

- Pädagogik -

## **Pädagogik und Macht – Zwei, die zusammengehören?**

### **Inhaltsüberblick**

1. Was ist Macht?.....	1
1.1 Eine Definition von Macht.....	1
1.2 Was sind die Quellen bzw. Grundlagen von Macht?.....	1
1.3 Macht und Machtstrukturen in der WfbM.....	2
2. Folgerungen für die Arbeit in der WfbM.....	3

## **1. Was ist Macht?**

### ***1.1 Eine Definition von Macht***

„Macht bedeutet jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel worauf diese Chance beruht.“ – Max Webers klassische Definition versteht Macht so, dass es hier zu einem Interessenskonflikt kommt, in dessen Rahmen der Mächtigere dem weniger Mächtigen seinen Willen aufzwingen kann. Allerdings kann Macht auch dort zum Tragen kommen, wo ein anderer bereit ist, meinen Willen als richtig zu akzeptieren oder wo ich ihn überzeugen kann, dass bestimmte Handlungen oder Ziele auch für ihn selbst am besten sind und er gut daran tut, sie selbst zu wollen (dann muss ich ihn zu nichts nötigen oder gar zwingen).

Viele wissenschaftliche Definitionen von Macht sind sich einig, dass „Macht“ nicht so sehr als eine Ressource, ein Vermögen oder eine Fähigkeit eines Einzelnen oder einer Gruppe verstanden werden sollte, die andere unterdrückt oder zu etwas nötigt. Macht sollte eher als ein Geflecht von Beziehungen und gegenseitigen Möglichkeiten der Einflussnahme gesehen werden, also als etwas Neutrales.

Das, was man landläufig unter Macht versteht, sollte man entsprechend eher mit „Gewalt“ (oder ggf. Herrschaft) bezeichnen: Hier ist Macht so einseitig geworden, dass es tatsächlich zu Unterdrückung, ungerechtem Verhalten, dauerhafter Benachteiligung etc. kommen kann.

### ***1.2 Was sind die Quellen bzw. Grundlagen von Macht?***

Je nach Autor wird ganz unterschiedlich benannt und definiert, was als Quelle der Macht in Frage kommt (also als Faktor, der dazu beiträgt, anderen gegenüber eine Position einzunehmen, die machtvoller ist). Krieger (2014) beschreibt für die Soziale Arbeit fünf Quellen von Macht, die auch im WfbM-Kontext eine Rolle spielen:

- Physische Macht wird dort wirksam, wo körperliche Überlegenheit oder sogar Gewalt ausgespielt wird. Im Kontext der Werkstatt könnte man hierzu zählen, wenn Beschäftigten mit körperlichen Beeinträchtigungen nötige Hilfen nicht oder nicht rechtzeitig zur Verfügung gestellt werden. Auch die Tatsache, dass Menschen mit Behinderung in einer speziellen Arbeitsumwelt beschäftigt werden, ist eine Form von Macht über den Körper. Zur physischen Macht gehört es aber auch, wenn eine charismatische Persönlichkeit Unterwerfung unter ihren Willen einfordert.

- Ökonomische oder instrumentelle Macht beschreibt jene Macht, die auf die Gewährung oder den Entzug von Ressourcen baut. Normalerweise ist diese Machtform mit dem Versprechen einer Belohnung verbunden oder mit der Drohung, bestimmte Ressourcen zu entziehen, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt oder nicht erfüllt werden, die der Mächtigere festlegt. Im Arbeitsalltag könnte man hier an kleine Extra-Belohnungen (die Tasse Kaffee für gute Leistungen) oder an Leistungsbewertungen im Rahmen der Lohnfestlegung denken. Zu überlegen ist auch, ob ein pädagogisches Handeln eher dazu beiträgt, dass die Menschen mit Behinderung selbständiger werden. Handeln, das ihnen unnötig Verantwortung aus der Hand nimmt, könnte eher zu mehr Unselbständigkeit und damit einem größeren Machtgefälle beitragen.
- Die Beziehungsmacht hat ihre Basis darin, dass sie den weniger Mächtigen emotional befriedigt, also zum Beispiel jemand Zuwendung gibt, als freundlicher Chef auftritt usw. Im Mittelpunkt stehen hier die Beziehung selbst und das Vertrauen, auf dem die Beziehung aufbaut. Ein wichtiger Faktor kann hier aber auch ein Auftreten sein, das dem weniger Mächtigen signalisiert: Ich kenne mich aus, ich helfe Dir, gemeinsam haben wir die Situation im Griff. Diese Form der Macht hat Schattenseiten, weil es der Mächtigere ist, der z.B. Lob und Tadel ausspricht, damit aber auch definiert, was lobenswert ist und eine gewisse Abhängigkeit von seinem Lob und seinen Maßstäben schaffen kann.
- Die positionale oder organisationale Macht ergibt sich daraus, dass es innerhalb einer Organisation verschiedene Positionen und Rollen gibt. Diese Rollen sind mit ganz unterschiedlichen Machtbefugnissen, mit unterschiedlichen Rechten und Pflichten ausgestattet. Bezogen auf die WfbM kann man zum Beispiel fragen: Wer darf wem Arbeitsaufträge erteilen? Wer legt Vorgehensweisen bei der Durchführung von Aufgaben fest? Aber auch: Wer hat welche Schlüssel zu welchen Türen (bzw. wer hat überhaupt einen Schlüssel?)
- Eine wissensmäßige Macht ergibt sich daraus, dass Personen mit mehr Wissen und Erfahrung andere leichter überzeugen oder überreden können. Außerdem haben sie häufig die Möglichkeit, bestimmte Dinge aufgrund ihres Wissens und Könnens zu definieren und ggf. auch anderen vorzuschreiben: Im Arbeitsprozess zum Beispiel, was (noch) richtig und was (schon) falsch ist oder wann bestimmte Handlungen nötig werden. Oft ergibt sich eine gewisse Anerkennung des Wissenden allein daraus, dass er mehr weiß als ich.

→ Bei den verschiedenen Quellen der Macht wird deutlich, dass „Macht“ immer schon in unserer (pädagogischen) Arbeit steckt. Diese Macht muss nicht immer schlecht sein. Aber oft können selbst „gute“ Formen der Machtausübung – wie das Geben von Lob – Schattenseiten haben.

### ***1.3 Macht und Machtstrukturen in der WfbM***

Macht wird häufig als etwas angesehen, das negativ ist, z.B. weil es Chancen und Freiräume beschneidet, sich gegen andere richtet usw. Das gilt sowohl für die Alltagssprache wie für soziale oder pädagogische Arbeitsfelder. Und vielleicht sogar noch mehr in der WfbM: Wer will Menschen mit Behinderung gegenüber schon Macht ausüben?

Tatsächlich ist Macht aber etwas, das in gesellschaftlichen Zusammenhängen immer bedeutsam ist – allein dadurch, dass gesellschaftliche Strukturen bestimmte Freiheiten, Rechte etc. festlegen und ggf. auch durchsetzen. So gesehen gibt es keine machtfreien Bereiche in der Gesellschaft. Nicht „Macht“ als solche ist also zu hinterfragen, sondern z.B., wie bestimmte Machtstrukturen gestaltet sind, ob Strukturen ausbalanciert sind usw.

Im Kontext der Werkstatt bzw. allgemeiner der Behindertenhilfe sind die Machtstrukturen normalerweise nicht ausbalanciert, sondern einseitig. Wenn das ignoriert wird, besteht die Gefahr, dass eine wichtige Basis des eigenen Handelns systematisch übersehen und vielleicht sogar verschleiert

wird. Die eigene Macht und bestehende Abhängigkeitsverhältnisse werden vielleicht kleingeredet und abgestritten. Machtstrukturen zeigen sich in der WfbM z.B. an folgenden Punkten:

- Viele behinderte Mitarbeiter/innen der Werkstätten können sich ihren Arbeitsplatz nicht ohne weiteres aussuchen (weder im Sinne von WfbM/erster Arbeitsmarkt noch im Sinn der Tätigkeit innerhalb der Werkstätten). Sie sind stark auf die Werkstatt und das dort Angebotene angewiesen.
- Im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses soll die Werkstatt bestimmte Aufgaben erfüllen. Vgl. § 39 SGB IX: „Leistungen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen (§ 136) werden erbracht, um die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit der behinderten Menschen zu erhalten, zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen, die Persönlichkeit dieser Menschen weiterzuentwickeln und ihre Beschäftigung zu ermöglichen oder zu sichern.“ Die Werkstatt hat also einen Auftrag, den sie zu erfüllen hat, um ihre Arbeit gut zu machen. Dabei ist nicht klar, ob sie das im Einzelfall immer für den Menschen mit Behinderung tut (was hätte er/sie gerne, was geben die Rahmenbedingungen her ...)
- Gerade bei der Arbeit mit Menschen mit einer kognitiven Einschränkung verfügen die Vorgesetzten oft über einen erheblichen Vorsprung an Kenntnissen und Fähigkeiten – und das dauerhaft.

Dazu kommt der Einfluss gesellschaftlicher Wertvorstellungen und Erwartungen. Auch Werkstätten sind Teil gesellschaftlicher Machtstrukturen. Vielleicht unterstützen die Werkstätten diese Strukturen sogar und sorgen dafür, dass sie weiter existieren. Solche Vorwürfe werden teilweise unter dem Blickwinkel der Inklusion hin und wieder formuliert: dass die Institutionen der Behindertenhilfe eher dazu beitragen, die Menschen mit Behinderung in den Institutionen festzuhalten und sie zu behindern – weil sie letztlich nicht für die Menschen mit Behinderung arbeiten, sondern für allgemeine Vorschriften, die eigenen Vorstellungen/Werte, den eigenen Arbeitsplatz usw.

→ In diesem Sinne hat pädagogisches Handeln in der WfbM etwas mit „Macht“ zu tun. Wer pädagogisch handelt, spielt eine gewisse Macht aus. Überlegen muss man allerdings, wie diese Machtausübung gestrickt ist. Eine Pädagogik und eine Machtausübung, die auf Strafe, Druck oder Herabwürdigung setzt, hat mit einer verantwortungsvollen Machtausübung nichts zu tun!

Machtstrukturen und Abhängigkeiten sind uns im Alltag der Behindertenhilfe nicht immer bewusst, umso wichtiger ist es aber, sie nicht aus den Augen zu verlieren.

## 2. Folgerungen für die Arbeit in der WfbM

In pädagogischen Kontexten werden heute üblicherweise Formen der Machtausübung bevorzugt, die das Gegenüber zu Eigenaktivität ermutigen und individuelle Bewältigungspotentiale freisetzen (z.B. im Sinne einer Hilfe zur Selbsthilfe oder des Empowerments, also einer Freilegung der Kräfte, die der Mensch selber mitbringt, um seine Eigenverantwortung und Selbstbestimmung zu verbessern).

Die pädagogische Begleitung lebt in der Regel auch in der WfbM davon, dass Machtvorsprünge nicht so sehr zum Thema werden, um keinen Widerspruch und keine unnötigen Reibereien zu provozieren und die Zusammenarbeit zu gefährden. Die faktische, offenkundige Anwendung von Machtmitteln oder die Betonung von Machtvorsprüngen wird eher die Ausnahme sein, weil sie Gefahr läuft, beide Seiten in einen Gegensatz zu bringen und ein Miteinander bzw. die Kooperation schwieriger zu machen. Erfolgreicher werden Einwirkungen in der Regel dann sein, wenn die weniger Mächtigen ernst genommen werden und von sich aus bereit sind, den Weg mitzugehen.

Machtstrukturen bestehen natürlich trotzdem – oft eher „weich“, gelegentlich aber auch offenkundig und „hart“ (dort, wo es z.B. zu Strafen kommt). Im Zweifelsfall liegt die Machtfülle auf Seiten der WfbM und der pädagogischen Kräfte – im Normalfall verfügen sie über die Machtmittel, um Dinge durchzusetzen und die weniger mächtigen behinderten Mitarbeiter von ihren ohnehin schwächeren Machtquellen abzuschneiden (der Extremfall wäre der Werkstattausschluss).

Die pädagogische Arbeit innerhalb der WfbM verfolgt zwar u.a. das Ziel, Fähigkeiten und Kompetenzen der Menschen mit Behinderung zu verbessern und damit in ihrem Interesse zu handeln.

- Es bleibt allerdings es eine dauerhafte Aufgabe, die Interessen und Wünsche der Menschen mit Behinderung immer wieder neu wahrzunehmen, in der Arbeit aufzunehmen und möglichst breit einzubeziehen.
- Außerdem haben die Ziele der WfbM auch Anteile, die z.B. gesellschaftlich gewollt sind. Man muss also immer genau hinschauen, wenn es um die Frage geht: Für wen wird dieses oder jenes eigentlich gemacht/gefordert/durchgesetzt (ein klassisches Beispiel ist hier die Frage: Inwieweit darf sich ein Mensch mit Behinderung seiner Förderung auch verweigern)?

Insgesamt kann man zu „Pädagogik und Macht“ festhalten:

→ Pädagogisches Handeln hat immer, auch im Kontext der WfbM, etwas mit der Ausübung von Macht zu tun.

→ Grundsätzlich sollte der Mensch mit Behinderung mit seinen Fähigkeiten, Wünschen, Zukunftsplänen und Ressourcen im Mittelpunkt der pädagogischen Arbeit stehen. Fragen der Wirtschaftlichkeit der Einrichtung und der Anpassung an gesellschaftliche Anforderungen sind ebenfalls wichtig, sie sollten aber nicht allein in den Vordergrund rücken.

Pädagogisches Handeln muss sich seiner Macht bewusst sein und sich immer wieder fragen, ob die Macht verantwortungsbewusst, in einem angemessenen Rahmen und im Interesse der Menschen mit Behinderung eingesetzt wird. Das gilt auch für die „weichen“ Formen der Macht.

### **Literaturhinweise**

- Anter, Andreas (2012): Theorien der Macht zur Einführung. Hamburg: Junius (Zur Einführung).
- Grampp, Gerd; Triebel, Anke (2013): Lernen und arbeiten in der Werkstatt für behinderte Menschen. Berufliche Bildung, Arbeit und Mitwirkung bei psychischer Erkrankung. Herausgegeben von VaW GmbH gemeinnütziger Verbund anerkannter Werkstätten. 11. Aufl. Köln: Psychiatrie-Verlag (Forschung fuer die Praxis - Hochschulschriften).
- Kraus, Björn; Krieger, Wolfgang (Hg.) (2014): Macht in der Sozialen Arbeit. Interaktionsverhältnisse zwischen Kontrolle, Partizipation und Freisetzung. 3. Aufl. Lage: Jacobs-Verlag.
- Krieger, Wolfgang (2014): „Macht jenseits der konstruierten Selbstunterwerfung?“. Begriffe, Formen, Quellen der Interaktionsmacht. Konstruktivistische Ansätze zur Mikrophysiologie der Macht in der Sozialen Arbeit. In: Björn Kraus und Wolfgang Krieger (Hg.): Macht in der Sozialen Arbeit. Interaktionsverhältnisse zwischen Kontrolle, Partizipation und Freisetzung. 3. Aufl. Lage: Jacobs-Verlag, S. 45–93.
- Schäfers, Bernhard (Hg.) (2003): Grundbegriffe der Soziologie. 8. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Online verfügbar unter: [http://www.juris.de/purl/gesetze/\\_ges/SGB\\_9](http://www.juris.de/purl/gesetze/_ges/SGB_9)