

Werner Schlummer

Arbeit und emanzipative Teilhabe*

Einführendes

Aus Sicht der Heilpädagogik (insbesondere Geistigbehindertenpädagogik) erfährt das Thema „Arbeit und emanzipative Teilhabe“ eine mehrfache Systematisierung und Zuordnung (vertiefende Informationen siehe Grampp u. a. 2010). Zwei Aspekte sollen hier thematisiert werden. Zum einen geht es darum, in der Folge der UN-Behindertenrechtskonvention (BGBI 2008) den dort im Artikel 27 formulierten Forderungen im Kontext Arbeit eine rechtsstaatliche und menschenrechtliche Unterstützung zukommen zu lassen. Zum anderen bezieht sich der Aspekt der emanzipativen Teilhabe auf Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderung in Unternehmen, die als Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) bezeichnet werden. Auf diesen Aspekt legen die folgenden Ausführungen ihren Schwerpunkt.

Um ein möglichst eindeutiges Verständnis der folgenden Erläuterungen zu ermöglichen, ist zu Beginn dieses Abschnittes zunächst ein Hinweis vorwegzuschicken, der den semantischen Kontext der Adjektive „emanzipativ“ und „emanzipatorisch“ betrifft. Wenn dieser Beitrag u. a. überschrieben ist mit „emanzipative Teilhabe“, so ist damit gemeint, dass Teilhabe dann Emanzipation *beinhaltet*. Demgegenüber bezeichnet „emanzipatorisch“ den Vorgang bzw. das Bestreben, dass etwas auf Emanzipation gerichtet ist bzw. darauf abzielt (vgl. ZEIT-Lexikon 2005).

Empowerment und Arbeit

Ein Blick auf die Empowerment-Bewegung kann verdeutlichen, welchen vor allem emanzipatorischen Charakter dieser Ansatz hat. Der aus der us-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung stammende Ansatz ist in der Sozialarbeit fest verwurzelt. Er ist heute aber auch nicht mehr aus der bundesdeutschen Diskussion innerhalb der Heilpädagogik wegzudenken. Der im Sinne Theunissens vor allem „kritisch-konstruktive Ansatz“ (Theunissen 2009) gewinnt vornehmlich Konturen durch ein interdisziplinäres Zusammenwirken der verschiedenen beteiligten Disziplinen. Die heilpädagogische Herausforderung im Kontext von Arbeit und im Bezug auf Menschen mit Behinderung liegt besonders darin, das Empowerment-Konzept als eine „lebensweltbezogene Behindertenarbeit“ zu verstehen (vgl. Schlummer 2008a, 39) und so die emanzipatorischen Wirkstoffe im Rahmen einer emanzipativen Teilhabe am Arbeitsleben freizusetzen. In diesem

Sinne ist Empowerment als Wegweiser für Heilpädagogik und Behindertenhilfe gleichermaßen zu betrachten. Im Rahmen einer zu realisierenden emanzipativen Teilhabe am Arbeitsleben steht allerdings die „Entmystifizierung des Leitgedankens Empowerment“ (vgl. Schlummer 2008a, 39) noch aus.

Während Theunissen den Ansatz vor allem als „kontext- und betroffenenabhängig“ versteht, unterstreicht er gleichzeitig – trotz der Vielschichtigkeit von Empowerment – als Bezugs- und Grundwerte die zentralen Aspekte Selbstbestimmung, kollaborative und demokratische Partizipation sowie Verteilungsgerechtigkeit (vgl. Theunissen 2009, 63). In diesem engen Zusammenhang korrespondiert das emanzipatorische Interesse der Empowerment-Philosophie mit den Anforderungen der Heilpädagogik im Rahmen des beruflichen Tätigseins von Menschen mit Behinderung.

Verbindet man den Begriff Empowerment mit dem Begriff Inklusion, so werden zwei „Wegbegleiter und Hinweistafeln“ zugleich deutlich (vgl. Schlummer 2008b, 68). Sie sind zentrale Aspekte des viel beschworenen Paradigmen- und Perspektivenwechsels. Doch gibt es noch viel Informations- und Unterstützungsbedarf gegenüber gesellschaftlichen und staatlichen Institutionen, gegenüber einzelnen Menschen und der Bevölkerung bzw. der Gesellschaft. Und dies gilt in besonderer Weise für die Arbeitswelt von Menschen mit und ohne Behinderung.

Emanzipatives Handeln: Mitbestimmung

Die zuvor aufgezeigten Begriffe Selbstbestimmung, Partizipation und Verteilungsgerechtigkeit erhalten grundsätzlich und im Rahmen der Integrations- und Inklusionsdebatte einen unübersehbaren Stellenwert. Bezieht man sie auf das Thema Mitbestimmung am Arbeitsplatz, fallen erneut zwei Welten als unterscheidbare Sphären auf: die Welt der Arbeitnehmer mit ihrer Mitbestimmung (im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes – BetrVG) und die der arbeitnehmerähnlich Beschäftigten mit ihrer Mitwirkung in den Werkstätten für behinderte Menschen. So treffen das BetrVG und die Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) aufeinander und verdeutlichen – bei genauem Hinsehen – sowohl einen graduellen als auch substanziellen Unterschied von *Mitwirkung* und *Mitbestimmung*.

Bei dem Versuch, diese Unterschiede zu verdeutlichen, wird schnell eine Hierarchisierung erkennbar, bei der das Mitbestimmungsrecht als die stärkste Form eines Beteiligungsrechts festzustellen ist. Dabei ist die Wirksamkeit einer Maßnahme des Arbeitgebers von der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats oder Personalrats abhängig. Mitwirkung kann als die

schwächere Form der Mitbestimmung bezeichnet werden (vgl. Schlummer / Schütte 2006, 74). In Werkstätten für behinderte Menschen bedeutet Mitwirkung zwar Beratung und Mitsprache bei Entscheidungen des Arbeitgebers. Jedoch bedürfen diese Entscheidungen nicht der Zustimmung des Werkstattrats (vgl. BIH 2002, 154). Allerdings ist die Rechtsgültigkeit der Entscheidung nach § 5 Abs. 3 WMVO von der vorherigen Unterrichtung und Beteiligung der Werkstatträte abhängig (Cramer 2009). Mitwirkungs- und Anhörungsrechte sollen lediglich eine Einflussnahme auf Entscheidungen gewährleisten (vgl. BIH 2002, 154). Die Regelung der Mitwirkung unterstreicht somit zum einen sicherlich die Diskrepanz des Status' des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses (§ 1 Abs. 1 WMVO) der Beschäftigten in der WfbM gegenüber den Arbeitnehmern i. S. d. Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Zum anderen lassen sich dahinter auch Ängste vermuten, dass den Beschäftigten einer WfbM aufgrund ihrer Behinderung oder mangelnder Erfahrung der Überblick für (weitreichende) Entscheidungen fehlt (vgl. Schlummer u. Schütte 2006, 75). Begründungen dafür lassen sich im allgemeinen Auftrag einer WfbM finden, z. B. auch für die Abwicklung von Produktionsaufträgen verantwortlich zu sein und sich den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu stellen.

Dennoch ist der zuvor beschriebene Charakter der emanzipativen Teilhabe bei den Werkstatträten als Vertretern ihrer Kollegen mit Behinderung unübersehbar. Nicht zuletzt drückt sich die emanzipative Teilhabe im Sinne des Gesetzgebers dadurch aus, dass Werkstattrat und Werkstattleitung (und zusätzlich weitere Akteure im Mitwirkungsfeld) im Interesse der Werkstattbeschäftigten vertrauensvoll zusammenarbeiten sollen (§ 8 Abs. 1 WMVO). Hier schreibt der Gesetzgeber den Werkstattverantwortlichen besondere Aufgaben in das Pflichtenheft. Im Zusammenhang mit den Mitwirkungsrechten im engeren Sinne hat die Werkstatt „den Werkstattrat in den Angelegenheiten, in denen er ein Mitwirkungsrecht hat, rechtzeitig, umfassend und in angemessener Weise zu unterrichten und ihn vor Durchführung einer Maßnahme anzuhören. Beide Seiten haben darauf hinzuwirken, dass Einvernehmen erreicht wird. Lässt sich Einvernehmen nicht herstellen, so kann jede Seite die Vermittlungsstelle anrufen.“ (§ 5 Abs. 3 WMVO) Im Kontext der sogenannten Unterrichtsrechte kommt dieses weitreichende Pflichtpaket in abgeschwächter Form zur Geltung, wenn der Gesetzgeber formuliert: „Die Werkstatt hat den Werkstattrat in den Angelegenheiten, in denen er ein Unterrichtsrecht hat, rechtzeitig und umfassend unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.“ (§ 7 Abs. 2 WMVO)

Durch diese gesetzgeberischen Aufträge gegenüber den Werkstattverantwortlichen unterstreicht der Gesetzgeber gleichzeitig einen wesentlichen Kern und Tenor für die

Zusammenarbeit von Werkstatt und Werkstattträt: Zusammenarbeit auf Augenhöhe als Ausdruck der emanzipativen Mitwirkung und somit Teilhabe am Arbeitsleben.

Besonders auch auf Seiten der gewählten Werkstattträte bedarf diese emanzipative Mitwirkung einer Reihe von Kompetenzen (vgl. Schlummer / Schütte 2006, 85). Diese Kompetenzen sind gleichsam die Grundlage dafür, dass die emanzipative Mitwirkung als Teilhabe der Werkstattträte im unternehmerischen Kontext gelingt. Aber auch die Werkstattleitung ist hinsichtlich der Reflexion und Überprüfung des eigenen pädagogischen Handelns sowie seines Führungsverhaltens besonders gefordert (vgl. Schlummer / Schütte 2006, 96). Dies unterstreicht ein weiteres Mal, dass emanzipatives Handeln im Kontext Mitbestimmung nur gelingen kann, wenn die kommunikative Basis in dem zuvor beschriebenen Sinne zwischen den beteiligten Akteuren vorhanden ist.

Letztlich ist festzuhalten: Ein personenzentrierter Ansatz muss einerseits individuelle Potenziale von Menschen mit Behinderung berücksichtigen und zu fördern versuchen. Andererseits muss er Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz und darüber hinaus im Sinne der individuellen Förderung kritisch analysieren. Und er muss sich schließlich für Veränderungen ungünstiger Rahmenbedingungen – soweit wie möglich – als eine Optimierung einer solchen Förderung einsetzen. Dies gilt für alle Akteure im Kontext Arbeit von Menschen mit Behinderung – für heilpädagogisch Tätige im engeren und der Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben Verpflichtete im weiteren Sinne.

Perspektiven

Bereits oben ist die Ratifizierung durch die Bundesregierung der sogenannten UN-Behindertenrechtskonvention angesprochen worden. Die im „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (BGBl 2008) formulierten Verpflichtungen sind für die bundesdeutsche Landschaft eine zusätzlich neue Orientierung und im Sinne des Gesetzgebers einzulösen. Aus Sicht des Direktors des Deutschen Instituts für Menschenrechte dienen Menschenrechtskonventionen dem „Empowerment“ der Menschen. „Sie leisten dies, indem sie Ansprüche auf Selbstbestimmung, Diskriminierungsfreiheit und gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe formulieren, sie rechtsverbindlich verankern und mit möglichst wirksamen Durchsetzungsinstrumenten verknüpfen“ (Bielefeldt 2006, 4). Die UN-Behindertenrechtskonvention ist eine solche Menschenrechtskonvention und nimmt mit seinem diversity-Ansatz Deutschland in die Pflicht. Als Staat ist er Garant des Rechts und gehalten, „die Menschenrechte zunächst als Vorgabe (und gegebenenfalls als Grenze) eigenen Handels zu achten; darüber hinaus hat er die betroffenen Menschen vor drohenden

Rechtsverletzungen durch Dritte aktiv zu schützen; schließlich soll er außerdem Infrastrukturmaßnahmen ergreifen, damit die Menschen von ihren Rechten auch tatsächlich Gebrauch machen können“ (vgl. Bielefeldt 2006, 13f.). In der Menschenrechtsdiskussion werden diese drei Verpflichtungsebenen unter dem Begriff der menschenrechtlichen Pflichtentrias thematisiert.

Der Kontext Arbeit erfährt in der Konvention eine Konkretisierung durch Artikel 27. In Absatz 1 formuliert der Artikel u. a.: „Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“ (§ 27 Abs. 1 UN-Behindertenrechtskonvention, zit. n. BGBl 2008). Was dies in der Konsequenz für Veränderungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt bedeutet, ist schwer einzuschätzen. Deutlich ist allerdings in dem von der Bundesregierung ebenfalls ratifizierten Zusatzprotokoll zur Konvention, dass ein Beschwerdemechanismus auf internationaler Ebene geschaffen ist, an den sich Betroffene nach der Ausschöpfung nationaler Rechtsmittel wenden können. Ob solche Wege eingeschlagen werden und ob sie nach erfolgter Rechtsprechung dann auch zu Veränderungen in integrativen Arbeitsumgebungen führen, bleibt abzuwarten. Deutlich wird auf jeden Fall, dass die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention bereits einen immensen Schub innerhalb der Auseinandersetzung um Integration und Inklusion erzeugt. Die Formeln zur Berechnung der Schubkraft für den Arbeitsmarkt müssen derzeit allerdings noch entwickelt werden. Diese Schubkräfte werden deutlich beschrieben werden müssen im Nachfolger zum aktuellen „Behindertenbericht 2009“ der Bundesregierung (BMAS 2009), der dann in 2014 auch einen anderen Titel tragen sollte. Denn nicht zuletzt im Kontext dieses Berichtes und seiner Botschaften wird sich die Bundesregierung beim Blick auf die Lage von Menschen mit Behinderungen hinsichtlich der Rechte und Möglichkeiten dieser Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt an den Taten und den geschriebenen Worten messen lassen müssen.

* Der Beitrag basiert auf dem Text Schlummer 2010 (s. Literatur), stellt aber eine deutliche Modifizierung gegenüber dem Ausgangstext dar.

Literatur

BGBI - Bundesgesetzblatt (2008): Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 21. Dezember 2008. Online: URL: <http://files.institut-fuer-menschenrechte.de/437/Behindertenrechtskonvention.pdf>

[10.04.2010]

Bielefeldt, H.: Zum Innovationspotenzial der UN-Behindertenkonvention. Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin 2006. Online: URL: http://files.institut-fuer-menschenrechte.de/437/IUS-025_DIMR_E_BK_RZ_WEB_ES.pdf [09.09.2009]

BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (Hrsg.): ABC. Behinderung & Beruf. Handbuch für die betriebliche Praxis. Wiesbaden 2002 – Online 2009: URL: http://www.integrationsaemter.de/webcom/show_lexikon.php/_c-578/i.html [02.05.2009]

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Behindertenbericht. Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen für die 16. Legislaturperiode. Bonn 2009 – Online: URL: http://www.bmas.de/portal/9828/a125__behindertenbericht__2009.html [29.06.2010]

Cramer, H. H.: Werkstätten für behinderte Menschen. Kommentar. 5. Aufl.. München 2009

Grampp, G. / Hirsch, S. / Kasper, C. M. / Scheibner, U. / Schlummer, W.: Arbeit. Herausforderung und Verantwortung der Heilpädagogik. Stuttgart 2010

Schlummer, W.: Empowerment behinderter Menschen. Buchbesprechung zu: Georg Theunissen: Empowerment behinderter Menschen. Inklusion - Bildung - Heilpädagogik - Soziale Arbeit. 1. Auflage; Freiburg i. Br., 2007. In: Erwachsenenbildung und Behinderung, 2/2008, 39, 2008a

Schlummer, W.: Spannungsfeld: Erwachsenenbildung und Empowerment. In: Heß, G. / Kagemann-Harnack, G. / Schlummer, W. (Hrsg.): Wir wollen – wir lernen – wir können! Erwachsenenbildung – Inklusion – Empowerment. Marburg 2008, 62-68, 2008b

Schlummer, W.: Heilpädagogische Grundlegung im Kontext Arbeit. In: Grampp, G. / Hirsch, S. / Kasper, C. M. / Scheibner, U. / Schlummer, W.: Arbeit. Herausforderungen und Verantwortung der Heilpädagogik. Stuttgart 2010, 53-95

Schlummer, W. / Schütte, U.: Mitwirkung von Menschen mit geistiger Behinderung. Schule, Arbeit, Wohnen. München / Basel 2006

Theunissen, G.: Empowerment und Inklusion behinderter Menschen. Eine Einführung in Heilpädagogik und Soziale Arbeit. 2. Aufl.; Freiburg i. Br., 2009

ZEIT-Lexikon – DIE ZEIT (Hrsg.): Das Lexikon. In 20 Bänden. Deutsches Wörterbuch, Band 17; Hamburg, 2005

Kontakt

Dr. phil. Werner Schlummer

werner.schlummer@hrf.uni-koeln.de

30. Juni 2010

Quellenverweis: http://www.inklusion-lexikon.de/Arbeit_Schlummer.php