

Die neue Werkstatt. Gedanken und Vorschläge zu Strukturveränderungen von Detlef Springmann

Zusammenfassung des Vortrages zur

1. Norddeutschen Gegenwartskonferenz 2010 am 4. Juni 2010

Inhaltsverzeichnis

1.	Werkstätten müssen sich ständig weiterentwickeln	2
2.	Werkstätten schaffen ein angepasstes, teilhabegerichtetes Arbeitsleben	3
3.	Das UNO-Übereinkommen über die Rechte behinderter Menschen: richtungweisend	4
4.	Von der Sondereinrichtung zur verantwortungsvollen Eingliederungseinrichtung	5
5.	Das UNO-Übereinkommen verlangt die Anpassung der Arbeitswelt	7
6.	Grundbedingungen für eine Werkstattreform nach dem Gesetz zum UNO-Übereinkommen über die Rechte von behinderten Menschen	9
7.	Weiterentwicklung der Werkstattkonzeption: Vorschläge zu Strukturveränderungen	10
7.1	Probezeit statt Eingangsverfahren	10
7.2	Der Berufsbildungsbereich: Pflichtleistung mit zertifizierten Abschlüssen	10
7.3	Dem Arbeitsbereich wird ein Arbeitsförderungsbereich vorangestellt	11
7.4	Der Arbeitsbereich wird zum Produktionsbereich	12
7.5	Die Rechtstellung und Arbeitsentgelte der Werkstattbeschäftigten anpassen (§ 138 SGB IX)	12
7.6	Der Fachausschuss (§ 2 WVO)	13
7.7	Werkstatträte und Betreuungspersonen (§ 139 SGB IX)	13
7.8	Das Fachperson in den Werkstätten	13
7.9	Die Qualifikation der Werkstattleitungen	14
7.10	Das Aufsichtsgremium	14
8.	Aufruf zur Diskussion	15

Die neue Werkstatt. Gedanken und Vorschläge zu Strukturveränderungen

von Detlef Springmann

Zusammenfassung des Vortrages zur 1. Norddeutschen Gegenwartskonferenz 2010 am 4. Juni 2010

1. Werkstätten müssen sich ständig weiterentwickeln

Die Vorstände der Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstätten in Niedersachsen und Bremen beschrieben zur Vorbereitung der 1. Norddeutschen Gegenwartskonferenz 2010 in Göttingen als Kernaufgabe der Werkstätten „die Weiterentwicklung von Werkstattstrukturen, die die konsequente Einbeziehung aller Werkstattbeschäftigten ermöglichen“.¹ Zugleich wurde eine Verpflichtung formuliert, die jede Werkstatt qualifiziert erfüllen muss: „Im Mittelpunkt stehen das persönliche Vorankommen und die Zufriedenheit jedes einzelnen Beschäftigten. Diesem Zweck dienen alle Werkstatteleistungen. Sie sind auf die persönlichen Bedürfnisse jeder einzelnen Person nach Beistand, Nachteilsausgleich, Gleichberechtigung, Teilnahme, Teilhabe und Einbeziehung ausgerichtet. Das Ausmaß der Einbeziehung und die Einflussnahme eines jeden Einzelnen, die wachsende Selbstsicherheit und Selbständigkeit sind der wesentliche Gradmesser für den Werkstatterfolg.“²

Genau das sind die wichtigsten Kriterien für eine konzeptionell und alltagspraktisch richtig verstandene Werkstatt: Dienstleister für die Beschäftigten zu sein und nicht umgekehrt. Die dazu notwendigen Leistungen des Fachpersonals im Arbeitsprozess der Werkstätten werden durch fünf grundsätzliche Ziele bestimmt:

- das persönliche Vorankommen eines jeden,
- die daraus resultierende persönliche Zufriedenheit,
- die hieraus erwachsende Selbstsicherheit,
- das sich dadurch stabilisierende Selbstbewusstsein und
- eine wachsende Selbständigkeit.

Selbständigkeit und Selbstbewusstsein sind wichtige Voraussetzungen für die weitere berufliche und persönliche Entwicklung, für die Laufbahn im Leben – die eigene Karriere. Erst recht sind diese fünf Ziele die Bedingungen für den Übergang der Werkstattbeschäftigten in das reguläre Erwerbsleben. Denn die entfremdende Arbeitswelt³ der Erwerbswirtschaft verlangt neben berufsfachlichen Kompetenzen und sogenannten Sekundärtugenden⁴ ein hohes Maß an Widerstandsfähigkeit in jeder Hinsicht. Soll der Wechsel von der Werkstatt in die allgemeine Wirtschaft gelingen, setzt das die Entwicklung, Förderung und Stabilisierung jeder und jedes

1 Göttinger Thesen der Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstätten in Bremen und Niedersachsen, 01.09.2009, S. 4

2 ebd. S. 3

3 Entfremdung bezeichnet in diesem Zusammenhang die relative Machtlosigkeit des Individuums im fremdbestimmten Arbeitsprozess, seine Rolle als weitgehend einflussloser Bestandteil dieses Arbeitsprozesses, als „Humankapital“. In diesem Arbeitsprozess werden ganz andere Ziele verfolgt, als die Persönlichkeitsentwicklung: die kostengünstigste Produktion von gewinnträchtigen Gütern für einen fremden Markt und zugunsten eines fremden Eigentümers.

4 Dazu zählen die Unternehmen u.a. Ausdauer und Belastbarkeit, Gewissenhaftigkeit und Sorgfalt, Konfliktfähigkeit und Kritikfähigkeit, Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit; vgl. dazu Industrie- und Handelskammer Frankfurt a. M., Was erwartet die Wirtschaft von den Schulabgängern? Internetseite: Wirtschaft und Schulabgänger, April 2010

einzelnen Beschäftigten voraus. Davon müssen sich die konkreten Werkstattleistungen ableiten und nicht primär vom Auftragsvolumen oder der Auftragsart bei den Lohn- und Auftragsarbeiten der erwerbswirtschaftlichen Kunden.

Eben wegen der großen Unterschiede in den Werkstattkonzeptionen der über 500 Träger und mehr als 2.400 Einrichtungen in der Bundesrepublik⁵ heben die beiden norddeutschen Landesarbeitsgemeinschaften drei typische Maßstäbe für die gemeinwohlorientierten, eingliederungsfähigen Werkstätten hervor:

- ihren gemeinnützigen Zweck als gesellschaftlichen Auftrag zur Einbeziehung ins allgemein übliche Arbeitsleben,
- ihre Spezialisierung auf solche Personen mit körperlichen, mentalen, psychischen oder Sinnesbeeinträchtigungen, die bei ihrer Aufnahme in die Werkstatt als nicht erwerbsfähig gelten und
- die hohe Professionalität aller dienstleistungsbereiten Fachkräfte.

2. Werkstätten schaffen ein angepasstes, teilhabegerichtetes Arbeitsleben

Das Charakteristische an Werkstätten von diesem Typus ist ihre Fähigkeit, ein humanistisches Arbeitsleben zu gestalten, das den ganz persönlichen Entwicklungsfortschritt jeder einzelnen Person ermöglicht und dauerhaft sichert: „Sie praktizieren die volks- und betriebswirtschaftliche Auffassung, nach der die wohlverstandene Spezialisierung eine bewusste Beschränkung auf einen Teil des Ganzen ist. So wird zum Nutzen des Einzelnen und des Ganzen ein besonders hoher Qualitätsstandard erreicht. [...] Ihr Arbeitsleben gründet auf einem völlig neuen und humanistischen Konzept, das der Deutsche Bundestag 1974 beschlossen hatte. Nicht der wirtschaftliche Erfolg für die Eigentümer ist die Richtschnur des Handelns, sondern der Teilhabefortschritt jeder einzelnen beschäftigten Person. Darum sind Werkstätten nicht in erster Linie Wirtschaftsunternehmen, sondern als gesellschaftlich beauftragte Dienstleister ihren Beschäftigten und dem sozialen Ziel verpflichtet, ihre Einbeziehung ins allgemein übliche Leben der Gemeinschaft zu sichern.“⁶

Diese Auffassung von Werkstatt wird von den wenigsten Trägern und Leitungen bestritten; aber deshalb ist sie noch lange nicht die Richtschnur für das Handeln im Arbeitsalltag. Ein Blick in die Selbstdarstellungen und die Geschäftsberichte zahlreicher Werkstätten reicht aus, um das in großem Umfang bestätigt zu bekommen: Die einen stellen sich als „ganz normale Betriebe“ dar, die anderen präsentieren sich vor allem als zuverlässige Wirtschaftspartner, die nächsten ausdrücklich als „verlängerte Werkbank“ ihrer Kunden. Und doch: „Es geht auch anders“ ist die Devise in der Firmierung einer norddeutschen Werkstatt außerhalb von Bremen und Niedersachsen. In deren Leitbild heißt es für das Management: „Um Menschen mit Behinderung Dienstleistungen in guter Qualität anbieten zu können, muss auch die Organisation flexibel re-

⁵ Statistik der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG:WfbM), 29.08.2010
Quelle: <http://www.bagwfbm.de/page/24>

⁶ Göttinger Thesen der Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstätten in Bremen und Niedersachsen, 01.09.2009, S. 3

agieren und sich fortwährend weiterentwickeln. Dafür zu sorgen ist primär Aufgabe der Unternehmensführung, aber auch aller anderen am Prozess beteiligten Personen und Gremien.“⁷

Solche und ähnliche Postulate, die sich auch in den Leitbildern niedersächsischer Werkstätten finden, beschreiben Institutionen, die sich als lernende Organisationen verstehen können. Denn nach ihrem Anspruch verbinden sich Entwicklungsfähigkeit, Flexibilität und Wandlungsfähigkeit mit Beständigkeit, Stabilität und Stetigkeit. Doch der entscheidende Maßstab für eine moderne Werkstatt mit Zukunftsperspektive ist deren Praxis. Im konkreten Werkstattshandeln beweist sich die lernende Organisation, die gesellschaftliche Veränderungen erkennt, aufgreift, verarbeitet und mitgestaltet, die Entwicklungsimpulse aufnimmt und selbst gibt. In diesem Prozess aktiver sozialer Mitgestaltung erneuern sich Werkstätten ständig.

3. Das UNO-Übereinkommen über die Rechte behinderter Menschen: richtungweisend

In der Geschichte der Werkstätten haben neue Rechtsnormen immer wieder Entwicklungsschübe ausgelöst oder auch erzwungen: z.B. das neue Schwerbehindertengesetz von 1974, das Gesetz über die Sozialversicherung Behinderter in geschützten Einrichtungen (SVBG) von 1975, die Werkstättenverordnung von 1980, das Neunte Buch des Sozialgesetzbuches (SGB IX) von 2001. Sie alle waren in der Werkstattdszene zunächst umstritten und wurden sogar von einigen Trägern und Einrichtungen heftig bekämpft. Doch der gesellschaftliche Fortschritt⁸, oft von außen und nicht selten durch den Gesetzgeber angeregt, immer wieder auch von europäischen Nachbarn vorangebracht, hat sich letztlich durchgesetzt. Das geschah in den Werkstätten nicht immer rechtzeitig und auch nicht bei allen Trägern, zu selten als Initialzündung mit den notwendigen Konsequenzen und nur bisweilen als Bedürfnis zur Mitgestaltung aus eigener Initiative. Aber das konnte den Fortschritt nicht aufhalten.

Mit dem Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen von 2008 (BGBl. 2008, Teil II, Nr. 35)⁹ haben die gesellschaftlichen Kräfte, die unseren demokratischen Rechtsstaat zu einem stabilen sozialstaatlichen, humanistischen Gemeinwesen weiter entwickeln wollen, ein bislang für unmöglich gehaltenes, weitreichendes und wegweisendes Gestaltungsinstrument bekommen. An den Vorarbeiten zu diesem Gesetz beteiligten sich nur wenige Werkstattsträger. Umso wichtiger ist es, dass sie sich aktiv engagieren, um es so zügig wie möglich umzusetzen. Denn in seiner Wirkung betrifft es den gemeinnützigen sozialen Sektor ganz entscheidend: Er bekommt noch stär-

7 siehe Leitbild der Dreescher Werkstätten, Kapitel „Management“;
Quelle: http://www.dreescher-werkstaetten.de/ueber_uns/leitbild.html

8 Unter Fortschritt ist in diesem Zusammenhang eine soziale Entwicklung zu verstehen, die den bisherigen gesellschaftlichen Zustand im Sinne der allgemeinen Menschenrechte und damit der menschlichen Ebenbürtigkeit und Gleichwürdigkeit verbessert. Eine solche soziale Entwicklung muss die vorgefundenen Bedingungen nicht zwangsläufig als schlechter bewerten, sondern vielmehr als geschichtlich überholt. Im Werkstättenbereich hat der gesellschaftliche Fortschritt oft zu tiefgreifenden Brüchen und Widersprüchen geführt. Dazu gehört ganz besonders die Regelung im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), dass z. B. Werkstattbeschäftigte mit mentalen Beeinträchtigungen a priori als geschäftsunfähig und selbstvertretungsunfähig gelten (vgl. §§ 104, 105 ff. BGB). In Wirklichkeit aber ist eine große Zahl aus dieser Personengruppe sehr wohl in der Lage, die eigenen Interessen zu erkennen, darzustellen und zu vertreten. So verfestigt das BGB ein altes, allgemeines Vorurteil über die Selbstvertretungsmöglichkeiten behinderter Menschen.

9 In verschiedenen amtlichen Dokumenten und innerhalb der Organisationen der Wohlfahrtspflege gibt es völlig unterschiedliche Bezeichnungen zu diesem Gesetz. Der offizielle Titel des Gesetzes wird im weiteren Text verkürzt als „Gesetz zum UNO-Übereinkommen“ bezeichnet. Das entspricht weitgehend dem Originaltitel. Abgekürzt wird es im Folgenden mit GUNÜ. Das entspricht der Abkürzung CRPD durch die UNO.

keres Gewicht, weil die gesamte Gesellschaft mit allen ihren Bereichen gefordert ist, ihre herkömmlichen Strukturen und Institutionen, Regeln und Wertvorstellungen an diesem Gesetz auszurichten. Nur wenige nationale oder internationale Rechtsnormen beinhalten so umwälzende Aufgaben und Ziele wie dieses UNO-Übereinkommen. Es ist – anders als die UN-Menschenrechtskonvention von 1948 – zu einem eigenständigen deutschen Gesetz geworden, das gesamtgesellschaftlich weitreichende humanistische Normen setzt und Handlungen verlangt.

Mit dem Gesetz von 2008 zum UNO-Übereinkommen wird der erst 1994 ergänzte Artikel 3 des Grundgesetzes konstruktiv und richtungweisend umgesetzt, der die Benachteiligung behinderter Menschen untersagt: Ziel dieses Gesetzes von 2008 ist es, „den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern“ (Art. 1 Satz 1 GUNÜ).

Das Gesetz zum UNO-Übereinkommen geht in vielen Bestimmungen weit über das derzeit geltende deutsche Recht hinaus, über das Benachteiligungsverbot im Grundgesetz (Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG) ebenso wie über die maßgebenden Regelungen im Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX). Es macht durch seine neue Definition von Behinderung deutlich, dass Behinderung nicht ein individuelles Merkmal der beeinträchtigten Person ist, sondern das Ergebnis gesellschaftlicher Hindernisse, Geringschätzung und Herabwürdigung. Behinderung ist ein Synonym für Benachteiligung, Herabsetzung und Zurücksetzung. Trotz aller gesellschaftlichen Fortschritte bei der Einbeziehung von Menschen mit „körperlichen, seelischen, geistigen oder Sinnesbeeinträchtigungen“¹⁰ bestehen nach wie vor drei schwer überwindbare Hürden: Im öffentlichen Denken gilt Behinderung als Mangel. Im sozialen Umgang ist Behinderung eine Belastung. Für das allgemeine Wirtschaftsleben ist Behinderung ein Ausschlussgrund. Das waren und sind die Hintergründe, dass erwerbswirtschaftsferne Sondereinrichtungen entstanden – z.B. die Anstalten im 19. Jahrhundert, die Werkstätten im 20. Jahrhundert und die Integrationsbetriebe freigemeinnütziger Träger im 21. Jahrhundert.

4. Von der Sondereinrichtung zur verantwortungsvollen Eingliederungseinrichtung

Noch nicht alle, aber immer mehr Einrichtungsträger innerhalb der freien Wohlfahrtspflege halten diese Entwicklung für dringend korrekturbedürftig. Bei den Werkstattträgern unter ihnen lautet der Grundsatz: keine absondernden Sondereinrichtungen, sondern differenzierte und personbezogene Bildungs-, Berufsausbildungs- und Arbeitsangebote in der üblichen Erwerbswirtschaft. Obwohl es wie ein Anachronismus klingt: Das macht Werkstätten nicht überflüssig. Aber es verlangt von ihnen eine neue und weiterreichende Definition ihrer Aufgaben und Ziele, ihres Selbstverständnisses als Eingliederungs- und Übergangseinrichtungen. Vor allem aber ist eine Neubestimmung der Leistungen für den Personenkreis erforderlich, dem die staatlichen Sozialhilfeträger die Werkstattförderung finanzieren: Viel stärker als bisher muss der Schwerpunkt in den Werkstätten auf der bewussten und planmäßigen Verbindung von Arbeit und Bildung liegen: keine Arbeit ohne Bildungsinhalte, keine Arbeit ohne Lerneffekte. Die

¹⁰ vgl. Definition von Behinderung in Art. 1 Satz 2 GUNÜ

Arbeit in den Werkstätten reicht i. d. R. nicht zur materiellen Sicherung des Lebens.¹¹ Sie kann aber unter bestimmten Bedingungen den Anspruch erfüllen, dass Beschäftigte in den Werkstätten für das Leben lernen, erst recht für das erwerbswirtschaftliche Arbeitsleben.

Das Etikett „Sondereinrichtung“ verliert seine diskreditierende Grundlage, wenn es nicht für „Absonderung“ steht, sondern das Besondere der Werkstätten hervorhebt: die außergewöhnlichen Leistungen zur gleichberechtigten Einbeziehung, Teilnahme und Teilhabe an allen gesellschaftlichen Errungenschaften. Die neue und weitest reichende Rechtsgrundlage dafür ist das Gesetz von 2008 zum UNO-Übereinkommen. Es stellt Werkstätten und generell alle Einrichtungen für behinderte Menschen grundsätzlich infrage, die ihre Belegschaften außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarktes beschäftigen und von vornherein auf dauerhafte Beschäftigung angelegt sind. Allerdings beantwortet das Gesetz nicht, wie das erwerbswirtschaftliche Leben strukturiert und organisiert sein muss, um die Veränderungen zu ermöglichen, die aus dem UNO-Übereinkommen resultieren. Es gibt den Werkstätten keine Handlungsempfehlung für eine enge Verknüpfung mit dem regulären Arbeitsmarkt und der Erwerbswirtschaft. Es sagt nur,

- dass die Einbeziehung behinderter Menschen „zu erheblichen Fortschritten in der menschlichen, sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft“ führen wird¹²,
- dass behinderte Menschen „vollen Zugang zur physischen, sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Umwelt“¹³ haben müssen,
- dass „ihre Teilhabe am bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben auf der Grundlage der Chancengleichheit“¹⁴ zu fördern ist und
- dass „jede Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung, [...] die zum Ziel oder zur Folge hat, dass das auf die Gleichberechtigung mit anderen gegründete Anerkennen, Genießen oder Ausüben aller Menschenrechte und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, bürgerlichen oder jedem anderen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird“¹⁵, eine Diskriminierung ist.

Immerhin stellt das Gesetz zum UNO-Übereinkommen die Grundprinzipien klar: Sondermaßnahmen sollen „zur Beschleunigung oder Herbeiführung der tatsächlichen Gleichberechtigung“ dienen,¹⁶ „das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ ermöglichen¹⁷ und schließlich dazu führen, „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“.¹⁸

11 Das monatliche Arbeitsentgelt im Arbeitsbereich betrug 2008 bundesweit rd. 180 Euro, in Niedersachsen knapp 190 Euro durchschnittlich.
Quelle: BMAS

12 Präambel Buchst. m

13 ebd. Buchst. v

14 ebd. Buchst. y

15 Art. 2 GUNÜ

16 Art. 5 Abs. 4 GUNÜ

17 Art. 27 Abs. 1 Buchst. j) GUNÜ

18 Art. 27 Abs. 1 Satz 1 GUNÜ

5. Das UNO-Übereinkommen verlangt die Anpassung der Arbeitswelt

Werkstätten i. S. des Gesetzes zum UNO-Übereinkommen sind dann keine diskriminierenden Sondereinrichtungen, wenn sie sich gemäß Artikel 5 GUNÜ als Dienstleister erweisen, deren „besondere Maßnahmen [...] zur Beschleunigung oder Herbeiführung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen erforderlich sind“. Zahlreiche Werkstattträger sind längst auf diesem Weg, suchen und finden angepasste Arbeitsalternativen für Werkstattbeschäftigte außerhalb ihrer Einrichtungen. Das jedoch ist mit dem bisherigen Werkstättenkonzept und den prägenden Rechtsnormen durchgreifend und anhaltend nicht erfolgreich erreichbar. Einerseits weil sich die Förderschwerpunkte in den Werkstätten noch viel deutlicher auf die Vorbereitung zur Teilhabe am allgemeinen Arbeitsleben verlagern müssen. Andererseits weil die Werkstätten für die abweisende Arbeitsmarktsituation nicht verantwortlich sind.

Darum ist eine Weiterentwicklung beider Bereiche geboten: des Arbeitsmarktes mit seiner Erwerbswirtschaft und der Werkstätten. Die Neuorganisation der Werkstätten und Neubestimmung ihrer Inhalte, Leistungen und rechtlichen Grundlagen ist eine der zentralen Aufgaben fortschrittsorientierter Träger und Verbände. Das Ziel ist eine noch engere Beziehung zum allgemeinen Arbeitsmarkt und der Erwerbswirtschaft mit der Aufgabe, Werkstätten konsequent zu Übergangseinrichtungen umzugestalten. Das macht sie noch wichtiger als bisher: Sie werden für eine größere Zahl von Beschäftigten zu Eingliederungseinrichtungen in das allgemein übliche Arbeitsleben.

Das Gesetz zum UNO-Übereinkommen fordert dafür im Artikel 8 „Bewusstseinsbildung“, „das Bewusstsein für die Fähigkeiten und den Beitrag von Menschen mit Behinderungen zu fördern“¹⁹ und „die Anerkennung [...] ihres Beitrags [...] zum Arbeitsmarkt“.²⁰ Artikel 27 „Arbeit und Beschäftigung“ verlangt für alle behinderten Menschen „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“. Behinderte Menschen, so begehrt es dieser Artikel, brauchen die Chance auf „Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg“.²¹ Diese Vorschrift verlangt zunächst von der Bundesregierung und den Landesregierungen, „das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern“.²² Das entspricht gleichermaßen der zentralen Aufgabe der Werkstätten.

Im Vordergrund aller weiteren Überlegungen steht das Einkommen sichernde übliche Erwerbsleben mit seinem allgemeinen Arbeitsmarkt. Den allerdings will das Gesetz zum UNO-Übereinkommen als für behinderte Menschen offen, integrativ und zugänglich gestalten. Das ist der heutige Arbeitsmarkt trotz der beeindruckenden Beschäftigungszahl behinderter und schwer-

19 Art. 8 Abs. 1 Buchst. c) GUNÜ

20 Art. 8 Abs. 2 Buchst. a) iii) GUNÜ

21 Art. 27 Abs. 1 Buchst. e) GUNÜ

22 ebd. Buchst. j) GUNÜ

behinderter Arbeitnehmer bei weitem nicht. Beide, Arbeitsmarkt und Erwerbswirtschaft, müssen diesen Anforderungsmerkmalen entsprechend umgestaltet werden. Dafür sieht das Gesetz zum UNO-Übereinkommen drei Hauptaufgaben für die Politik und die Wirtschaft vor: Die Schaffung und Gewährleistung von

- zugänglichen Formaten,
- angemessenen Vorkehrungen und
- einem universellen Design.

Unter „*zugänglichen Formaten*“ versteht das Gesetz, dass die Kommunikation, Information und Dienstleistungen in verständlicher Form erfolgen müssen. Und die Verständigung muss rechtzeitig, kostenlos und in der Weise geschehen, dass sie „*für unterschiedliche Arten der Behinderung geeignet sind*“.²³ Das ist eine gesetzliche Verpflichtung für alle, die Einfluss auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, auf den Stellenmarkt und auf die Arbeitsvermittlung haben.

Die Verpflichtung zu „*angemessenen Vorkehrungen*“ beinhaltet alle „*notwendigen und geeigneten Änderungen und Anpassungen [...] die vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können*“.²⁴ Das schließt die Wirtschaft unbedingt mit ein.

Hinter dem Begriff „*universelles Design*“ steht nicht weniger, als dass vom Staat, der Gesellschaft und von allen Institutionen verlangt wird, ein soziales Umfeld, aber auch Produkte, Programme und Dienstleistungen zu gewährleisten, die „*von allen Menschen möglichst weitgehend ohne eine Anpassung [...] genutzt werden können*“.²⁵ Die Gesetzesformulierung vom „*universellen Design*“ verpflichtet dazu, allgemeingültige Bedingungen und angemessene Voraussetzungen zu schaffen, damit alle Menschen und jeder einzelne seine Rechte wahrnehmen und nutzen kann.²⁶ Das gilt auch für ihr Recht auf einen offenen und einbeziehungsfähigen Arbeitsmarkt.

Diese drei sozialen Verkehrsschilder – zugängliche Formate, angemessene Vorkehrungen und universelles Design – weisen auf das zu erreichende Ziel: eine Gesellschaft der Gleichberechtigten mit barrierefreiem Zugang zur Erwerbswirtschaft. Die dafür notwendige Gestaltung der Wirtschaft ist für die Weiterentwicklung der Werkstätten zwar keine Vorbedingung, aber sie ist die Grundbedingung für einen nachhaltigen Erfolg und für die Verwirklichung des Gesetzes zum UNO-Übereinkommen.

²³ Art. 21 Buchst. a GUNÜ

²⁴ Vgl. Art. 2 Satz 2 GUNÜ

²⁵ ebd.

²⁶ vgl. dazu Prof. Dr. Heinrich Greving: Das Menschenrecht auf Teilhabe am kulturellen Leben, an Erholung, Freizeit und Sport. Thesen zu Artikel 30 GUNÜ, These 7, S. 9; in: http://www.lag-wfbm-niedersachsen.de/Download/Thesen_zur_1_NGK.php (Stand 18.08.2010)

6. Grundbedingungen für eine Werkstattreform nach dem Gesetz zum UNO-Übereinkommen über die Rechte von behinderten Menschen

- 1) Die Werkstatt muss zum **gemeindenahen Kompetenzzentrum** für die berufliche Ausbildung, Fort- und Weiterbildung von behinderten Menschen werden, die ohne Werkstattleistungen keinen Zugang zum regulären Arbeitsmarkt haben. Diesen Zugang zu schaffen, ist eines der vorrangigen Werkstattziele. Dazu sind die Werkstattträger und –leitungen ebenso verpflichtet wie die politisch Verantwortlichen in den Gemeinden, Städten, Landkreisen, in der Landes- wie in der Bundesregierung. Die gesetzlichen Voraussetzungen dafür können auf der Grundlage bestehender Rechtsnormen zügig geschaffen werden.
- 2) Für die Werkstattträger verpflichtend ist eine enge Kooperation mit **anderen** Einrichtungstypen, die sich für **andere** Personengruppen ebenfalls auf die Förderung des Übergangs zum allgemeinen Arbeitsmarkt oder des Eintritts in ihn spezialisiert haben. Dazu gehören die gemeinsame Erarbeitung von differenzierten **Leistungskatalogen** und schließlich die Bildung einer gemeinsamen regionalen **Dachorganisation** der verschiedenen Leistungsanbieter. Sie muss die Durchlässigkeit des gesamten Systems gewährleisten.
- 3) Für dieses Ziel **kooperieren** die Werkstattträger und ihre Einrichtungen mit **allen** am Aus-, Fort- und Weiterbildungsgeschehen beteiligten Institutionen, erst recht mit den öffentlichen und privaten Unternehmen.
- 4) Die **Finanzierung** der Werkstätten muss umgestellt werden. Sie erfolgt am Ende des Umstellungsprozesses **nicht** mehr aus Kostensätzen der Sozialhilfehaushalte (Vergütungen) oder der Bundesagentur für Arbeit, **sondern** aus Bundes- und Landesmitteln. Dazu ist es überlegenswert, der Wirtschaft eine finanzielle Mitverantwortung zu übertragen. Die **Ausgleichsabgabe** muss unter den Bedingungen des UNO-Übereinkommens neu definiert werden.
- 5) Das **persönliche Budget** nach dem SGB IX oder andere Budgetformen werden zur Finanzierung der unmittelbaren Werkstattleistungen die reguläre Zahlungsart. Für Investitionen werden gesonderte Mittel bereitgestellt. Über die Grundstruktur der Kostenkalkulation wird eine rechtliche Regelung geschaffen.
- 6) Die **Rechtsnormen** für die Werkstätten und ihre Partner – u.a. Schulen, Rehabilitationseinrichtungen, Wirtschaft – werden so novelliert, dass die Werkstatt ihre neuen Anforderungen erfüllen kann: Sie hat als Übergangseinrichtung vor allem Wege in den allgemeinen Arbeitsmarkt und seine Zwischenformen zu bauen und sich zugleich als Berufsausbildungseinrichtung sowie als Fort- und Weiterbildungsstätte zu qualifizieren.
- 7) Die Aufgabenstellung der Werkstätten führt zu einer veränderten Rolle der **Bundesagentur für Arbeit**. Die Pflicht der Werkstätten, ihre Beschäftigten gesetzlich gegen **Arbeitslosigkeit** zu versichern, sind eine Konsequenz aus dem UNO-Übereinkommen.
- 8) Für die besonders schwer beeinträchtigten Werkstattbeschäftigten wird die Arbeits- und Berufsbildungsförderung durch die Werkstätten weiter entwickelt, um die notwendigen **Pflegeleistungen** i. S. des SGB IX zu mindern, zu überwinden oder eine Verschlimmerung zu verhüten. Das ist die Voraussetzung, um auch ihnen die Chancen für eine Erwerbstätigkeit zu erhöhen.

7. Weiterentwicklung der Werkstattkonzeption: Vorschläge zu Strukturveränderungen

7.1 Probezeit statt Eingangsverfahren

Das bisherige *Eingangsverfahren* (§ 3 WVO) wird **abgeschafft**. Stattdessen wird die Werkstatt zu einer halbjährigen **Probezeit** verpflichtet (vgl. § 622 Abs. 3 BGB).

In dieser Zeit erfolgen u.a. eine erste Kompetenzanalyse, die Aufstellung eines vorläufigen Bildungsplanes und am Ende der Probezeit ein Karrierevorschlag. Während der Probezeit kann die beschäftigte Person das Probeverhältnis jederzeit beenden. Die Werkstatt ist zur Kündigung auf der Grundlage des § 622 Abs. 3 BGB nur berechtigt, wenn schwerwiegende und voraussichtlich dauerhafte Gründe vorliegen. Dazu zählt die akute Selbst- oder Fremdgefährdung der Beschäftigten.

Spätestens zwei Wochen vor Ablauf der Probezeit unterbreitet die Werkstatt einen qualifizierten, dynamischen Karrierevorschlag und berät ihn mit der Person und den Betreuungskräften.

Am Ende der Probezeit entscheiden die Person und die Werkstatt übereinstimmend – ggf. in Abstimmung mit anderen direkt beteiligten Stellen – über den weiteren Arbeits- oder Ausbildungsweg. Zur Entscheidungsfindung legt die Werkstatt ihren verbindlichen qualifizierten Angebots- und Leistungskatalog vor und ermöglicht es, ihr Angebot mit den Angeboten anderer regionaler Leistungsanbieter zu vergleichen.

7.2 Der Berufsbildungsbereich: Pflichtleistung mit zertifizierten Abschlüssen

Der bisherige *Berufsbildungsbereich* (§ 4 WVO) wird obligatorisch für **drei** Jahre angeboten; die Rechtsgrundlage inhaltlich und strukturell geändert, um eine Berufsausbildung nach neuestem wissenschaftlichen Standard zu ermöglichen. Der Berufsbildungsbereich gehört zu den verbindlichen **Pflichtleistungen** der Werkstatt und ist ein unabdingbarer Werkstattbereich. Eine vorzeitige Beendigung ist möglich, wenn das Lehr- und Lernprogramm in kürzerer Frist absolviert werden kann. Er führt zu einem qualifizierten beruflichen **Abschluss** mit Zertifikat.

Es wird ein **Berufsbildungsvertrag** in einer individuell angemessenen Sprache abgeschlossen. Dieser Vertrag soll zu einem regulären Berufs**aus**bildungsvertrag führen, wenn die beschäftigte Person daran Interesse hat und ein erfolgreicher Abschluss durch die zuständigen Fachkräfte für wahrscheinlich gehalten wird.

Das **Pflichtangebot** „Berufsbildungsbereich“ braucht die betreffende Person nach der Probezeit **nicht** anzunehmen. Sie hat die **Wahlfreiheit**, ob sie den Berufsbildungsbereich für eine berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung beanspruchen will oder nicht. Die Werkstatt empfiehlt eine individuell angepasste berufliche Förderung und begründet sie. Die betreffende Person entscheidet selbst über ihren beruflichen Werdegang. Ihr stehen nach der Probezeit **alle** anderen Werkstattbereiche offen. Die Bundesagentur für Arbeit hat dabei eine beratende Funktion.

Nach dem erfolgreichen Abschluss der vertraglich vereinbarten Dauer im Berufsbildungsbereich wird ein qualifiziertes, amtlich anerkanntes Zertifikat ausgestellt. Die beruflich zu bildende Person hat auch bei jeder anderen Form der Beendigung des Berufsbildungsbereiches die

Wahl zwischen einem schriftlichen Zeugnis oder eine Teilnahmebestätigung in einer für sie verständlichen Sprache.

7.3 Dem Arbeitsbereich wird ein Arbeitsförderungsbereich vorangestellt

Der bisherige *Arbeitsbereich* (§ 5 WVO) wird umgestaltet (s. Ziff. 7.4). Ihm wird ein qualifizierter **Arbeitsförderungsbereich** vorangestellt. Der *Arbeitsförderungsbereich* ist ein differenzierter Werkstattsektor mit weitreichenden arbeits-, berufs- und persönlichkeitsfördernden Ansprüchen und Aufgaben. Darin werden während eines angepassten Arbeitsprozesses **Leistungen der Aus-, Fort- und Weiterbildung** der Beschäftigten erbracht und personabhängige Leistungen zur Unterstützung ihrer Persönlichkeitsentwicklung. Das geschieht während des pädagogisch gestalteten Arbeitsvorgangs.

Das Leistungsspektrum umfasst pädagogisch begleitete Arbeitsmöglichkeiten mit vielfältigen Lernangeboten. Das beinhaltet ein personbezogenes Arbeitsförderungsangebot mit einer individuell angepassten Didaktik und Methodik, das sich vom Ziel des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt leiten lässt. Dazu gehört u.a. das *arbeitsorientierte Lernen*, das *arbeitsverbundene Lernen* und das *arbeitsgebundene Lernen*²⁷ mit Lernzirkeln, Lerninseln und Lernwerkstätten bis hin zu einem arbeitspädagogisch begleiteten, leistungsorientierten Arbeitsplatz nach erwerbswirtschaftlichem Vorbild.

Der Arbeitsförderungsbereich ist nicht einfach die Fortsetzung des Berufsbildungsbereiches, zumal jeder Werkstattbereich von den Beschäftigten frei gewählt werden kann. Denn kein Bereich ist wie im bisherigen Recht obligatorisch. Im Arbeitsförderungsbereich wird zu und bei einer Arbeit angeleitet, die deshalb „Werkstattarbeit“ heißt, weil die Fachkräfte einen individuell nutzbringenden Inhalt dieser Arbeit herausfinden und ihn in einem arbeitsbezogenen Bildungsprozess an die Beschäftigten vermitteln: Bildung und Persönlichkeitsentwicklung als im wahrsten Sinne arbeitsbegleitende Maßnahmen. Im Mittelpunkt des *Arbeitsförderungsbereiches* stehen gleichrangig der persönliche Erfolg im Arbeitsprozess, die Entwicklung der kognitiven und psychomotorischen Leistungsfähigkeit und die Förderung der personalen und sozialen Fähigkeiten. Im Arbeitsförderungsbereich werden wirtschaftlich verwertbare Arbeitsergebnisse erzielt. Die gesetzliche Arbeitslosenversicherung ist für den Teil der Beschäftigten in diesem Bereich unverzichtbar, für den zu Beginn oder im Verlauf der Arbeitsförderungsmaßnahmen eine Übergangsprognose zum allgemeinen Arbeitsmarkt gestellt wird.

Der für den *Arbeitsförderungsbereich* abgeschlossene **Werkstattvertrag** in einer für alle Vertragsparteien verständlichen Sprache ist regelmäßig auf fünf Jahre **befristet**. Er kann im gegenseitigen Einvernehmen und ggf. in Abstimmung mit dem zuständigen staatlichen Leistungsträ-

27 **Arbeitsorientiertes Lernen:** Es besteht keine direkte Verbindung zwischen dem Lernort und dem Arbeitsplatz (z.B. wie bei separaten Ausbildungswerkstätten). Es wird aber an, mit und für konkrete und wirtschaftlich verwertbare Aufträge gearbeitet und gelernt.

Arbeitsverbundenes Lernen: Lernort und Arbeitsplatz sind aufgabenspezifisch getrennt, aber räumlich und organisatorisch miteinander verbunden (z.B. wie bei Technikzentren). Auch hier wird an wirtschaftlich verwertbaren Aufträgen gearbeitet und gelernt.

Arbeitsgebundenes Lernen: Lernort und Arbeitsort sind identisch (z.B. wie in einem Betrieb, einer Werkstatt u.ä.). Der direkte Arbeitsprozess stellt zugleich die Lernsituation dar. Im Falle der WfbM werden die Lernvorgänge fachlich begleitet, bewusst gemacht und das Lernergebnis geplant.

vgl. auch: Prof. Dr. Andreas Schelten, Arbeitspädagogik, Werkstatt 09/10, Technische Universität München, Lehrstuhl für Pädagogik.

ger **verkürzt oder verlängert** werden. Eine Verkürzung ist z.B. dann sinnvoll, wenn vor Vertragsabschluss der Wechsel in einen anderen Werkstattbereich erfolgen soll oder eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufgenommen werden kann. Zum Abschluss der vertraglich vereinbarten Dauer im Arbeitsförderungsbereich wird ein qualifiziertes Zertifikat ausgestellt.

7.4 Der Arbeitsbereich wird zum Produktionsbereich

Die alte, bislang falsche und dennoch unvergängliche Bezeichnung „**Produktionsbereich**“ erhält eine neue und gewichtige Rolle. Der *Produktionsbereich* wird zum **dritten** Werkstattbereich. Er ist auf die Erreichung wirtschaftlicher Ziele und eines höheren Arbeitsentgeltes (Lohn, Gehalt) angelegt, bleibt aber den **Fördergrundsätzen** der Werkstatt verpflichtet. Das heißt: Es geht gleichermaßen um optimale persönlichkeitsfördernde Leistungen durch die Werkstattfachleute und um optimale wirtschaftliche Ergebnisse durch angepasste Arbeitsabläufe, Arbeitsplätze, Arbeitsmittel, um die Entwicklung der Fähigkeiten und Fertigkeiten bei den Beschäftigten, um die Steigerung ihrer Leistungsfähigkeit und die Stabilisierung eines von der Erwerbswirtschaft erwarteten Arbeitsverhaltens.

Im *Produktionsbereich* der Werkstatt wird eine besonders **leistungsorientierte** Art von Werkstattarbeit angeboten, mit der arbeitsmarktrelevante **Schlüsselqualifikationen** entwickelt und gefestigt werden. Auch für diesen Bereich gibt es regelmäßig nur **befristete Arbeitsverträge** von **fünf** Jahren. Verlängerungen und Verkürzungen sind im gegenseitigen Einvernehmen und ggf. in Abstimmung mit dem Leistungsträger (Kostenträger) möglich. In diesem Werkstattbereich ist die gesetzliche Arbeitslosenversicherung unverzichtbar. Zugleich ist er als Übergangsbereich das Tor in die Erwerbswirtschaft und ihre geschützten Zwischenformen, etwa in Integrationsprojekte.

Über die sogenannten ausgelagerten Arbeitsplätze der Werkstatt in den Erwerbsbetrieben muss neu nachgedacht werden. Es ist denkbar, dass sie je nach ihrer Zielsetzung für die einzelne Person entweder zum Arbeitsförderungsbereich oder zum Produktionsbereich der Werkstatt gehören können. Auch die Leiharbeit darf kein Diskusstabu sein.

7.5 Die Rechtstellung und Arbeitsentgelte der Werkstattbeschäftigten anpassen (§ 138 SGB IX)

Werkstattbeschäftigte können nach geltendem Recht sowohl Arbeitnehmer sein als auch in einem besonderen arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis zu den Werkstattträgern stehen.²⁸ Der übliche Rechtsstatus des Arbeitnehmers ist für den Produktionsbereich sinnvoller als der bisherige rechtliche Sonderstatus. Das gilt prinzipiell auch für den Arbeitsförderungsbereich, wenn auch wegen seiner besonderen Aufgaben- und Zielstellung die bisherige Rechtskonstruktion weiterhin möglich wäre. Grundsätzlich ist aber überlegenswert, ob behinderte Menschen in den Werkstätten nicht ganz prinzipiell einen Arbeitnehmerstatus innehaben sollten, der von besonderen Förder-, Schutz- und Teilhaberechten gestützt wird.

Ebenso notwendig ist die Veränderung der im Bürgerlichen Gesetzbuch definierten Geschäftsunfähigkeit und die Nichtigkeit der Willenserklärungen z. B. von Werkstattbeschäftigten nach

28 vgl. § 138 Abs. 1 SGB IX

§§ 104, 105 ff. BGB. Die Vorschrift des 2002 hinzugefügten § 105 a BGB, zumindest Geschäfte des täglichen Lebens rechtswirksam abschließen zu können, ist unzureichend. Grundsätzlich sollte es rechtlich ermöglicht werden, dass alle Verträge zwischen den Beschäftigten und dem Werkstattträger wirksam abgeschlossen werden. Die Rechtswirksamkeit durch Betreuungspersonen herzustellen sollte die Ausnahme werden.

Seitens der Spitzen- und Fachverbände der Wohlfahrtspflege, aber auch durch die Dachorganisationen der Werkstätten gibt es seit Jahrzehnten entsprechende Vorschläge, die zur Novellierung des BGB führen müssen. Das Ziel ist eine Geschäftsfähigkeit von Werkstattbeschäftigten in allen Fällen von Vertragsabschlüssen, die dem Vorteil des behinderten Menschen dienen.

Die bisherige gesetzliche Regelung über die Arbeitsentgelte muss modifiziert werden. Im Produktionsbereich ist die Zahlung eines Lohnes oder Gehaltes statt eines Arbeitsentgeltes erforderlich. Lohn oder Gehalt sollen sich an rechtlich geregelten Mindestlohnbestimmungen orientieren. Im Arbeitsförderungsbereich ist die Zahlung von Arbeitsentgelt i. S. §§ 43, 136 und 138 SGB IX weiterhin zweckmäßig. Allerdings sollte eine sinnvolle Differenzierung seiner Höhe geregelt werden. Im Berufsbildungsbereich und während der Probezeit kann ein pauschaliertes Arbeitsentgelt die Alternative sein. Die Bestimmungen über das Arbeitsförderungsgeld nach § 43 SGB IX gewinnen für eine konsequente Politik der Einbeziehung und als notwendige Kompensationsleistung neue Bedeutung.

7.6 Der Fachausschuss (§ 2 WVO)

Die Rolle des *Fachausschusses* und die der Leistungsträger müssen neu bestimmt werden, erst recht, wenn die Mittel nicht mehr aus dem Sozialhilfehaushalt kommen und in jedem Falle dann, wenn die Person die Werkstattkosten aus ihrem persönlichen Budget finanziert.

7.7 Werkstattträger und Betreuungspersonen (§ 139 SGB IX)

Eine besondere Stellung nehmen die *Werkstattträger* und die *Betreuungspersonen* ein. Mit allen Beteiligten sollte in die Diskussion darüber eingetreten werden, ob die Werkstattträger weiterhin ein **separates** Vertretungsorgan sein sollen. Es ist überlegenswert, ob dieses Vertretungsorgan je nach Trägerschaft und Rechtsform integraler Teil des Betriebs- oder Personalrates oder der Mitarbeitervertretung sein müsste. Allerdings ist dieser dann neu zu definierende „*Teilhaber*“ in jedem Fall mit **eigenen** Rechten und Entscheidungsbefugnissen auszustatten. Die müssen über die Befugnisse der Jugend- und Auszubildendenvertretung hinausgehen. In diesem Zusammenhang sind auch die Rolle und Einflussmöglichkeiten der **Schwerbehindertenvertretung** nach dem Betriebsverfassungsgesetz zu überdenken.

7.8 Das Fachpersonal in den Werkstätten

Die Anforderungen an das *Fachpersonal* im Gruppen- und im begleitenden Dienst müssen neu bestimmt werden. Die bisherige Fachkräftestruktur muss den veränderten und sich weiter verändernden Bedingungen im Werkstättenbereich angepasst werden. Das gilt besonders für die Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung. Von ihnen ist nicht nur wie bisher eine unverbind-

liche pädagogische „Eignung“ und sonderpädagogische Zusatzqualifikation zu verlangen,²⁹ sondern eine qualifizierte berufs- und arbeitspädagogische **Eignung nachzuweisen**, etwa im Sinne des § 5 der Zweiten Verordnung über die Anforderungen in der Meisterprüfung des Handwerks. Die nur handwerklich-technische Qualifikationsanforderung mit der bisherigen schmal-spurigen sonderpädagogischen Zusatzausbildung (Fortbildung) ist unzureichend.

Eine Veränderung ist auch bei den *begleitenden Diensten* überfällig. Längst steht eine Erweiterung der Fachkompetenzen auf der Tagesordnung. Die Bedeutung der Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen ist zu begründen, zumal für sie das Werkstättenrecht einen eigenen Personalschlüssel festlegt. Viel wichtiger als sozialarbeiterische oder sozialpädagogische Qualifikationen im unmittelbaren Arbeitsprozess ist die Berufsgruppe der Arbeitspädagogen, Berufspädagogen, „Heil“pädagogen oder „Sonder“pädagogen.

Werkstätten benötigen seit langem **arbeitswissenschaftlich** vorgebildete Fachleute mit qualifizierten Kenntnissen z.B. der **Produktergonomie** und **Produktionsergonomie**. Kompetenzen in der **Arbeitsgestaltung**, in der Arbeits**platzgestaltung**, der Betriebsorganisation und Unternehmensentwicklung sind eine entscheidende Voraussetzung, um die Aufgaben und Ziele in den drei neu zu strukturierenden Werkstattbereichen zu erfüllen.

7.9 Die Qualifikation der Werkstattleitungen

Wie bei allen Fachkräften sind auch die Anforderungen an die **Werkstattleitungen** zu überdenken. Gerade hier muss der **gemeinwirtschaftliche** und **gemeinnützige** Gedanke sowohl in betriebswirtschaftlicher als auch in volkswirtschaftlicher Hinsicht besonders tief verankert sein. Das setzt betriebswirtschaftliche Qualifikationen ebenso voraus wie volks- und sozialwirtschaftliche. Leitlinien müssen die Grundsätze einer verantwortungsbewussten Sozialwirtschaft sein, die das individuelle wie das gemeinschaftliche Wohl und die Verantwortung der Werkstattträger gegenüber der Öffentlichkeit in den Vordergrund stellen. Als Orientierungshilfe können der AWO-Unternehmenskodex, der Diakonische Corporate Governance-Kodex oder andere Kodexe dienen.³⁰

In der Leitung müssen sich zudem die unterschiedlichen Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen widerspiegeln, die zur Aufgabenerfüllung der Werkstatt erforderlich sind: arbeitswissenschaftliche, kaufmännische, pädagogische und technische.

7.10 Das Aufsichtsgremium

Die Werkstätten und ihre Leitungen sollen durch ein engagiertes *Aufsichtsgremium* unterstützt werden. In das sollen kompetente Vertreter der verschiedenen gesellschaftlichen Bereiche berufen werden, mit denen Werkstätten eng zusammenarbeiten: Beschäftigte, Eltern oder Betreuer, Fachleute der Leistungsträger, der Politik, der regionalen Wirtschaft und Wissenschaft,

²⁹ vgl. § 9 Abs. 3 Satz 3 ff. WVO

³⁰ z. B. der Verhaltenskodex des Verbandes Entwicklungspolitik Deutscher Nichtregierungsorganisationen e.V. – VENRO. Es bieten sich als Arbeitsgrundlagen aber auch die Kodexe von Wirtschaftsunternehmen wie Bayer, Fresenius u. a. an.

der Bildungs- und Fortbildungseinrichtungen. Aufgaben und Zusammensetzung dieses Aufsichtsgremiums sind im SGB IX zu präzisieren.

8. Aufruf zur Diskussion

Zahlreiche Themen und Fragestellungen sind in diesem Vorschlag noch gar nicht angesprochen worden, viele Darstellungen verlangen nach Konkretisierung. So gehören die Erwirtschaftung des Arbeitsentgeltes, die Prinzipien seiner Verteilung und die staatlichen Kompensationsleistungen zu den noch ungelösten Kernfragen. Aber auch andere rechtliche und finanzielle Aspekte sind nur kurz oder überhaupt nicht geklärt. Das ist für den erwünschten Diskussionsprozess kein Nachteil. Denn dieser Vorschlag zur Weiterentwicklung der Werkstätten ist nicht mehr und nicht weniger als ein Diskussionsangebot, an dem sich möglichst viele Fachleute innerhalb und außerhalb der Werkstätten beteiligen sollen.

Braunschweig, den 20. September 2010

Detlef Springmann

Vorsitzender der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten in Niedersachsen