2	Persönlichkeitsentwicklung	179
5.2.1	Persönlichkeit als psychische und soziale Kategorie	182
5.2.2	Persönlichkeit als normative Kategorie	185
5.2.3	Fazit	186
6	Berufliche Bildung als zentrales Mittel der WfbM	188
6.1	Allgemeine Bildung und berufliche Bildung	188
6.2	Schlüsselqualifikationen, Handlungsorientierung, Kompetenzen	194
6.2.1	Schlüsselqualifikationen	195
6.2.2	Handlungsorientierte Didaktik	197
6.2.3	Handlungskompetenz	200
6.2.4	Kompetenz als soziale Kategorie	204
6.3	Fazit	208
6.3.1	Voraussetzungsloses Bildungskonzept	209
7	Bildungsarbeit im Kontext der WfbM	210
7.1	Behindertenpädagogische Konzepte beruflicher Bildung	210
7.2	Bildungsarbeit im Kontext von Lebenslagen- und Partizipationsorientierung	215
7.2.1	Partizipation und Lebenslage	215
7.2.2	Erweitertes Lebenslagenkonzept	218
7.2.3	Konsequenzen für die Bildungsarbeit	223
8	Schlussfolgerungen, Innovationspotential und Handlungsempfehlungen	229
8.1	Folgen für die (Sozial-)Politik	231
8.2	Folgen für Werkstättenträger	232
	Literatur	236

Anhänge

Die vollständigen Anhänge finden Sie in der digitalen OpenAccess-Version dieser Dissertation. Einen aktuellen Link zur digitalen Fassung finden Sie stets unter:

<http://dissertation.thesing-online.de>

Mit dem Bundesteilhabegesetz verändern sich zum 01.01.2018 die Bezeichnungen einiger Paragraphen im SGB IX, auf die in dieser Arbeit verwiesen wird. Eine tabellarische Übersicht der alten und neuen Bezeichnungen finden Sie ebenfalls unter der angegebenen Web-Adresse.

1 Ausgangspunkt und Ziele der Dissertation

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind eine der großen Säulen der Leistungen zur Teilhabe für Menschen mit Behinderung (vgl. §§ 33 ff., SGB IX) und gelten neben dem Wohnen als das zweite große außerschulische Handlungsfeld in der Eingliederungshilfe. Die Leistungen, die in diesem Bereich erbracht werden, sind so vielfältig wie die Personen, die sie in Anspruch nehmen und reichen von der Finanzierung von Hilfsmitteln in regulären Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen bis hin zum Vorhalten ganzer Sondersysteme wie der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) oder Tagesförderstätten.

Für Menschen mit geistiger Behinderung stellt die WfbM seit den 1960er Jahren das Rückgrat des Leistungsangebotes dar (vgl. LINDMEIER 2006, S. 15 f.), gleichwohl sie grundsätzlich auch anderen Personenkreisen offen steht.

Vor allem aufgrund ihres prinzipiell segregierenden Charakters wird die WfbM im aktuellen Fachdiskurs um die Teilhabe geistig behinderter Menschen am Arbeitsleben vielerorts konzeptionell als überholt, wenig anstrebenswert oder gar nicht mit aktuellen Grundsätzen der Behindertenhilfe vereinbar angesehen (vgl. z. B. GATTERMANN und KVAS 2009 oder BEHNCKE, CIOLEK und KÖRNER 1993, S. 1). Alternativen zur WfbM wie *supported employment*, Arbeitsassistentz u. ä. werden seit vielen Jahren erprobt und entwickelt (vgl. CIOLEK 2006, S. 162) und haben durch die Verabschiedung von § 38 a, SGB IX „Unterstützte Beschäftigung“ im Januar 2009 eine gesetzliche Maßnahmenform unabhängig von der WfbM erhalten.

Trotz dieser grundsätzlichen Kritik an der WfbM und den strukturellen Problemen, die sie als Organisationsform mitbringt (s. Kapitel 2.2), stellt sie in Deutschland aktuell für den überwiegenden Teil der Menschen mit geistiger Behinderung die einzige Arbeitsmöglichkeit dar und steht deshalb im Zentrum der Betrachtung der vorliegenden Arbeit.

Als rechtlich verfasste Organisationsform ist die WfbM durch einen komplexen Handlungsauftrag zur Bildung und Rehabilitation, sowie durch vielfältige Vorschriften zur Erfüllung dieses Auftrages gekennzeichnet. Als zentrales Element dieses Auftrages stellt sich die berufliche Bildung dar (s. Kapitel 2).

Das Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit ist es, inhaltliche und organisatorische Bedingungen und Problemstellen bei der Erfüllung des gesetzlichen Auftrages der WfbM herauszuarbeiten, um daran anschließend Wege aufzuzeigen, wie sowohl auf Gesetzes- und Verordnungsebene, als auch im Rahmen von Personal- und Organisationsentwicklung durch Träger von Werkstätten für behinderte Menschen Schritte zur Verbesserung der Qualität beruflicher Bildung unternommen werden können.

Zunächst gilt es festzustellen, dass die Qualität beruflicher Bildung von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst wird, die sich wiederum jeweils in komplexen Prozessen entfalten. Dies können Faktoren auf der Makroebene sein (z. B. rechtliche, politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen), Faktoren auf der Mesoebene (z. B. organisatorische Bedingungen der Werkstätten selbst, sowie angrenzenden Organisationen wie Betrieben des Arbeitsmarktes, Behörden, Schulen, Rehabilitationsträger etc.) und Faktoren auf der Mikroebene (z. B. die pädagogische Interaktion in den Werkstätten, Beratungs- und Rekrutierungspraktiken in angrenzenden Organisationen etc.).

Eine umfassende Untersuchung all dieser Bedingungen würde den Rahmen einer einzelnen Dissertation sprengen, daher wird dieses grundlegende Forschungsinteresse durch die Fokussierung auf eine Leitperspektive zu einer Fragestellung konkretisiert: die Perspektive auf das Handeln der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (FAB).

Die vorliegende Arbeit betrachtet durchaus Faktoren auf der Makro-, Meso-, und Mikroebene, jedoch fokussiert aus der Perspektive, wie sich diese Faktoren als Handlungsbedingungen für die Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung und funktionsgleicher Mitarbeiter darstellen und auswirken.

Dieser Fokus auf das Handeln der FABs ergibt sich zum einen aus ihrer in Kapitel 2.3 beschriebenen Schlüsselrolle in Ziel- und Rollenkonflikten der WfbM, zum anderen aus der Erkenntnis, dass im Feld sozialer Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung die Ebene der direkten pädagogischen Interaktion von wesentlicher Bedeutung ist.

„Denn die Nahtstelle für die Umsetzung der konzeptionellen Leitziele ist die direkte Handlungsebene zwischen Mitarbeitern und den Menschen mit Behinderung. Genau hier, auf dieser direkten Handlungsebene, entsteht die Qualität personenbezogener Dienstleistungen in der Art und Weise, wie über bildendes, beratendes oder begleitendes Handeln immaterielle Bedürfnisse nach Persönlichkeitsentwicklung, Teilhabe oder Anerkennung erfüllt und damit Hilfen zur Alltags- und Behinderungsbewältigung gegeben werden.“ (BECK 2002, S. 32)

Genau diese Nahtstelle stellen die FABs im organisatorischen Aufbau der WfbM dar.

Die Fragestellung, die sich daraus ergibt, lautet:

Welche Handlungsbedingungen sind hilfreich bzw. hinderlich für das Handeln der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung zur Erfüllung des gesetzlichen Auftrages der WfbM, insbesondere der beruflichen Bildung?

Zur Beantwortung dieser Frage ist die Bearbeitung von drei Teilfragen notwendig.

1. Welche Bedingungen ergeben sich aus rechtlichen Strukturen der WfbM als Organisationsform für das Handeln der FAB?
2. Welche Bedingungen ergeben sich aus organisatorischen Strukturen der WfbM als konkrete Instanzen dieser Organisationsform für das Handeln der FAB?
3. Welche Bedingungen ergeben sich aus konzeptionellen Inhalten und Zielbestimmungen des pädagogischen Programms in Werkstätten für das Handeln der FAB?

Zu jeder dieser Teilfragen stellt sich die Frage nach der Beurteilung, ob sie als hilfreiche oder hinderliche Bedingungen bzgl. der Erfüllung des gesetzlichen Auftrages angesehen werden können und welche Reformbemühungen gegebenenfalls anstrebenswert wären. Als geeignetes Kriterium zur Beurteilung dieser Frage stellt sich im Laufe dieser Arbeit vor allem das Kriterium der Handlungssicherheit für FABs im Rahmen der Zielkonflikte der WfbM dar (s. Kapitel 2.3 und 2.4).

1.1 Vorgehen

Zur Bearbeitung dieser Fragen werden in Kapitel 2.1 „Historische Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen“ zunächst die rechtlichen Bedingungen der Werkstatt und ihr historischer Wandel herausgearbeitet, um davon ausgehend in Kapitel 2.2 „Die WfbM als Organisation“ organisatorische Strukturen in Werkstätten zu betrachten, die sich aus diesen historisch gewachsenen rechtlichen Bedingungen ergeben. Zuletzt wird in Kapitel 2.3 die Einbindung der FAB in diese Rahmenbedingungen betrachtet.

Um weitere Hinweise auf wesentliche Faktoren für die Handlungsbedingungen von FABs zu identifizieren, werden in den Kapiteln 3, und 4 die Ergebnisse einer explorativen quantitativen Befragung von ca. 200 FABs in vier Werkstätten aus vier deutschen Bundesländern dargestellt und ausgewählte Ergebnisse dieser Befragung eingehend interpretiert. Zunächst wird in Kapitel 3 das methodologische Vorgehen der Befragung und der Auswertung erläutert, dann in Kapitel 4.1 ein Überblick über die Ergebnisse der Befragung gegeben und zuletzt in Kapitel 4.2 ausgewählte Ergebnisse der Befragung vorgestellt und im Bezug auf die Handlungsbedingungen der FABs interpretiert.

Ausgehend von diesen Ergebnissen wird in den folgenden Kapiteln aus theoretischer Perspektive eine nähere Bestimmung konzeptioneller Grundfragen der WfbM vorgenommen. Hierbei kommen in Kapitel 5 zunächst zwei wesentliche Zielbegriffe der WfbM – die „Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen“ und „Persönlichkeitsentwicklung“ zur Sprache, Kapitel 6 befasst sich mit beruflicher Bildung als zentrales Mittel der WfbM und Kapitel 7 skizziert eine theoretische Einbettung eines solchen Bildungskonzeptes in ein lebenslagen- und partizipationsorientiertes Konzept der Bildungsarbeit in der WfbM.

Die so gewonnenen Erkenntnisse werden in Kapitel 8 zusammengefasst und Schlussfolgerungen, Innovationspotential und Handlungsempfehlungen auf rechtlicher, sozialpolitischer, konzeptioneller sowie auf personal- und organisationsentwicklerischer Ebene formuliert.