6 Qualitative Erhebungsergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der qualitativen Erhebungsphase dargestellt. Auf Basis der deskriptiven Übersicht über die Diskussionsinhalte und Kategorienbeschreibungen (Abschnitt 6.1) erfolgt in Abschnitt 6.2 eine Analyse der Inhalte, um Antworten auf die qualitativen Forschungsfragen zu finden. Die Einordnung in vorhandene Forschungsergebnisse und in theoretische Bezüge ist als integrierte Analyse und Interpretation der qualitativen und quantitativen Erhebungsergebnisse in Kapitel 8 enthalten.

6.1 Deskriptive Ergebnisdarstellung – Bedingungen aus Sicht der Beteiligten

Zur qualitativen Ergebnisdarstellung führen komprimierte Falldarstellungen in das Material der Gruppendiskussionen ein. Diese geben einen Überblick darüber, welche Inhalte in den verschiedenen Diskussionsverläufen eingebracht und mit welchen Assoziationen Werkstatttratsarbeit in den Gruppen jeweils verknüpft wurde (Abschnitt 6.1.1). Anschließend sind vertiefende kategorienorientierte Darstellungen gegeben, die als komprimierte Zusammenfassungen der codierten Textstellen mit einem bestimmten Themenbezug charakterisieren, wie Werkstatttratsarbeit nach Ansicht der Beteiligten derzeit in WfbM ausgestaltet wird (Abschnitt 6.1.2 bis 6.1.10; zur Vorgehensweise der Codierung und Kategorienbildung siehe Abschnitt 5.2.6).

Das Ergebniskapitel 6.1 gibt die Meinungen der Teilnehmenden der Gruppendiskussionen wieder (zur Besetzung der Gruppen siehe 5.2.3). Für eine bessere Lesbarkeit sind die Äußerungen im Indikativ formuliert. Die Einleitungssätze erinnern daran, dass es sich um geäußerte Ansichten der Teilnehmenden handelt. Mitunter sind Äußerungen personenbezogen hervorgehoben, um auf kontextuelle (Rollen-)Bezüge und Funktionen zu verweisen. Ergänzende Zitate illustrieren die Inhalte und eröffnen die Möglichkeit, die Aussagen nachzuvollziehen.⁸⁸

⁸⁸ Wie in Abschnitt 5.2.1 erwähnt, wurden die Erhebungen mit einer simultanen Studie zur Umsetzung der reformierten WMVO verbunden und das Material mit getrennten Auswertungsdurchgängen bearbeitet (Schachler 2018a, 2018b). Da manche Inhalte der Diskussionen sowohl für die Umsetzung der reformierten WMVO als auch für die Beschreibung von Werkstatttratsarbeit relevant waren, gibt es geringfügige Überschneidungen in den Themenbereichen der Finanzierung und der Vermittlungsstelle.

6.1.1 Übersicht über die Diskussionsinhalte

Gruppe 1: Einrichtungsvertreter und Unterstützungs-/Vertrauenspersonen

Die in der Gruppe 1 geäußerten Inhalte zur Werkstatttratsarbeit lauten folgendermaßen:

- Es gibt Werkstätten, in denen sich Werkstatttratsarbeit gut entwickelt hat und Mitbestimmung gelebt wird. Andere Werkstätten stehen demgegenüber am Anfang. Einige nutzen zur Verfügung stehende Gelder nicht, sie brauchen einen Anschub. Es fehlt eine überprüfende Instanz.
- Die organisatorische Arbeit fällt vielen Werkstatttratsmitgliedern schwer, die Verwaltungsarbeit wird unterschätzt. Zur Arbeit gehören Abstimmungsprozesse und die Mitarbeit in Gremien. Politische Werkstatttratsarbeit ist unterschiedlich ausgeprägt; nicht alle Werkstatttratsmitglieder streben sie an.
- Es gibt ein breites Spektrum von hoch aktiven Werkstattträten; bei anderen müssen Ideen vorgegeben werden. Der Transfer der allgemeinen Möglichkeiten in die Umsetzung vor Ort fällt schwer. Es braucht Unterstützung, um die Verantwortung auszufüllen.
- Die Selbstständigkeit stellt sich mit Erfahrungen ein. Erfolge vor Ort verfestigen die Arbeit. Werkstattträte können einschätzen, ob sie ernst genommen werden.
- Die Eigenständigkeit steht teilweise in Bezug zur Behinderungsart. Auch für Werkstatttratsmitglieder mit geistigen Behinderungen sind enorme Entwicklungen möglich. Die überörtliche Arbeit ist durch Personen mit psychischen Behinderungen geprägt, was für die Außenwahrnehmung ungünstig ist.
- Die Vertrauensperson des Werkstatttrats darf Themen nicht vorgeben. Der Gesetzgeber spricht von einer unterstützenden Dreierkombination. Der Aufwand wird unterschätzt.
- Das Verhalten von Werkstattleitungen ist mitunter kritisch. Personenbezogen wird über eine fehlende Akzeptanz von Werkstattträten und über Manipulationsversuche berichtet.
- Ein Zusammenhang zwischen der Aktivität eines Werkstatttrats und der Einstellungen, die in der Werkstatt vertretenen werden, wird postuliert.
- Kooperationen zwischen Werkstatt- und Betriebsrat sind wichtig, damit die Gremien nicht gegeneinander ausgespielt werden.
- Durch die kirchenrechtlichen Arbeitsbedingungen hat der Werkstatttrat mehr Einfluss als die Mitarbeitervertretung.

- Die Finanzierung der Werkstatttratsarbeit ist auf örtlicher und überregionaler Ebene noch nicht überall geklärt. Nicht in allen WfbM ist eine gute Ausstattung und materielle Unterstützung des Werkstatttrats etabliert. Zwei Bundesländer werden verglichen.
- Die Rolle der Vermittlungsstelle hat sich durch die reformierte WMVO verändert. Bisher wurde sie ignoriert.
- Die DWMV wird mit unterschiedlichen Bewertungen verbunden. Überregional tätige Werkstatttratsmitglieder sind mit dieser unzufrieden.
- Ein guter Werkstatttrat funktioniert eigenständig und unabhängig, er entwickelt eigene Ideen und vertritt die Meinung der Werkstattbeschäftigten. Im Idealfall kommt es zur Lobbyarbeit. Dafür braucht es Selbstvertrauen, Selbstreflexion, Authentizität und Rückhalt bei den Beschäftigten.
- Schlechte Werkstatttratsarbeit ist, wenn diese als Machtposition gesehen wird.

Gruppe 2: Werkstatttratsmitglieder und Unterstützungs-/Vertrauenspersonen

Die Darstellung von Werkstatttratsarbeit dieser Gruppe lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- Das Amt bedeutet, sich an Rechte und Pflichten zu halten. Es muss erlernt werden.
- Das Miteinander ist am wichtigsten. Die bestehenden Rechte klagt keiner ein.
- Die Erweiterung der Rechte ist positiv. Der Einsatz für die anderen Werkstattbeschäftigten ist eine Bestätigung und nützliche Arbeit.
- In der überregionalen Vertretung geht die Mitarbeit in Gremien nicht mit Prozessen einher, die ein Verstehen ermöglichen. Leichte Sprache kommt in WfbM zu kurz.
- Problematisch sind Gruppen- und Werkstattleitungen, die Werkstattträte in ihrer Arbeit behindern.
- Es gibt kein Minimallevel dafür, wie Werkstattträte arbeiten und wie stark sie als Gremium sind. Die Unterschiede sind gravierend. Schwache Werkstattträte haben meist keine Unterstützung. Viele kennen ihre Rechte nicht. Werkstattträte müssen zunächst befähigt werden, damit sie ein starkes (auch unbequemes) Gegenüber sind.
- Das Amt muss für alle offen sein, nicht nur für „starke“ Leute oder eine bestimmte Behinderungsart. Eine gute Assistenz arbeitet den Leuten zu, je nachdem, wo Hilfe benötigt wird.
- Sinnbildlich gesprochen, öffnet der Chef Türen. Die „Hausmacht“ des Werkstatttrats ist nicht groß und dessen Beteiligung hängt stark von der Unterstützung der Geschäftsführung

oder Leitung ab. Das in der Einrichtung vorhandene Menschenbild ist ausschlaggebend dafür, ob ein Werkstattrat funktioniert. Die Leitungen müssen geschult werden.

- Die Finanzierungsgrundlagen der Werkstattratsarbeit sind wenig transparent und in den Bundesländern bzw. in den einzelnen Werkstätten höchst unterschiedlich. Die Werkstätten haben gegenüber den Leistungsträgern zwar einen Erstattungsanspruch, dennoch bekommen Werkstatträte nicht das, was ihnen eigentlich zusteht. Nicht jeder hat ein eigenes Budget. Die Geldfragen stehen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit im Wege.
- Die Finanzierung der überregionalen Vertretung ist noch ungeklärt, gleichfalls die Kostenübernahme von Assistenzen. Hierdurch kann nicht jeder Landesverband und nicht jede Person zu überregionalen Terminen fahren.
- Derzeit bilden sich Vermittlungsstellen. Bisher gab es diese in den meisten WfbM nicht. Es ist schwer, Personen dafür zu finden. Die meisten Werkstätten haben einen so „langen Hebel“, dass Werkstatträte sie nicht einschalten.
- Gelingende Werkstattratsarbeit zeichnet sich durch viele oder langfristige Erfolge für die Beschäftigten aus und durch sichtbare Arbeit. Ausnahme ist die politische Arbeit, die sich weniger offensichtlich präsentiert. Werkstatträte müssen präsent und erreichbar sein. Sie müssen von allen Beteiligten als wichtig erachtet werden und dürfen sich nicht als etwas Besseres fühlen.

Gruppe 3: Sichtweisen aus der überregionalen Vertretung

Die Sichtweisen der Vertreter*innen aus der überregionalen Werkstattratsarbeit umfassen Folgendes:

- Werkstattratsarbeit ist mit einigen Schwierigkeiten verbunden, wie den langwierigen Gremienentscheidungen und der unspezifisch formulierten WMVO.
- Schwierig ist es, für viele Themen und Betriebsstätten zuständig zu sein und sich nicht zu überlasten. Angesichts der Aufgabenfülle geben einige Personen das Amt wieder auf. Die Anerkennung und die positive Rückmeldung von anderen Werkstatratsmitgliedern motivieren, die Arbeit dennoch auszuführen. Veränderungen dauern.
- In Einzelwerkstätten gehen die Beteiligungsrechte über die WMVO hinaus; viele andere Werkstätten sind dagegen sehr zurückgeblieben. Die Bedeutung des Werkstattrats und eine Arbeit auf Augenhöhe sind bei manchen tariflichen Angestellten noch nicht angekommen. Sie haben ein Problem damit, wenn Werkstatträte selbstständig sind.

- Viele Werkstattratsmitglieder können nicht gut verhandeln und müssen noch lernen, wie sie sich durchsetzen können. Wenig aktive Werkstatträte sind für die Geschäftsführung praktisch. Es besteht ein großes Bildungsgefälle zwischen Leitung und Beschäftigten. Es muss aufgepasst werden, dass Werkstatträte nicht übervorteilt werden, auch was den Betriebsrat angeht. Manche Werkstattleitungen versuchen, den Werkstatttrat bewusst zu umgehen. Es gibt aber auch Geschäftsführungen, die eine starke Mitbestimmung befürworten.
- Die Anforderungen an Vertrauenspersonen müssen individuell zum Werkstatttrat passen.
- Es ist nicht bekannt, wie vielen Werkstatträten überhaupt eine Grundausrüstung zur Verfügung steht. In der WMVO wird nur ein abschließbarer Schrank erwähnt. Neben der Bereitstellung eines PCs muss auch der Umgang damit ermöglicht werden.
- Das Saarland hat eine einheitliche Vermittlungsstelle. Für die DWMV ist problematisch, dass das Urteil der Schlichtungsstelle nicht bindend ist. Auf politischer Ebene wird nicht gesehen, was nicht funktioniert.
- Gelingende Werkstattratsarbeit ist mit einer guten Arbeitsausrüstung, Unterstützung, Vernetzung und Kommunikation verbunden.
- Sie gelingt nicht, wenn Werkstattratsmitglieder gegeneinander arbeiten oder wenn das Gremium durch die Vorgesetzten und Gruppenleitende inadäquat angesprochen und behandelt wird.
- Ein guter Werkstatttrat ist engagiert, vor Ort gut informiert, bildet sich weiter und macht sich für die Interessen der Kolleg*innen stark. Er kann „Nein“ sagen und lernt aus Fehlern.

Gruppe 4: Die Perspektive des lokalen Werkstattrats

Die Inhalte zur Werkstattratsarbeit dieser Gruppen lauten:

- Seit der Amtsperiode 2017 hat sich für den Werkstatttrat viel verändert; gemeinsam haben sie viel erreicht. Es bestehen ein paar „Baustellen“. In der Freizeitgestaltung werden sie nicht einbezogen. Ein konkretes Ärgernis stellt eine abgeschaffte Feierlichkeit dar.
- Als Motive zur Amtsausführung werden der Einsatz für die Kolleg*innen, die Neugierde darauf, was erreicht werden kann, und die Freude an der Arbeit im Team benannt.
- Ihre Arbeitsausrüstung hat sich deutlich verbessert. Sie haben seit ca. einem halben Jahr ein Büro; vorher mussten sie Räume umständlich buchen. Von der Büromöglichkeit haben sie durch andere Werkstattratsmitglieder erfahren. Der Erfahrungsaustausch ist sehr wichtig.

- Ihre Durchsetzungskraft ist seit Beginn der Werkstatttratsarbeit deutlich gestiegen. In der Vergangenheit wurden sie vom Werkstattleiter nicht immer über Aktivitäten informiert. Mittlerweile nimmt dieser sie ernster, was auf die neuen Mitbestimmungsrechte zurückzuführen ist.
- Am Anfang braucht es Unterstützung durch eine Vertrauensperson, dann aber auch Freiraum. Ihre Vertrauensperson hat gemerkt, dass sie selbstständig sind.
- Sie möchten die Kommunikation mit der Leitung und der Geschäftsführung verbessern und wünschen sich eine Beachtung durch die Geschäftsführung.
- Ein erstes Treffen mit dem Betriebsrat war positiv.
- Eine Vermittlungsstelle haben sie bisher noch nicht gebraucht, dies kann aber künftig der Fall sein.
- Eine gelingende Werkstatttratsarbeit äußert sich durch gute Ergebnisse, die den Beschäftigten auffallen, und wenn diese merken, da kümmert sich jemand und hört zu. Für gute Werkstatttratsarbeit braucht es Teamarbeit, und die Beteiligten müssen den Werkstatttrat ernst nehmen. Die Mitglieder müssen sich trauen, ihre Meinung zu sagen und vor der Belegschaft zu reden.

6.1.2 Erfahrungsbericht zur Werkstatttratsarbeit

Ab diesem Unterkapitel beginnen die themenkomprimierenden Kategorienbeschreibungen, die zur Auswertung der Gruppendiskussionen gebildet wurden (siehe zur Vorgehensweise Abschnitt 5.2.6). Die Überschriften der Abschnitte entsprechen jeweils den Namen der Kategorien und Subkategorien. Auch hier gilt: Für eine bessere Lesbarkeit sind die Aussagen und Meinungen im Indikativ formuliert.

6.1.2.1 Allgemeine Erfahrungen und Beschreibungen

Große Unterschiede in der Umsetzung

In den Gruppendiskussionen wird über deutliche Unterschiede in der Ausgestaltung und Umsetzung der Werkstatttratsarbeit berichtet. Nach den Gesprächsinhalten gibt es Werkstätten und Bundesländer, wo sich viel entwickelt hat und der Werkstatttrat selbstverständlich ein Dienstauto fährt. Andere Werkstätten und Bundesländer stehen dagegen erst am Anfang. Einige WfbM werden nicht von alleine tätig und brauchen einen Anschub, gerade kleine Werkstätten. Mitunter werden zur Verfügung stehende Gelder für die Werkstatttratsarbeit nicht genutzt, da

dies als nicht notwendig angesehen wird. Es fehlt eine zentrale Instanz, die einen Anschlag gibt; die Kostenträger überprüfen nicht. Eine LAG WfbM begreift es als ihre Aufgabe, Überzeugungsarbeit zu leisten. Von ihrem Selbstverständnis her ist sie jedoch keine kontrollierende Instanz. Der Stand der Werkstatttratsarbeit und ob es einen entwickelten Standard in einer Werkstatt gibt, hängt davon ab, ob in der Einrichtung Mitbestimmung gelebt wird. Ein Werkstatttratsmitglied gibt seine Werkstatt als positives Beispiel aus, da hier bereits seit Langem eine Frauenbeauftragte und eine gewählte Interessenvertretung des Berufsbildungsbereichs auf freiwilliger Basis bestehen.

Kritik an einigen Werkstätten: Im Fokus steht nicht der Mensch

Es wird Kritik an Werkstätten und dem bestehenden System geäußert. Gruppe 3 berichtet über Werkstätten, in denen nicht der Mensch mit Behinderung im Fokus steht. Nach Ansicht dieser überregional tätigen Werkstatttratsmitglieder gibt es zwar ein paar Werkstätten, die wirklich gute Arbeit machen; viele andere sind dagegen noch sehr zurückgeblieben, was die Zusammenarbeit mit Werkstatttratsräten betrifft. Werkstatttratsräte haben sich mittlerweile einen Stand erarbeitet, der von Werkstattleitungen noch nicht gesehen und anerkannt wird, wie dies in der folgenden Aussage zum Ausdruck kommt:

„Aber auch die Werkstatttratsräte sind im Laufe der Zeit an ihrem Job gewachsen. Nur sind irgendwie die Werkstätten nicht mitgewachsen, die haben irgendwie den Anschluss verpasst. Weil sonst würden sie wirklich sagen: ‚Nein Leute, jetzt lasst uns die Werkstatttratsräte an den Tisch holen, wir hören uns die jetzt an‘. Ich glaube, die wissen schon, was die wollen, ja, egal aus was für einem Behindertenweig.“ (Werkstatttratsmitglied lokal/übr. 4, Gruppe_3, Absatz 87)

Das Motto „Nicht ohne uns über uns“ wird von dieser Person mittlerweile als Farce erlebt. Es gibt eine paternalistische Haltung, die es früher so nicht gab und einer erarbeiteten Selbstständigkeit entgegenläuft. Auch ein Werkstattleiter verweist darauf, dass es Werkstätten gibt, die ihren eigentlichen Aufgaben nicht nachkommen:

„Ich bin jetzt auch schon recht lange im Werkstattgeschäft und muss sagen, manchmal bin ich ratlos, hilflos, weil ich natürlich mitkriege, dass einige Werkstätten, das sagten Sie grad auch, eigentlich nicht das machen, was sie tun sollen. Und es passiert aber nichts.“ (Werkstattleiter lokal 2, Gruppe_1, Absatz 134)

Dass nichts passiert, begründet er damit, dass keine Überprüfungen durch die Leistungsträger stattfinden, die betroffenen Menschen oft nicht in der Lage sind, ihre Interessen zu vertreten, und vorhandene Vertretungsgremien keinen Zugriff auf diese Werkstätten haben.

Veränderungen

In allen Gruppen werden Veränderungen thematisiert. Nach den Äußerungen sind Veränderungen durch und in der Werkstatttratsarbeit sehr langwierig und dauern. Gegebene Anregungen eines Werkstatttrats machten sich erst nach acht Jahren bemerkbar.

Das Verhältnis zu seinem Werkstatttrat hat sich nach Eindruck eines Leiters einer diakonischen Einrichtung durch die neue WMVO nicht verändert. Gruppe 4 beschreibt im Gegensatz dazu, dass der Werkstatttrat in der Vergangenheit durch den Werkstattleiter ein paarmal übergangen und nur auf Nachfrage informiert wurde. Mit der geänderten Gesetzeslage läuft es nun besser. Die Verantwortung des Werkstatttrats ist dadurch gestiegen und er kann „ein bisschen mehr mitbestimmen“ (Gruppe_4, Absatz 64). Insgesamt wird die Erweiterung der Rechte in den Gruppen sehr positiv bewertet. Nach Ansicht einer Vertrauensperson/Assistenz hat sich bei den Leitungen etwas verändert. Sie beschreibt, dass Werkstattträte zwar weiterhin nicht ganz so ernst genommen werden, die Gremien derzeit aber auch noch nicht alle neun Mitbestimmungsrechte ausfüllen können. Dies muss kleinschrittig geschehen.

Insgesamt wird konstatiert, dass sich das Werkstättensystem verändert von kleinen klassischen Werkstätten hin zu großen fusionierten Verbünden. In einer Werkstatt ohne kirchliche Trägerschaft wurde aus mehreren Standortwerkstattträten mit vielen Mitgliedern ein Gesamtwerkstatttrat mit einer geringeren Mitgliederanzahl gebildet. Dieser regelt die Geschäfte nun zentral und ist in Gremien und Leitungsteams vertreten; es fällt viel Arbeit an.

Weitere Beobachtungen aus der Arbeit

Nach den Diskussionsinhalten braucht es Aufklärung und Entwicklung auf allen Ebenen der Werkstatttratsarbeit. Der Stand vor zehn Jahren ist ein anderer als heute. Die bestehenden Rechte mit Klagen durchzusetzen macht nach der Einschätzung einer Vertrauensperson/Assistenz keiner. Dementsprechend wird ein gutes Miteinander in den Diskussionen betont. Laut einem Werkstatttratsmitglied ist es wichtig, Dinge zunächst zwischenmenschlich auf freundliche und kompetente Art zu lösen. Es sieht möglichen Ärger auch durch das Verhalten der Beteiligten bedingt, verweist aber auch darauf, dass für Veränderungen gekämpft werden muss. In einer anderen Werkstatt werden derzeit die Kommunikations- und Informationswege zwischen Leitung, Gesamtwerkstatttrat und weiteren Werkstattträten geklärt. Es bestehen offene Fragen, bspw. ob die Leitung einmal mit dem ganzen Werkstatttrat oder nur mit dem Vorsitzenden spricht und ob das Stimmmandat weitergereicht werden kann. Der Leiter hat ein Interesse an schnellen Abstimmungswegen; diese müssen für alle praktikabel sein. Im

gegenseitigen Vertrauen, dass die Werkstatttratsarbeit auf einen guten Weg gebracht wird, ist seiner Ansicht nach ein Ausprobieren notwendig und es sind Fehler erlaubt. Jede Werkstatt muss ihren eigenen passenden Weg finden und hinbekommen.

In der Werkstatt des lokalen Werkstattratsgremiums stehen personelle Veränderungen in der Leitungs- und Geschäftsführungsebene an, die mit Spannung erwartet werden. Das erst seit Kurzem tätige Mitglied wundert sich, dass seit der Amtsaufnahme von den Beschäftigten noch keiner mit einem Anliegen an ihn herangetreten ist. Nach der Erfahrung der anderen Mitglieder dauert dies anfänglich. Es gibt aber auch Werkstattbeschäftigte, die mit Angelegenheiten kommen, die eigentlich die Gruppenleitungen betreffen.

Überregionale Ebene und Leichte Sprache

Für die LAGen WR wird beschrieben, dass diese in den Ländern unterschiedlich stark aufgebaut sind. Nicht alle sind arbeitsfähig. Von der Bundesebene aus wird versucht, die Arbeit auf Landesebene zu stärken. Es besteht die Hoffnung, dass diese nun von unten gestärkt werden. In der überregionalen Arbeit mit anderen Akteuren braucht es verständlich aufbereitete Informationen, diese fehlen noch. In der „Behinderten- und Selbsthilfeszene“ kommt Leichte Sprache zu kurz. Konstatiert wird, dass allgemein zugängliche Einrichtungen wie Museen oder Bibliotheken an diesem Punkt schon weiter sind. Selbst in den größten WfbM gibt es niemanden, der für Leichte Sprache zuständig ist und die Fortbildungsangebote für die Beschäftigten in guter Qualität aufbereitet.

6.1.2.2 Motivation und Arbeitsbewertung durch Werkstattratsmitglieder

Positive Berichte und Lernerfahrung

An verschiedenen Stellen der Gruppendiskussionen tauchen positive Bewertungen der eigenen Werkstatttratsarbeit auf. Der regelmäßige Austausch wird als interessant ausgegeben. Andere Werkstätten, andere Ansichten und Personen werden kennengelernt. Insgesamt wird viel, auch voneinander und aus Erfahrungswerten gelernt. Die Arbeit wird als spannend empfunden und macht Spaß. Freude besteht auch an der Teamarbeit und daran, dass zusammen viel erreicht werden kann bzw. dass der Werkstatttrat nicht „Auf einem Punkt hängengeblieben“ (Gruppe_4, Absatz 307) ist. Positiv erlebt werden Einzelwerkstätten, in denen die Beteiligungsrechte über die WMVO hinausgehen, und dass der Werkstatttrat durch die Gesetzesveränderung wieder mehr gefragt und beachtet wird. Für das lokale Werkstattratsgremium sind

auch kleine Erfolge positive Erlebnisse; eine genehmigte Fortbildung durch den Werkstattleiter wird als „Achtungserfolg“ (Gruppe_4, Absatz 175) benannt.

Ein Werkstattratsmitglied gibt seine Amtsausführung als langsames Einfuchsen in die Arbeit aus. Es hat gelernt, die WMVO umzusetzen, und dass Werkstatträfte „nicht einfach mit der Faust auf den Tisch“ (Gruppe_2, Absatz 22) hauen können, sondern Rechte und Pflichten einzuhalten haben. Bisher ist es über Umwege „auch mit Mitwirkungsrechten immer so ans Ziel gekommen“ (Gruppe_2, Absatz 22). Ein gutes Miteinander benennt eine andere Person als wichtigstes Kriterium. Wenn alle, z. B. die Mitarbeitervertretung, mitziehen, kann einiges erreicht werden.

Problemstellen und Schwierigkeiten

Berichtet wird über konkrete Schwierigkeiten und negative Assoziationen, die mit der Arbeit verbunden sind. Ein Werkstattratsmitglied aus Gruppe 2 beschreibt, dass Termine durch Leitungen zu kurzfristig kommuniziert werden, sodass benötigte Vorplanungen zur Anfahrt und für benötigte Assistenzen nicht erfolgen können. Bezug genommen wird auf das fehlende „ernst nehmen“ und auf kontraproduktive Verhaltensweisen der Geschäftsführung. Das Werkstattratsmitglied erlebt die Situation wie folgt: Da werden „von der Führungsetage her, denke ich, verkehrte Signale gestellt“ (Gruppe_2, Absatz 23). Zugleich verweist die Person auf Ausgangsbedingungen und ungleiche Kompetenzen, die eine Aktivität und die Interessendurchsetzung des Werkstattrats konterkarieren. Um die Stellung des Gremiums zu verbessern, zeigt ein anderes Werkstattratsmitglied auf, dass Terminabsagen innerhalb der eigenen Werkstatt nur gut begründet angenommen werden dürfen, da dies eine Arbeitsverhinderung bedeutet.

Schwierig ist es nach Berichten der Gruppe der überregionalen Vertreter*innen, für viele Betriebsstätten zuständig zu sein, alle zufriedenzustellen und sich nicht zu überlasten, da viel über die WMVO hinaus gemacht wird. So fällt es schwer, die eigenen Grenzen zu wahren, wenn gleichzeitig Kolleg*innen mit psychischen Erkrankungen, die teilweise sehr „therapiebedürftig sind“ (Gruppe_3, Absatz 15), Unterstützung benötigen. Die Arbeit ist auch anstrengend, belastend und schwierig, was mit den vorhandenen Rahmenbedingungen begründet wird. Die Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse als Gremium sind langwierig und die WMVO ist unspezifisch formuliert, wodurch sie auf verschiedene Arten ausgelegt werden kann. Gleichzeitig müssen viele verschiedene Themen bearbeitet werden und da es oft Zeitdruck gibt, kann dies nicht in die Tiefe gehen. Eine Arbeitsteilung ist wichtig. Angesichts der Aufgabenfülle geben einige Werkstattratsmitglieder ihr Amt wieder auf, womit erneut Zeitprobleme entstehen, um die nachrückenden Personen einzuarbeiten. Mit der Mitbestimmung

fallen plötzlich viele neue Themen an, „mit denen man acht Jahre lang nichts zu tun gehabt hat“ (Gruppe_3, Absatz 11). Angedeutet wird ein Themenstau in den Einrichtungen, die sich nicht frühzeitig mit den Änderungen durch das Bundesteilhabegesetzes befasst haben.

Für das lokale Werkstattatrsngremium bestehen ein paar „Baustellen“ (Gruppe_4, Absatz 59). In der Freizeitgestaltung wird es durch die Gruppenleiter nicht miteinbezogen, obwohl „der Werkstattatrat normalerweise ein Mitspracherecht hätte“ (Gruppe_4, Absatz 58). Früher hatte er drei Möglichkeiten zur Abstimmung bekommen, das ist nun nicht mehr der Fall. Die Werkstattatrsmitglieder müssen intern mit dem Leiter noch mal darüber reden. Eine abgeschaffte Feier für die Beschäftigten stellt einen konkreten „Rückschritt“ (Gruppe_4, Absatz 260) dar. Diese Abschaffung wird von den Werkstattbeschäftigten und dem Werkstattatrat sehr bedauert. Dieser hat alles probiert, aber keine Chance gehabt, die Leitung umzustimmen.

Motive und Motivationen zur Amtsausführung

Die Motive und Motivationen zur Amtsausführung werden wie folgt beschrieben: Der Einsatz für die anderen Werkstattbeschäftigten ist eine Motivation zur Amtsausführung. Diese wird als Bestätigung, als sinnvolle Tätigkeit und „Chance“ (Gruppe_2, Absatz 322) erfahren. Mit der Werkstattatrsarbeit kann Arbeit gemacht werden, die vielen nützt. Genannt werden eine Neugierde darauf, was alles erreicht werden kann, und die Freude darüber, als Team etwas zu erarbeiten, wie dies Werkstattatrsmitglied lokal 3 beschreibt:

„Mir gefällt es, wenn wir versuchen, uns einfach im Team einmal zusammenzusetzen und einfach mal was auszuarbeiten, wo wir dann sagen können ‚Hey, können wir das so machen? Ist das so okay?‘ Weil, ja, ich sage jetzt einfach, im Team arbeiten, das macht mehr Sinn, weil alleine ist man fast gar nichts, als wenn man im Team zusammenarbeitet. Da bringt man meistens mehr zustande.“ (Gruppe_4, Absatz 255)

Die Wahl zum Werkstattatrat benennt eine andere Person als überraschenden Erfolg. Fast ehrfürchtig berichtet sie: „Ich hätte das am Anfang nicht für möglich gehalten, dass ich in den Werkstattatrat reinkomme“ (Gruppe_4, Absatz 40). Die Anerkennung für die Arbeit durch andere Werkstattatrsmitglieder und dass diese so stolz auf diese sind, motivieren einen überregional tätigen Vertreter, die mit dem Amt verbundene Arbeitsbelastung zu überstehen.

6.1.3 Arbeitsformen, -inhalte und -erfolge

In den Gruppendiskussionen werden verschiedene Arbeitsformen benannt, die mit der Tätigkeit als Werkstattatrat anfallen oder durch das Gremium ausgefüllt werden. Tabelle 30 zeigt diese als komprimierte Liste. Beschrieben wird Folgendes: Die selbstständige Organisation

der Werkstatttratsarbeit und an die dazugehörigen Dinge zu denken (z. B. Versammlungen einberufen, Informationen weitergeben und verschriftlichen) fällt Werkstatttratsmitgliedern in einer Einrichtung mit einer Spezialisierung auf Körperbehinderung schwer. Der Aufwand der Verwaltungsarbeit und der Verpflichtungen ist in einem Bundesland von vielen Werkstatttratsmitgliedern unterschätzt worden. Zu den Aufgaben gehört es, die Informations- und Abstimmungsprozesse vor Ort mit den verschiedenen Beteiligten zu klären, und die Mitarbeit in Gremien wie z. B. der Arbeitssicherheit. Gerade bei den Abstimmungsprozessen ist Vorsicht geboten und wichtig zu unterscheiden, „ab wann ist es denn eine offizielle Information (...) und ab wann ist es nur ein Gespräch bei einer Tasse Kaffee“ (Gruppe_1, Absatz 162–164).

Sich von anderen Werkstattträten etwas abzuschauen, der Erfahrungsaustausch, „dieses Kontakteknüpfen zwischen anderen Werkstattträten und wie das auch bei anderen Werkstattträten so gehandhabt wird, was die anders machen“ (Gruppe_4, Absatz 185) wird von dem lokalen Werkstatttratsgremium als zielführende Arbeitsform angegeben. Weiter beschreiben die Teilnehmer*innen, dass sie Informationen vom Werkstattleiter bekommen, andere Anliegen dagegen von anderen Personen. Sie besprechen diese und geben sie entsprechend weiter.

Tabelle 30: Genannte Arbeitsformen von Werkstattträten

Allgemeine Arbeitsformen
<ul style="list-style-type: none"> • Organisation und Verwaltungsarbeit: Versammlungen einberufen, Informationen verschriftlichen, weitergeben. • Die eigenen Rechte kennen(-lernen). • Informations- und Abstimmungsprozesse mit der Leitung klären. • Anliegen und Informationen entgegennehmen, behandeln und weitergeben. • Anlassbezogene Treffen mit Akteuren in der Werkstatt. • Regelmäßige Mitarbeit in Gremien. • Erfahrungsaustausch mit anderen Werkstattträten, sich etwas abschauen. • Die Meinungen der Werkstattbeschäftigten erfassen.
Politische Arbeit
<ul style="list-style-type: none"> • Positionen erarbeiten. • Forderungen stellen. • Stellen und Personen anschreiben, in den Austausch gehen. • Wahlkampf führen.
Weitere Komponenten in der überregionalen Arbeit
<ul style="list-style-type: none"> • Sprachrohr der Beschäftigten sein; Interessen der Basis beachten. • Werkstattträte informieren, über ihre Ansprüche aufklären und mobilisieren.

In Gruppe 1 wird zwischen der Arbeit vor Ort und einer politischen Dimension der Werkstatttratsarbeit unterschieden. Die politische Arbeit, die auch als „politische[r] Weg ... eines Betriebsrates“ (Gruppe_1, Absatz 22) bezeichnet wird, ist unterschiedlich ausgeprägt. In einer Werkstatt ist es noch ein weiter Weg, bis z. B. der Werkstatttrat etwas entgegensetzt, wenn die örtliche „Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung ... auf ihrer Internetseite deutlich gegen Werkstätten wettert“ (Gruppe_1, Absatz 71). Nicht alle Werkstatttratsmitglieder streben die politische Arbeit an, einige ziehen die Arbeit an der „Basis“ (Gruppe_1, Absatz 23), am direkten Arbeitsplatz mit den Kolleg*innen vor, auch in der überregionalen Vertretung. Auf mögliche Freistellungen wird deswegen sogar verzichtet. Diese Haltung wird als „Wir wollen keine Werkstattpolitiker sein, sondern wir wollen eigentlich arbeiten.“ (Gruppe_1, Absatz 20) beschrieben. Demgegenüber ist es in der überregionalen Arbeit ein wesentlicher Auftrag, in die Politik zu gehen und sich dabei als „Sprachrohr der Beschäftigten“ (Gruppe_1, Absatz 23) immer wieder der Interessen der Basis zu vergewissern. Zu den Aufgaben der überregionalen

Vertretung gehört zudem, Werkstattträte zu informieren, über ihre Ansprüche aufzuklären und zu mobilisieren.

Konkrete Arbeitsinhalte

Folgende konkrete Arbeitsinhalte, die Werkstattratsmitglieder bearbeitet oder durchgeführt haben, werden in den Gruppendiskussionen benannt:

- Vereinbarungen mit der Geschäftsführung;
- Erweiterung der Geschäftsordnung des Werkstattrats um ein Stimmrecht der Frauenbeauftragten;
- Überarbeitung des Entgeltsystems (mit Forderungen, z. B. Besitzstandswahrung);
- Beteiligung im Gremium der Lohnfindung;
- Bildung einer Küchenkommission, Einsatz für eine bessere Essensqualität;
- personenbezogene Unterstützung, damit eine selbstständige Anfahrt an die Werkstatt möglich ist;
- Abgabe einer Stellungnahme bei der Kündigung eines Werkstattvertrags;
- Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung;
- Beantragung von halben Urlaubstagen für die Werkstattbeschäftigten;
- Forderung eines eigenen Büros;
- Dienstreiseanträge stellen;
- anlassbezogene Treffen (z. B. mit dem Betriebsrat, Küchenpersonal etc.);
- Beteiligung an öffentlichen Veranstaltungen, Präsentation halten;
- Wahlkampf.

Speziell für die überregionale Ebene außerdem:

- Bildung eines Arbeitskreises „Entgeltsystem“;
- Umfrage zu den Arbeitsbedingungen;
- Aktivitäten, um den in der „Wallraff-Geschichte“ (Gruppe_3, Absatz 51) gezeigten Umständen entgegenzuwirken;
- ein Gegenlenken, dass Werkstätten nicht abgeschafft werden.

Als Vereinbarungsinhalte werden die sächliche Ausstattung, die Arbeitszeit, Themen des Werkstattrats sowie eine Vereinbarung darüber, dass Werkstattträte mit nachrückenden Funktionen an den Sitzungen teilnehmen können, aufgeführt.

Die Inhalte der Werkstattratsarbeit spielen sich nach Äußerungen von Gruppe 1 schnell auf das Essen ein. Im Kontrast dazu beschreibt Werkstattleiter lokal 2 starke Arbeitsleistungen des Gremiums:

„Das hat eigentlich richtig Fahrt aufgenommen, als wir --- zusammen mit dem Gesamtwerkstatttrat unser Entgeltsystem überarbeitet haben. Und da war von vornherein klar, dass der Gesamtwerkstatttrat wusste, welche Rechte er in dem Rahmen hat und hat uns das auch sehr deutlich mitgeteilt. ... Und da wurde es dann auch so ein Stück weit politisch, aber am Ende konnten die dann auch ihr erarbeitetes Konzept gut vor ihren Kollegen vertreten, ne. Da war eben ein schönes Beispiel, was der Gesamtwerkstatttrat durchgedrückt hat.“ (Gruppe_1, Absatz 36)

In dieser Werkstatt waren die Arbeitsinhalte des Werkstattrats zunächst lebensweltliche Themen wie die Qualität der Verpflegung und die Freundlichkeit der Busbegleitung. Nach ein paar Jahren kam die Überarbeitung des Entgeltsystems hinzu, zu der er klare Forderungen stellte und eine Besitzstandswahrung ab einem bestimmten Alter in der Leistungsbewertung erreichen konnte. Dieser Erfolg verfestigte die Arbeit. Richtiggehend stolz berichtet der Leiter über Wahlkampfkaktivitäten, auch von Personen mit geistigen Beeinträchtigungen.

Die Mitarbeit des Werkstattrats bei der Überarbeitung des Entgeltsystems wird auch von einer Vertrauensperson und einem Werkstattratsmitglied geschildert. Ein Werkstatttrat hat bei der Überarbeitung der Entgeltordnung in seinem Einrichtungsverbund Widerspruch eingelegt. Das Mitglied schildert zwar, dass seine Standortleitung und die Mitarbeitervertretung gleicher Meinung, in ihren Positionen aber gehemmt waren. Dennoch verwehrt es sich einer möglichen Einflussnahme: „Und da hat man dann sogar mir vorgeworfen, dass mich dann hier praktisch meine Vertrauensperson auf diese negativen Punkte hingewiesen hat. Es war nicht so, ne“ (Gruppe_2, Absatz 322). Werkstattratsmitglied lokal 1 bewertet das Lohnsystem seiner Einrichtung insgesamt als nicht gut und möchte ein neues System anregen, aber: „Das ist leider nicht möglich bei uns in der Werkstatt“ (Gruppe_2, Absatz 333). Hierdurch bestehen „schon Reibungspunkte, ... mit der Geschäftsführung“ (Gruppe_2, Absatz 263). Im Diskussionsverlauf machen ihn nach dieser Darstellung die anderen Teilnehmer*innen darauf aufmerksam, dass der Werkstatttrat auf Basis der Werkstatt- oder Geschäftsordnung die bemängelten Verfahrensstellen des Lohnsystems verändern kann.

Nach Eindruck eines Leiters werden Angelegenheiten sehr direkt, aber nicht immer ganz sachgemäß geäußert. Zum Beispiel droht der Werkstatttrat anlässlich eines herausstehenden Nagels mit einer Arbeitsniederlegung. Die Meinungserfassung von der Basis der Werkstattbeschäftigten über die Werkstattsräte bis zu den übergeordneten Ebenen läuft noch nicht rund. Teilweise werden nicht abgesprochene persönliche Meinungen wiedergegeben. Positiv beschreibt ein Leiter demgegenüber: „Und die haben das auch gut hingekriegt, sich so die

Meinung aus den Häusern zu holen ,Was sollte verbessert werden? Was sollte verändert werden? Wie seht ihr das bei der Entgeltfindung“ (Gruppe_1, Absatz 39).

Eine kurze Kommunikation mit der Leitung gemäß „kleiner Dienstweg“ (Gruppe_2, Absatz 23), bevor ein Dienstreiseantrag gestellt wird, und die Leitung nur mit wichtigen Inhalten zu behelligen, gibt ein Werkstatttratsmitglied als wichtig an. Das Gremium des lokalen Werkstatttrats hat endlich – seit Ende 2017 – ein eigenes Büro. Dazu und für andere Inhalte benennen die Mitglieder, dass sie „kämpfen“ mussten und sie „sozusagen dem Werkstattleiter ein bisschen auf den Nerv gegangen“ (Gruppe_4, Absatz 37) sind. Als Arbeitserfolge führen die Mitglieder weiter halbe Urlaubstage für die Beschäftigten, ein erstmaliges Treffen mit dem Betriebsrat, den anlassbezogenen Einsatz für eine Kollegin und für eine bessere Essensqualität auf.

6.1.4 Beteiligte Stellen und Personen

An der Umsetzung von Werkstatttratsarbeit sind verschiedene Akteure der WfbM beteiligt. Im Folgenden werden die Stellen und Personengruppen behandelt, die in den Gruppendiskussionen zur Sprache kommen.

6.1.4.1 Werkstattträte als Gremium und Mitglieder des Werkstatttrats

Aktivitätsniveau als Gremium

Nach Gruppe 1 gibt es ein breites Spektrum von Werkstattträten, das sowohl hoch aktive als auch inaktive Gremien umfasst. Die Unterschiede fallen bei Tagungen auf. Die Bandbreite reicht nach Meinung eines Leiters

„von Werkstattträten, die wirklich überhaupt keine Idee auch von dem haben, was sie tun könnten, verändern könnten, sich auch gar nicht trauen, bis hin zu hoch aktiven Werkstattträten, die Ideen haben, sich melden, auch an ihren/ an Belangen dranbleiben und immer wieder nachfragen.“ (Gruppe_1, Absatz 18)

Der Austausch von Werkstattträten untereinander und gegenseitige Lerneffekt werden betont. Bei den inaktiven Gremien müssen Ideen teilweise vorgegeben werden. Alle Leitungen beschreiben, dass sie dies anfänglich gemacht haben oder derzeit noch machen. Ein Werkstattleiter schildert ein Gremium, das noch „SEHR am Anfang“ (Gruppe_1, Absatz 64) ist, keine Rückfragen stellt, Sachlagen und Zusammenhänge nicht erkennt. Er bedauert es fast, dass derzeit noch keine unterschiedlichen Auffassungen zwischen ihm und dem Werkstatttrat bestehen. Er sieht viel Schulung als notwendig an und schätzt den Entwicklungsprozess bis zu

einem eigenständigen Werkstattrat mit einer zehnjährigen Dauer ein. Ein anderer Leiter skizziert dagegen ein entwickeltes, sehr aktives Gremium, das Schulungen und Veranstaltungen als „Selbstläufer“ (Gruppe_1, Absatz 19) organisiert. Er betont die Rolle der Personen mit psychischen Erkrankungen, die den externen Kontakt ermöglicht haben.

Insgesamt können Werkstatträte nach Ansicht eines Leiters sehr gut einschätzen, ob sie ernst genommen werden und als Ansprechpartner für die Beschäftigten und die Leitung fungieren oder ihnen lediglich eine „Alibi-Funktion“ (Gruppe_1, Absatz 194) zukommt. Auch nach Gruppe 2 gibt es kein Minimallevel dafür, wie Werkstatträte arbeiten. Übereinstimmend berichten verschiedene Personen über gravierende Unterschiede im Aktivitätsniveau und der Stärke der Gremien. So gibt es die „Rührigen“, wo viel passiert, aber auch diejenigen, die „betteln praktisch“ (Gruppe_2, Absatz 25). Einer Vertrauensperson ist „aufgefallen, dass im Prinzip wenn du einen starken Werkstattrat hast, hast du auch immer eine Vertrauensperson dabei, die dabei ist“ (Gruppe_2, Absatz 28), und bei schwachen Werkstatträten ist oft keine Unterstützung gegeben. Exemplarisch wird ein Beispiel von einer Werkstatt mit 500 Personen aufgeführt, in der eine zweistündige Unterstützung pro Woche für den Werkstattrat und die Frauenbeauftragte nicht ausreicht. Somit läuft hier die Mitbestimmung einfach vorbei. Mit einem starken Rückhalt sind für anfänglich schwache Gremien gute Erfolge möglich. Werkstatträte müssen zunächst befähigt werden, damit sie ein starkes, auch unbequemes Gegenüber bilden, was zwar widersprüchlich ist, aber dem eigentlichen Ansinnen der WfbM entspricht und einen Mehrwert für die Leitung ist, wie dies Assistenz/Vp. 3 formuliert: „Die könnten ja froh sein, sie hätten einen starken Werkstattrat, der federt dann ja auch manche Sachen ab.“ (Gruppe_2, Absatz 49)

Das lokale Werkstattratsgremium diskutiert die Aussage „Der Werkstattrat kann auch in Zukunft wenig durchsetzen und verändern“. Übereinstimmend stellen die Teilnehmer*innen dies als nicht nachvollziehbar und nichtzutreffend dar, was sie mit ihren erreichten Erfolgen und einem Bezug auf „ihre Verhältnisse“ begründen. Laut ihnen war zwar die Aussage zu den anfänglichen Zeiten der Werkstattratsarbeit zutreffend, aber mittlerweile ist sie dies nicht mehr, wie die auch in dem folgenden Vergleich zum Ausdruck kommt:

„Ja, wo noch alles ziemlich jung war, da kannst du sagen ‚Der Werkstattrat kann auch in Zukunft wenig durchsetzen‘. Das war früher mal der Fall. Aber ich hätte mal/ ich würde jetzt einmal sagen, da haben sich die Zeiten sich doch gewaltig geändert und wir haben schon sehr viel erreicht. Also die Aussage von dieser Person kann ich nicht ganz nachvollziehen. Nein.“ (Gruppe_4, Absatz 395)

Werkstatratsmitglieder

In Gruppe 1 wird die Eigenständigkeit der Werkstatträte teilweise in Bezug zur Behinderungsart gesetzt. Demzufolge ist es für Personen mit schwerer Körperbehinderung sehr schwierig, das Amt verantwortlich auszufüllen. Eine eigenständige und aktive Beteiligung des Werkstatrats wird damit begründet, dass diese durch Personen mit psychischen Erkrankungen wahrgenommen wird. Zwischen den Personengruppen gibt es Unterschiede: „Das kann man auch nicht wegdiskutieren“ (Gruppe_1, Absatz 30), konstatiert ein Leiter. Bei Menschen mit intellektuellen Einschränkungen ist die Werkstatratsarbeit schwieriger und es ist „einfacher, sie zu manipulieren, wenn man möchte“ (Gruppe_1, Absatz 208). Gleichzeitig stellt der Leiter dar, dass sich Werkstatratsmitglieder bei ihrer Arbeit sicher fühlen müssen und sie untereinander die Themen nach ihren Stärken aufteilen. Eine Person mit intellektuellen Einschränkungen ist bspw. bei der Arbeitssicherheit dabei. Die Vertrauenspersonen betonen demgegenüber ein Wachsen an und mit den Aufgaben und durch die Verantwortung. Auch für Werkstatratsmitglieder aus dem Geistigbehindertenbereich sind enorme Entwicklungen möglich. Für Personen mit psychischen Behinderungen wurde beobachtet, dass durch die Werkstatratsarbeit ein Rückfall entstand.

Laut einer Vertrauensperson haben die Werkstätten einen Wandel erlebt: Anfänglich hat es eine strikte Trennung der Personengruppen nach geistigen und psychischen Behinderungen gegeben, dann eine Durchmischung im Laufe der Zeit und so auch im Werkstattrat. Interessant ist nach Meinung eines Leiters:

„Wie die Menschen mit psychischer Erkrankung, die ja angeblich oft mit Menschen mit intellektuellen Einschränkungen nicht viel anfangen können, so eine Art Mentorenrolle eingenommen haben. Und haben dann ihre Kolleginnen und Kollegen unterstützt bei der Wahrnehmung von Aufgaben. Und das hat sich relativ schnell verselbstständigt.“ (Gruppe_1, Absatz 19)

Die in der überregionalen Arbeit tätigen Vertreter*innen werden in der Diskussion als „in Anführungsstrichen die Elite der Werkstatträte“ (Gruppe_1, Absatz 23) beschrieben, die zur politischen Arbeit besonders fähig, aber auch besonders an dieser interessiert sind. Ein Leiter problematisiert, dass durch die Prägung der überörtlichen Arbeit von Personen mit psychischen Behinderungen bei Politiker*innen ein falsches Bild des Personenkreises in WfbM entsteht.

Nach Meinung von verschiedenen Personen aus Gruppe 2 muss das Amt für alle offen sein, nicht nur für „starke“ Leute oder eine bestimmte Behinderungsart. Auch Personen mit größeren Einschränkungen müssen Chancen bekommen, wenn sie „Interesse haben, dieses Amt zu erlernen“ (Gruppe_2, Absatz 49). Es wird bedauert, dass der Personenkreis der

Werkstattratsmitglieder von Personen dominiert ist, die gut reden können und andere weniger Möglichkeiten haben. Gewünscht wird, dass auf der Bundesebene das Spektrum von Werkstattbeschäftigten vertreten ist, dort also auch Vertreter*innen mit geistigen Behinderungen oder Körperbehinderungen tätig sind. Alle Werkstattratsmitglieder in der Gruppe 2 betonen, dass sie es positiv erleben, wenn stärker beeinträchtigte Personen im Werkstattrat sind. Die Mitglieder unterstützen sich gegenseitig. Teilweise fördern sie dies explizit und legen großen Wert darauf, dass Menschen mit größeren Einschränkungen gewählt werden. In einer Werkstatt wird im Vorfeld der Wahlen zwar ein bisschen geschaut, dass bei den Kandidat*innen eine gewisse Vorbildwirkung im Verhalten gegeben ist; ansonsten kann jeder gewählt werden, was aber einen hohen Assistenzbedarf zur Folge haben kann.

Benötigte und vorhandene Kompetenzen

Die Gesprächsinhalte der qualitativen Erhebungen zu Kompetenzen der Werkstattratsmitglieder lauten wie folgt: Der Transfer der allgemeinen Möglichkeiten der WMVO in die Umsetzung vor Ort fällt schwer. Es braucht Unterstützung, um die Verantwortung auszufüllen. Der Austausch und anschauliche Beispiele von Werkstatträten untereinander sind empfehlenswerte Lernhilfen. Einige Werkstattratsmitglieder kennen ihre Rechte nicht und trauen sich nicht, die Leitungen mit Forderungen anzugehen. Viele können nicht gut verhandeln und müssen lernen, sich durchzusetzen. Sie brauchen Ermunterung und positive Rückmeldung und das Gefühl, offen sagen zu können, wenn sie etwas nicht verstehen, wie das ein Werkstatratsmitglied charakterisiert: „Man muss sich auch nicht genieren, wenn man nicht alles versteht, was einem der Geschäftsführer so erzählt. Dann kann man sagen ‚Nein, ich verstehe das nicht. Also bitte noch mal in meinem Tempo‘“ (Gruppe_3, Absatz 65). Auch in der überregionalen Vertretung können einige Vertreter*innen nicht folgen, wenn es um das Entgeltsystem geht. Nicht jede Person kann mit der Amtsübernahme automatisch am PC und den zur Verfügung gestellten Geräten arbeiten. Hierfür muss Unterstützung und Schulung gegeben werden. Da nicht jedes Werkstatratsmitglied im privaten Umfeld einen PC zur Verfügung hat, fehlt die Übung. Die Werkstätten machen es sich an diesem Punkt zu einfach, so die Diskussionsteilnehmer*innen. Positiv hervorgehoben wird, dass Werkstatratsmitglieder ihre Meinungen unverfälscht und direkt wiedergeben und merken, wenn jemand ihnen gegenüber authentisch ist.

Nach Ansicht von Gruppe 4 muss ein Werkstattrat gut argumentieren können und gegenüber der Leitung überzeugend seine Meinung vertreten. Er muss sich informieren und „er

sollte sich nicht davor zieren oder Angst haben, irgendwie Probleme zu kriegen“ (Gruppe_4, Absatz 609). Zudem muss er den Beschäftigten gegenüber überzeugend sein.

6.1.4.2 Werkstattleitung / Geschäftsführung

Werkstattleitungen oder Geschäftsführungen sind die direkten Ansprechpersonen für Werkstattträte. Das Verhalten und die Rolle dieser Personen werden in allen Gruppen ausführlich kommentiert. Eine Vertrauensperson berichtet, dass ihre Leitung nicht akzeptieren will, dass der Werkstatttrat als Gremium angesprochen wird und über bestimmte Dinge abstimmen muss. So spricht die Leitung Themen lediglich mit dem Vorsitzenden ab und versucht, den Betriebs- und Werkstatttrat gegeneinander auszuspielen, z. B. indem entgegengenommene Informationen als erteilte Zustimmung des Werkstatttrats ausgegeben werden. Ein Werkstattleiter hat ein enges Verhältnis zu seinem Werkstatttrat, wünscht sich jedoch, dass dieser stärker wird, weil sonst die Gefahr besteht, dass er ungewollt beeinflussen kann, wie er es beschreibt:

„Ich wünsche es mir manchmal und motiviere auch die Werkstattträte, dass sich das Verhältnis vielleicht wirklich mal in ein deutliches Gegenüber verändert, weil es nämlich dann auch/ weil so die Gefahr besteht, dass man auch manipuliert mit diesen Dingen. Und aus dieser Manipulationsgeschichte rauszukommen, aus dem Verdacht der Manipulation rauszukommen, wär natürlich ein starkes Gegenüber schon gut. Aber das muss wachsen.“ (Gruppe_1, Absatz 188)

Von Werkstattratsmitgliedern wird über das Verhalten der eigenen Leitungen sowohl positiv als auch negativ berichtet. Für ein Werkstattratsmitglied öffnet sein Chef sinnbildlich gesprochen Türen, und auch das Werkstattratsmitglied lokal/überr. 2 beschreibt ein zugewandtes und respektvolles Verhalten, womit es die vorhandene Mitbestimmungsgepflogenheit erklärt:

„In der ersten Amtszeit hatten wir uns die erste Sitzung zusammengesetzt, die Geschäftsführung und ich. Und ich habe nach meinen Befugnissen gefragt und meinen Pflichten. Und es wurde zu mir gesagt ‚Wir stehen auf Augenhöhe‘. Und praktisch dies Bundesteilhabegesetz, also die Mitbestimmung, die hatten wir schon vor ein paar Jahren. Und das geht von unserem Chef aus, der ist da sehr engagiert und auch, dass das eingehalten wird.“ (Gruppe_2, Absatz 60)

Ein anderes Werkstattratsmitglied erlebt dagegen, dass sein Gremium ein „absoluter Störfaktor“ (Gruppe_3, Absatz 20) für die Geschäftsführung ist. So akzeptiert diese die WMVO nicht und stellt den Werkstatttrat als „die dummen Behinderten“ (Gruppe_3, Absatz 20) dar. Die Mitglieder des lokalen Werkstatttrats berichten, dass sie in der Vergangenheit durch die Leitung nicht immer über laufende Aktivitäten informiert wurden oder erst, wenn diese abgeschlossen waren. Manches haben sie durch Dritte erfahren. Seit Kurzem läuft der Informationsfluss besser, was sie mit ihren Mitbestimmungsrechten begründen. Ein Mitglied interpretierte das sich langsam ändernde Verhältnis folgendermaßen: „Aber ich denke, der

Werkstattleiter merkt langsam, dass wir auch was zu sagen haben. Also der hat vorher ich glaube nicht so uns für ernst genommen“ (Gruppe_4, Absatz 367). Sie bemühen sich, die Kommunikation mit der Leitung und dem Geschäftsführer zu verbessern, und möchten den neuen Geschäftsführer zu einer Sitzung einladen. Der ehemalige Geschäftsführer war lediglich zu einer Sitzung vor der Amtszeit ab 2013 mit dem Werkstatttrat zusammengekommen.

Auch für in den Gruppendiskussionen nicht vertretene WfbM wird über konkretes Fehlverhalten der Leitungen im Umgang mit dem Werkstatttrat berichtet, z. B. in Form der späten Informationsweitergabe an den Werkstatttrat und der fehlenden Einsicht, dass es um Mitbestimmung geht. Nach einer geäußerten Meinung versuchen manche Leitungen bewusst, den Werkstatttrat und seine Mitbestimmungsrechte zu umgehen, indem soziale Aktivitäten so umbenannt und umgedeutet werden, dass sie nicht mehr in den Kompetenzbereich des Werkstatttrats fallen. Zum Beispiel wurde ein Sommerfest zum Tag der offenen Tür und damit eine Werbeaktion, die kein Mitbestimmungsrecht mehr ist. In der Regel besteht ein großes Bildungsgefälle zwischen Leitung und Werkstattbeschäftigten, sodass es aufzupassen gilt, dass Werkstattträte nicht übervorteilt werden, wie dies von überregionalen Werkstatttratsmitgliedern konstatiert wird: „Da wird man natürlich auch doch recht schnell über den Tisch gezogen, wenn man nicht genau aufpasst“ (Gruppe_3, Absatz 25). Jedoch gibt es auch Geschäftsführungen, die die bestehenden Mitbestimmungsrechte erweitern, z. B. wenn es um die Einstellung von Fachpersonal geht, und die eine starke überregionale Vertretung der Werkstattträte befürworten. Nach Eindruck einer Vertrauensperson kennen die Geschäftsführungen die WMVO zu wenig und die Werkstattleitungen müssen für den Umgang mit der WMVO und dem Werkstatttrat geschult werden.

Das „doppelköpfige“ Verhältnis

Nach Gruppe 2 ist das Verhältnis zwischen Leitung und Werkstatttrat widersprüchlich: Die Leitung muss dem Werkstatttrat zunächst die ihm zustehenden Rechte erklären, damit er die Rechte dann gegenüber der Leitung durchsetzen kann. Das ist das „Doppelköpfige“ (Gruppe_2, Absatz 293) daran. Zudem sind wenig aktive Werkstattträte für die Geschäftsführung praktisch, da sie weniger kosten. Vorhandene „schwarze Schafe“ (Gruppe_2, Absatz 62) gibt es in vielen kleineren Werkstätten und die „Hausmacht“ (Gruppe_2, Absatz 28) des Werkstatttrats ist insgesamt nicht groß.

Vertretene Einstellungen und Haltungen

Nach Meinung eines Leiters beeinflusst das in der Einrichtung vertretene Menschenbild und die dortigen Einstellungen das Niveau der Werkstatttratsarbeit sehr stark: „Vertritt man eher noch die so historisch gewachsene Auffassung ‚Ich weiß schon, was gut für dich ist‘ oder vertritt man eher so die moderne, die eigentlich auch gewollte Ansicht, dass man das Thema Autonomie einfach verstärkt“ (Gruppe_1, Absatz 190). Diese Einstellung kommt durch Respekt bzw. Respektlosigkeit und in Form der persönlichen Anrede zum Ausdruck. Die Anrede kann zwar unterschiedlich gehandhabt werden (Sie oder du), es ist jedoch wichtig, diese mit dem Werkstatttrat zu klären und abzustimmen, so die Teilnehmer*innen von Gruppe 1. Auch in Gruppe 2 wird festgehalten, dass die bei der Leitung vorhandene Einstellung ausschlaggebend dafür ist, ob ein Werkstatttrat funktioniert, unabhängig davon, aus was für einem Personenkreis dieser besteht. Eine Vertrauensperson postuliert:

„Also, wenn DIE Respekt fordern auf Augenhöhe, das wollen und das leben, dann funktioniert das toll, und zwar unabhängig wie stark der Werkstatttrat ist. (...) Und wenn die das nicht haben, dann läuft gar nichts, auch egal, wie stark der Werkstatttrat ist.“ (Gruppe_2, Absatz 47)

Das Menschenbild ist ihrer Meinung nach auf der Leitungsebene durch wenig Verständnis für Werkstattträte geprägt und verhindert Entwicklungspotenzial.

6.1.4.3 Vertrauensperson / Assistenzkraft

Die zu den Vertrauenspersonen geäußerten Inhalte lauten wie folgt: Formal spricht der Gesetzgeber von einer unterstützenden Dreierkombination des Werkstatttrats durch eine Vertrauensperson, eine Bürokraft und Assistenz ohne genauere Beschreibung. Gängig ist, dass die Rollen und Aufgaben von einer Person wahrgenommen werden. Auf überregionaler Ebene kommt noch die Rolle der Geschäftsführung hinzu. Insgesamt werden die Rollen sehr unterschiedlich ausgefüllt. Eine Assistenz darf die Themen nicht vorgeben und muss im Hintergrund bleiben. Sie arbeitet den Leuten zu, wie dies bei dem Vorstand der LAG WfbM der Fall ist, der von einem Werkstattratsmitglied als „Assistenztochter“ (Gruppe_2, Absatz 55) bezeichnet wird. Für den Werkstatttrat umfasst das Zuarbeiten bspw. die Terminkoordination, die Funktion als Sprachrohr oder als Schiebehilfe, je nachdem, wo Hilfe benötigt wird. Eine Vertrauensperson vergleicht ihre Rolle mit einer

„Art Spiegel, ne. Wenn die irgendwas vorhaben und ich denke dann ‚Oh, das ist vielleicht nicht ganz so gut‘, dann sage ich das auch, ne ‚Es könnte das und das passieren‘. Aber sie fragen mich auch um Rat, aber letztendlich entscheiden sie selber, was sie machen.“ (Gruppe_1, Absatz 24)

Zur Besetzung der Assistenzstelle hat in ähnlicher Weise ein Leiter seinem Werkstatttrat die Aufgabe erklärt: „Wenn ihr den falschen Weg geht, dann muss sie euch begleiten. Und wenn ihr merkt selber, dass es der falsche Weg ist, dann muss er euch zeigen, wie es wieder zurückgeht“ (Gruppe_1, Absatz 349–351).

Das Verhältnis wird als „Zwiespalt“ (Gruppe_1, Absatz 22) und als ein ständiges „Austarieren, ne, und Finden einer Position“ (Gruppe_1, Absatz 354) gedeutet. Ohne Erfahrungswerte wird der Aufwand unterschätzt. Ehemalige Betriebsräte werden von einem Werkstattratsmitglied als Glücksgriffe bezeichnet. Unklar bleibt, wie externe Personen gefunden werden können. In der überregionalen Arbeit werden derzeit Materialien für interne und externe Vertrauenspersonen erarbeitet. Die Anforderungen müssen individuell zum Werkstatttrat passen und dieser ein eigenes Stellenprofil entwickeln. Auch die Vertrauensperson des lokalen Werkstattratsgremiums war zuvor im Betriebsrat. Sie wurde den Mitgliedern vorgeschlagen; die externe Möglichkeit war für sie noch nicht relevant, obwohl sie diese kennen. Von einer Vertrauensperson braucht es anfänglich zwar Unterstützung, dann aber Freiraum. Ihre Vertrauensperson hat gemerkt, dass sie selbstständig sind, und ermuntert sie, eigenständig zu arbeiten. Das Werkstattratsmitglied lokal 4 beschreibt die Beziehung folgendermaßen: „Also wir haben Gott sei Dank eine Vertrauensperson, die auch richtig Vertrauen zu uns hat“ (Gruppe_4, Absatz 423). Für ein Anforderungsprofil einer Vertrauensperson ist notwendig, dass diese Erfahrung haben muss, „was auch die Gesetzeslage und das Ganze betrifft, und (...) Sympathie rüberbringen im Werkstatttrat“ (Gruppe_4, Absatz 578). Zudem muss sie ihnen auch mal widersprechen und zur Reflexion des Handelns anregen, so die Werkstattratsmitglieder von Gruppe 4.

Durch eine bessere Finanzierung in einem Bundesland passiert die Arbeit als Vertrauensperson laut der Gruppe 1 nun nicht mehr nur nebenbei. Stattdessen wird diese zum „Hauptthema“ (Gruppe_1, Absatz 67) erklärt. Auch das Werkstattratsmitglied lokal 1 benennt, dass sein Werkstatttrat durch das Bundesteilhabegesetz eine Assistenzkraft bekommen hat, die Koordinationsaufgaben übernimmt. Für die überregionale Ebene wird beschrieben, dass die Kosten für persönliche Assistenzen teilweise ein Problem und noch ungeklärt sind. Schwierig ist es auch, jemanden dafür zu finden.

6.1.4.4 Gruppenleitungen / Fachpersonal

In allen Gruppen wird von fehlenden Akzeptanzproblemen des Werkstattrats durch Gruppenleitende berichtet. Werkstattratsmitglied lokal/überra. 2 stellt dar, dass die Gruppenleiter

zunächst nicht akzeptierten, dass dem Gremium ein Auto zur Verfügung steht, und dass diese auch anderweitig die Arbeit sabotierten. Seinen Durchsetzungsweg und -erfolg beschreibt er mit folgenden Worten:

„Dann wurde uns dann das Auto gestrichen von den Gruppenleitern. Gut, das haben wir nur zweimal gemacht. Und es wurde auch gesagt ‚Ihr habt heute Werkstattatratssitzung, die ist abgesagt‘. Und da habe ich gefragt, wer das gesagt hat. Und da wurde zu mir gesagt ‚Ich‘. Oh, und da habe ich die Herren aufgeklärt, wenn einer die Sitzung absetzt, ist das entweder der Chef oder ich. So, und das ging so ein halbes Jahr. Und jetzt ist das bei uns wunderbar.“ (Gruppe_2, Absatz 60)

Nach seiner Schilderung ist es ihm gelungen, sich bei den Gruppenleitern durchzusetzen. Demgegenüber hat das lokale Werkstattatratsgremium noch das Problem, dass die Gruppenleitungen Freizeitaktivitäten organisieren, ohne ihn entsprechend einzubeziehen. Eine Vertrauensperson prangert insgesamt an, dass auf Gruppenleiterebene wenig Verständnis für Menschen mit Behinderungen vorhanden ist. Nach Meinung der überregionalen Vertreter*innen ist die Bedeutung des Werkstattrats und eine Arbeit auf Augenhöhe bei manchen tariflichen Angestellten noch nicht angekommen, was die Arbeit erschwert. Werkstattratsmitglied lokal/übr. 3 interpretiert das Verhalten als ein versuchtes „vor den Karren ziehen“ (Gruppe_3, Absatz 17), indem probiert wird, den „in Anführungszeichen dummen Werkstatttrat für seine Interessen“ (ebd.) zu benutzen. Ein anderes Werkstattratsmitglied empfindet, dass das Werkstattpersonal ein Problem damit hat, wenn Werkstattratsmitglieder selbstständig sind, was sich in einem mangelnden Selbstbewusstsein des Personals und einer befürchteten Überflüssigkeit begründet. Für das Fachpersonal wird formuliert:

„Und das ist eigentlich immer das, was ich ihnen immer als Erstes wünsche, das Selbstbewusstsein ja einfach zu haben und da nicht irgendwie zu denken, man wäre deswegen irgendwie überflüssig, nur weil die Menschen vielleicht wachsen und, ja, mehr Kompetenz entwickeln“. (Gruppe_3, Absatz 77)

Eine Vertrauensperson stellt in einer anderen Gruppe dar, dass ein gegenseitiges Siezen von Menschen mit Behinderungen und dem Fachpersonal, das benutzt wird, um eine gewisse Distanz zu schaffen, als überheblich empfunden werden kann.

6.1.4.5 Betriebsrat / Mitarbeitervertretung

In der Gruppe der Einrichtungsleitenden und Vertrauenspersonen wird die Mitarbeitervertretung mit dem Werkstatttrat verglichen; durch die kirchenrechtlichen Arbeitsbedingungen hat Letzterer sogar mehr Befugnisse, wie dies ein Leiter zusammenfasst: „Und unser Werkstatttrat hat unter dem Strich mehr Einfluss auf die wichtigen Dinge in der Werkstatt als die

Mitarbeitervertretung“ (Gruppe_1, Absatz 106). Weiter beschreibt er Einrichtungsbedingungen, in denen die Mitarbeitervertretung für die Gesamteinrichtung zuständig ist, der Werkstattrat hingegen für die Werkstatt, wodurch eine direktere Kommunikation besteht, um die die Mitarbeitervertretung ein Stück weit neidisch ist. Trotzdem ist der Werkstattrat kein Gegenüber wie die Mitarbeitervertretung.

Eine Vertrauensperson ist gleichzeitig im Betriebsrat und sensibilisiert diesen für die Belange des Werkstattrats. Kooperation ist wichtig, damit die Gremien nicht gegeneinander ausgespielt werden, hält sie fest. Durch ungenaue Informations- und Kommunikationswege versucht dies ihre Leitung; regelmäßige Treffen der Gremien sollen dies verhindern. Ein unterstelltes Tricksen der Leitung, indem über ungenaue Informationen Abstimmungen gespart werden, ist auch für die Mitarbeitervertretung bekannt. In einer Werkstatt hat der Leiter demgegenüber gemeinsam mit beiden Gremien eine Betriebsvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung abgeschlossen; für ihn macht es keinen Sinn, die Gremien gegeneinander auszuspielen.

Die überregionalen Vertreter*innen betonen, dass die Werkstatratsmitglieder aufpassen und wachsam sein müssen, um nicht für die Interessen des Betriebsrats eingespannt zu werden. „Die schieben also die Arbeit auf Augenhöhe vor, und wenn man nicht aufpasst, wird man nur als Mittel zum Zweck benutzt“ (Gruppe_3, Absatz 18).

Bei dem lokalen Werkstatratsgremium hat kürzlich ein erstmaliges Austauschtreffen mit dem Betriebsrat geklappt und wird positiv bewertet. Eine gegenseitige Unterstützung wurde angeboten. Zuvor hatte sich der Werkstattrat schon länger erfolglos um ein Treffen bemüht.

6.1.5 Finanzierung, Leistungsträger, länderspezifische Regelungen

Die Diskussionsteilnehmenden stammen aus verschiedenen Bundesländern, womit Erfahrungen aus unterschiedlichen länderspezifischen Ausgestaltungen in die Gesprächsinhalte eingehen. Deutlich werden diese bei den kontrastierenden Berichten zur Finanzierung der Werkstatratsarbeit von zwei Einrichtungsleitungen. So sind in einem Bundesland die Mittel für die Werkstatratsarbeit erst seit Kurzem in einer Höhe vorhanden, in der eine gute Ausstattung und Arbeit möglich ist. In einem anderen Bundesland war eine gute Finanzierung dagegen bereits im Anschluss an die WMVO von 2001 gegeben, was die Werkstätten verpflichtete, Werkstatratsarbeit aufzubauen. Insgesamt bestehen zur Finanzierung der Werkstatratsarbeit auf Ebene der Länder gravierende Unterschiede, die im Gesamtblick mit einem „Flickenteppich“ (Gruppe_1, Absatz 297) verglichen werden. Nicht überall ist diese transparent und gut

geregelt. Dies wird durch die Neuregelung der WMVO von 2017 nun offensichtlich und teilweise nachgeholt. Gelder werden oder wurden mit den Kostenträgern neu verhandelt. Ein Problem ist, dass Werkstätten vorhandene Gelder für die Werkstatttratsarbeit nicht abrufen, weil sie diese nicht als notwendig ansehen.

Finanzierung der Werkstatttratsarbeit vor Ort

Dargestellt wurde: Die Werkstätten haben gegenüber den Leistungsträgern einen Erstattungsanspruch der anfallenden Kosten der Werkstatttratsarbeit. Dennoch müssen Werkstattträte in den Einrichtungen oft bittend und feilschend an die Leitungen herantreten. Nicht jeder hat ein eigenes Budget und transparente Mittel zur Verfügung oder weiß, dass ihm diese zustehen. Es ist unklar, was durch die Werkstattträte vor Ort tatsächlich genutzt werden kann. Ein Werkstatttratsmitglied erklärt, dass er viermal im Jahr ein Budgetgespräch hat, in dem vereinbarten Budget sind Fortbildungen für das Jahr, „Kaffee, Milch, Zucker, Pipapo“ (Gruppe_2, Absatz 146) und Neuanschaffungen wie ein Handy enthalten.

Durch die Übernahme der Kosten für die überregionale Werkstatttratsarbeit treten Landesverbände derzeit an die Werkstätten heran, um die Unterstützung einzufordern. Die Kosten werden in den geschilderten Fällen pro Werkstattbeschäftigten berechnet; bisher gab es freiwillige Mitgliedschaften. Dadurch wird offensichtlich, dass die Werkstatt

„eigentlich die Werkstatttratsarbeit nochmal richtig genau hinterlegen muss mit Kosten. Also wie oft trifft sich der Werkstatttrat. Dann plötzlich dieses Thema, wie viel Vertrauenspersonen oder Assistenz braucht er denn. Ist die von außen oder ist die freigestellt. Was kriegt die bezahlt. Und eigentlich, wenn man es genau nimmt, dann ja auch der Raum, die Raumkosten, wo man tagt, Computer, Telefon, Reisekosten.“ (Gruppe_2, Absatz 130)

In dem pauschalen Posten „werkstattnotwendige Kosten“ gingen die einzelnen Posten bisher unter, wurden nicht bedacht und die zur Verfügung gestellten Mittel liegen weit unter dem im Gesetzgebungsprozess des Bundesteilhabegesetzes erwähnten Betrag von 0.50 € pro Werkstattbeschäftigten, so die Diskussionsteilnehmer*innen.

Ein Werkstatttratsmitglied erlebt die Haltungen der Rehabilitationsträger als sehr abwertend und dass die ungeklärten Geldfragen zwischen Leitungen und Werkstatttrat einer vertrauensvollen Zusammenarbeit im Wege stehen.

Finanzierung der überregionalen Vertretung

Zur Finanzierung der Interessenvertretung auf Bundes- und Landesebene wird Folgendes berichtet: In der überregionalen Werkstatttratsarbeit wird bereits länger darüber nachgedacht, was für ein Budget benötigt wird, um ordentlich arbeiten zu können. Die Regelung zur

Kostenübernahme der überregionalen Werkstatttratsarbeit durch die Werkstätten wird als Erfolg gefeiert. Für Landesverbände entstehen Finanzierungswege, die aber noch nicht final geklärt sind. Umgerechnet pro Beschäftigten sind die Kosten minimal. Auch die Finanzierung des Bundesverbands ist derzeit noch offen⁸⁹, gleichfalls die Kostenübernahme von Assistenzen in der überregionalen Werkstatttratsarbeit. Werkstätten verweigern teilweise eine Vorfinanzierung der Tätigkeiten. Hierdurch kann nicht jeder Landesverband und nicht jede Person zu überregionalen Sitzungen fahren. Werkstätten sehen die überregionale Arbeit nicht immer als notwendig an; so wird die Vergangenheit eines Verbands auch wie folgt beschrieben: „Der Landesverband lief jahrelang (...) so nebenbei in einer Werkstatt, bei irgendeinem Werkstattbudget, wahrscheinlich hier dieser Nottopf oder dieser Notwendigentopf. Und wurde immer gesagt: ‚Nein, brauchen sie doch nicht‘“ (Gruppe_2, Absatz 185).

6.1.6 Ausstattung und materielle Unterstützung des Werkstatttrats

Zur sächlichen Ausstattung und materiellen Unterstützung der Werkstattträte wird in den Diskussionen Folgendes angegeben: Es gibt kein Wissen darüber, wie vielen Räten überhaupt eine Grundausrüstung zur Verfügung steht. Es bestehen gravierende Unterschiede. In der Werkstatt eines Leiters nutzt der Werkstatttrat ein Dienstauto und hat Zugang zu allen Medien; dieser Standard ist nicht in allen Werkstätten etabliert. In Gruppe 2 erwähnen alle drei Werkstatttratsmitglieder, dass sie eine gute Ausstattung für ihre Arbeit haben. Eine Person beschreibt: „Ich glaube zwölf oder dreizehn Jahre haben wir ein Büro schon mit PC und allem Drum und Dran“ (Gruppe_2, Absatz 33). Eine andere Person benennt, dass sie seit drei Jahren einen PC und seit zwei Jahren eine Firmen-E-Mail-Adresse hat. Ein weiteres Mitglied führt als Beispiel für seine gute Ausstattung die Assistenzkraft des Werkstatttrats an, die mit einer Vollzeitstelle arbeitet. Im Kontrast dazu hat das lokale Werkstatttratsgremium erst seit ca. einem halben Jahr ein eigenes Büro mit PC und Internetanschluss. Vorher mussten die Mitglieder für ihre Sitzungen „immer mordsmäßig buchen“ (Gruppe_4, Absatz 158). Von der Büromöglichkeit haben sie durch andere Werkstattträte erfahren. Es war „ein Kampf“ (Gruppe_4, Absatz 582), bis sie endlich das Büro bekommen haben. Nun möchten sie ein erfahrenes Werkstatttratsmitglied für eine interne Schulung einladen. Die Genehmigung durch den Leiter wird als „Achtungserfolg“ (Gruppe_4, Absatz 175) ausgegeben.

⁸⁹ Für die Finanzierung auf Bundesebene wurde Mitte 2020 eine Regelung gefunden, siehe Abschnitt 3.3.2.

Von den überregional tätigen Werkstattratsmitgliedern wird formuliert, dass in der WMVO zur Ausstattung nur ein absperrender Schrank erwähnt ist und im Gesetzgebungsprozess eine Mindestausstattung vonseiten der Werkstattträger für selbstverständlich gehalten wurde. Das heißt, dass eine Arbeitsausstattung selbstverständlich bereitgestellt wird, auch wenn diese im Einzelnen verordnungsrechtlich nicht erwähnt ist. Zu Beginn der Werkstattratsarbeit haben sie jedoch „um jedes Blatt Papier betteln müssen, um jeden Kugelschreiber betteln müssen, weil der Werkstatttrat gar nicht wusste, dass er sowas ÄHNLICHES wie ein eigenes Budget hat“ (Gruppe_3, Absatz 135). Ihrer Meinung nach braucht es nun auch einen anderen Standard als zur anfänglichen Zeit, d. h. mehr Geld für die Ausstattung, womit in der Politik noch kein Gehör gefunden wurde. Neben der Bereitstellung eines PCs muss auch der Umgang damit ermöglicht werden, z. B. durch Fortbildung. An dieser Stelle machen es sich die Werkstätten zu einfach. Um die Arbeit zu bewältigen, braucht es eine Freistellung, um den Aufwand zu bewältigen, so ein Werkstattleiter. Nach seinem Empfinden muss jedoch für die Freistellungen geworben werden, da Werkstattratsmitglieder den direkten Kontakt in der Werkstatt teilweise vorziehen.

6.1.7 Vermittlungsstelle

Über die Vermittlungsstelle nach § 6 WMVO wird berichtet: Bisher wurde den streitschlichtenden Instanzen wenig Bedeutung beigemessen. Dies gab es nach übereinstimmenden Berichten in allen vier Gruppen faktisch bisher nicht. Dementsprechend waren Vermittlungsfälle bei den Teilnehmenden nicht oder kaum bekannt. Erst jetzt wird begonnen, die Stellen zu schaffen, da sich deren Funktion durch die reformierte WMVO verändert hat. Aus der überregionalen Vertretung wird über Anfragen zum Ablaufprozedere berichtet. Personen für die Stellen zu finden ist schwer. Das Saarland hat eine einheitliche Vermittlungsstelle gebildet. Ein Werkstattleiter hofft, dass es die Stelle gar nicht braucht. Eine Vertrauensperson hat bisher „noch keine einzige Vermittlung erlebt, weil die Werkstattträger die gar nicht anrufen und die Werkstätten meistens so einen/ doch den langen Hebel haben, dass sie das meistens so hinkriegen, ja wie es ihnen gefällt“ (Gruppe_2, Absatz 289), obwohl es natürlich Probleme gab. Für die diakonischen Einrichtungen wird von Werkstattratsmitgliedern problematisiert, dass nach der neuen DWMV weiterhin der „Geschäftsführer das letzte Wort hat“ (Gruppe_3, Absatz 24) und die Sprüche der Stelle nicht bindend sind. Auch bei dem lokalen Werkstattratsgremium gibt es keine Vermittlungsstelle. Der Begriff und die Funktion sind nicht bei allen Mitgliedern präsent. Ein Teilnehmer verwechselte die Stelle mit der Vermittlungszentrale der

Werkstatt. Nachdem ihm ein anderes Mitglied die Aufgabe der Stelle erklärt hat, sieht er einen möglichen künftigen Bedarf als gegeben an („Das kann durchaus mal passieren, dass bei einer Werkstatttratsitzung da, ja, der Werkstatttrat und der Werkstattleiter anderer Meinung sind“ [Gruppe_4, Absatz 495]).

6.1.8 DWMV, Caritas-WMO

Verschiedene Gesprächspassagen beziehen sich auf die Werkstätten-Mitwirkungsverordnung der Diakonie oder der Caritas. Die Teilnehmenden beschreiben Folgendes: Die DWMV ist mit unterschiedlichen Bewertungen verbunden. Ein Werkstattleiter steht trotz DWMV noch sehr am Anfang; ein anderer betont, dass sich der Werkstatttrat anlässlich der DWMV schon einiges erarbeitet hat, und beschreibt: Anfänglich haben die Mitglieder viel durch die Materialien der Lebenshilfe profitiert. Kürzlich – im Zuge des Bundesteilhabegesetzes – hat der Werkstatttrat befürchtet, dass die Neuerungen hinter dem Standard der DWMV zurückbleiben, wozu sich die Mitglieder eigenständig an einen Bundestagsabgeordneten gewandt haben.

Nach den Gesprächsinhalten sind in der überregionalen Vertretung der Werkstattträte die diakonische, die Caritas- und die staatliche Verordnung strittige Themen. Teilweise werden von Werkstattträten separate kirchliche Verordnungen befürwortet. Nach dem aktuellen Stand hat sich die DWMV verschlechtert. Problematisiert wird in den Gruppendiskussionen, dass der Schlichtungsspruch der Vermittlungsstellen nicht bindend ist, der Geschäftsführung das abschließende Urteil obliegt und der Werkstatttrat in diakonischen Werkstätten mutmaßlich ausgehebelt wird. In der Politik und bei den Landesverbänden wird nicht wahrgenommen, was nicht funktioniert. Die verschiedenen Verordnungen machen die Arbeit komplexer. Dass die Sachlage nicht einfach ist oder ein Interpretationsspielraum besteht, verdeutlichen die zwei folgenden Auffassungen von Werkstatttratsmitgliedern:

„Blöderweise ist mein Dachverband nun mal die Caritas und die, die haben noch ein paar eigene Regelungen. Also ich meine, die WMVO die gilt ja überall, ne, in Grundzügen. Selbst die Diakonie, die eine Frauenbeauftragte mal einfach gekürzt haben, haben jetzt nachgebessert. Auch da steht das dann alles. Also im Endeffekt muss die Gesetzliche erfüllt sein und spezielle Lösungen kann es halt immer noch geben.“ (Gruppe_2, Absatz 217)

„Also im Saarland gibt es die Einigungsstelle, die ist landesübergreifend, egal welcher Träger, und man muss sich dran halten. Wurde von allen Werkstätten wie Werkstattträten unterschrieben. Und da müssen sich auch die kirchlichen Träger dran halten, obwohl sie sich ja nicht an die WMVO halten müssten.“ (Gruppe_3, Absatz 21)

Einmal wird hier beschrieben, dass die staatliche WMVO überall gilt; ein anderes Werkstattratsmitglied ist dagegen der Meinung, dass sich die kirchlichen Träger nicht an diese halten müssen.

6.1.9 Gelingende und nicht gelingende Werkstattratsarbeit

In allen Gruppen werden Fragen nach einer guten, gelingenden oder nicht gelingenden Werkstattratsarbeit diskutiert und verschiedene Ansichten geäußert. Acht Themenbereiche sowie eine Sammelkategorie „Sonstiges“ lassen sich nach den Gesprächsinhalten als Komponenten einer guten Werkstattratsarbeit identifizieren:

1. Ausstattung, Finanzierung und Weiterbildung (Gruppe 3):

Eine gute Finanzierung umfasst und ermöglicht u. a. verschiedene Fortbildungen, Materialien, und Assistenz. Ein guter Werkstattrat schult sich mit Fort- und Weiterbildung und sieht sich nach Informationen zur Wissensaneignung um.

2. Teamarbeit, Kommunikation und Vernetzung (Gruppen 3 und 4):

Gute Kommunikation und Vernetzung sowie eine gute Zusammenarbeit als Gremium im Team machen einen guten Werkstattrat aus oder negativ formuliert: „Wenn man in einem Gremium von fünf Leuten fünf Einzelkämpfer hat. Dann kann es nicht funktionieren.“ (Gruppe_3, Absatz 152)

3. Selbstbewusstsein/-reflexion (Gruppen 1 bis 4):

Aufgeführt wird ein Selbstbewusstsein in dem Sinne, dass ein Werkstattrat sich trauen muss, eine eigene Meinung zu äußern, öffentlich zu vertreten und „einfach mal sagen ‚Nein, das wollen wir nicht‘“ (Gruppe_3, Absatz 132). Ein guter Werkstattrat braucht „auch eine Überzeugung davon, dass er mit Grund in diesen Posten gewählt ist, also diese Kompetenz sich auch selber zuzutrauen“ (Gruppe_1, Absatz 240). Zugleich darf er sich nicht als etwas Besseres fühlen oder solch eine Haltung gegenüber den Werkstattbeschäftigten an den Tag legen. Weiter wird ein Selbstbewusstsein als Reflexion der eigenen Stärken und Schwachen benannt, die z. B. durch Nachbesprechungen erfolgen kann.

Zur Reflexionsfähigkeit von Werkstattträgern konstatiert eine Vertrauensperson: „Egal ob/ne, was für intellektuelle Fähigkeiten sie haben, finde ich, dass sie oft in der Lage sind, sich

selber zu reflektieren“ (Gruppe_1, Absatz 241). Zudem wird in dieser Kategorie ein Selbstschutz aufgeführt, ein Bewusstsein darüber, wovor es sich als Person zu schützen gilt.

4. Unabhängigkeit (Gruppe 1):

Ein guter Werkstattrat funktioniert eigen- und selbstständig, „ohne dass er von der Leitung angeschoben werden muss“ (Gruppe_1, Absatz 235). Den Freiraum und die Assistenz, die dazu benötigt werden, bekommt er zugestanden. Er entwickelt eigene Ideen, für die er eintritt, und löst sich vom Personal, indem Werkstattratsarbeit als Aufgabe begriffen wird, für deren Ausführung es keine Zustimmung der Fachkräfte braucht.

5. Akzeptanz und Unterstützung in der Werkstatt (Gruppen 1 bis 4):

Die Akzeptanz und Unterstützung in der Werkstatt werden für die verschiedenen Akteure und die an der Werkstattratsarbeit Beteiligten benannt. Dies beinhaltet, dass sich Werkstatratsmitglieder ernst genommen fühlen und für die Werkstatt wichtig sind. Dazu gehören:

- die Geschäftsführungen und die „Höheren“ (Gruppe_4, Absatz 318), die Werkstatträte auf Augenhöhe ernst nehmen und als Gremium adressieren;
- die Gruppenleiter und Mitarbeiter der Werkstatt, die akzeptieren, dass der Werkstattrat für seine Tätigkeit z. B. den Arbeitsplatz verlässt und eine laufende Produktion sekundär bleibt;
- ein Rückhalt bei den Werkstattbeschäftigten, die wahrnehmen, dass sie mit ihren Anliegen vertrauensvoll zum Werkstattrat gehen können und er sich um diese kümmert.

Dabei müssen Werkstatratsmitglieder authentisch bleiben und zu ihren Einschränkungen stehen.

6. Arbeitsergebnisse (Gruppen 2 und 4):

Umfänglich, langfristig erfolgreiche oder sichtbare Arbeitsergebnisse, die den Beschäftigten auffallen und von diesen positiv bewertet werden, werden als Komponenten einer gelingenden Werkstattratsarbeit beschrieben.

7. Die Interessen der Werkstattbeschäftigten vertreten (Gruppen 1, 3 und 4):

Ein gutes Werkstatratsmitglied vertritt als demokratisch gewähltes Gremium die Interessen der Beschäftigten und stellt die eigenen zurück. Zwischen der eigenen Meinung und der

Meinungsäußerung im Rahmen der eingenommenen Funktion wird unterschieden. Hierzu ist es notwendig, dass in der äußeren Ansprache zwischen den beiden Rollen unterschieden wird. Das Werkstatttratsmitglied begreift das Amt nicht als Machtposition und ist für die Interessen der Kolleg*innen engagiert sowie vor Ort gut informiert, was z. B. über Kurzprotokolle oder ein „offenes Ohr“ (Gruppe_4, Absatz 299) funktioniert.

8. Sonstiges (Gruppen 1 bis 3):

In dieser Kategorie wird Folgendes genannt: eine politische Lobbyarbeit, die für die Menschen in Werkstätten und als Vertretung der Menschen mit geistigen Behinderungen spricht und sich positioniert, wenn es um die Abschaffung der Werkstätten geht; eine gute Präsenz und Erreichbarkeit für die Werkstattbeschäftigten; nicht nur nach Problemen fragen, sondern auch das Positive betrachten; auf die Arbeitsauslastung und die Begleitmaßnahmen von Werkstattbeschäftigten achten; mit den neuen Medien wie Facebook, Cloud etc. vorsichtig und bedacht umgehen.

Abbildung 6 fasst die verschiedenen genannten Aspekte als Dimensionen einer gelingenden Werkstatttratsarbeit zusammen. Als gemeinsame Themen aller Gruppen treten ein sicheres und selbstbewusstes Auftreten bzw. die Reflexionsfähigkeit als Person sowie die Akzeptanz bei den verschiedenen Akteuren und Beteiligten in den WfbM hervor. Mit der Interessenvertretung und Unabhängigkeit beziehen sich die Inhalte auf die primäre Aufgabe und Bedeutung des Gremiums.

Abbildung 6: Dimensionen einer gelingenden Werkstatttratsarbeit aus Sicht der Beteiligten

6.1.10 Wünsche für die Werkstatttratsarbeit

In drei Gruppen wurden gezielt vorhandene Wünsche für die Werkstatttratsarbeit erfragt. Unter den Antworten finden sich Wünsche, welche die momentane Situation fokussieren; andere sind dagegen eher visionär formuliert. Es werden Wünsche für ein gutes Miteinander, nach Anerkennung und zur monetären Lage formuliert.

Gruppe 1 wünscht sich, dass die neuen Vorgaben mit einer guten finanziellen Ausstattung mit Leben gefüllt werden, sowie eine abschließend geklärte, transparente und verständliche Finanzierung und Strukturen der Werkstatttratsarbeit auf den verschiedenen Ebenen. Ferner wird die Abschaffung des arbeitnehmerähnlichen Status als Vision diskutiert und ein Wachsen an den Aufgaben ohne Überlastung. „Werkstatttratsarbeit (...) setzt unglaublich viel Engagement voraus und wirklich viel persönlichen Willen, das auch zu tun“ (Gruppe_1, Absatz 297), wodurch gerade in der überregionalen Arbeit eine Überlastung potenziell angelegt ist.

Gruppe 3 nennt als Erstes mehr Geld für und zur Werkstatttratsarbeit, Freistellungen der Kolleg*innen und ausreichend Assistenzstunden. Diese Werkstatttratsmitglieder betonen aber auch ein generell gutes Miteinander mit der Werkstatt, sodass ein Betteln des Werkstatttrats entfällt und „die Werkstätten richtig mit den Werkstattträten, so sich das gehören sollte, zusammenarbeite[n]“ (Gruppe_3, Absatz 172). Sie wünschen sich begeisterte und interessierte

Kolleg*innen, die von sich aus engagiert sind, den Mehrwert der Werkstatttratsarbeit sehen, aber auch verstehen, dass „manche Sachen auch nicht im Werkstatttrat, sondern auf anderer Ebene entschieden werden“ (Gruppe_3, Absatz 174). Weiter werden eine Anerkennung von Werkstattgegner*innen und eine internationale oder europäische Vernetzung der Werkstatt- räte aufgeführt.

Der lokale Werkstatttrat wünschte sich eine gute Zusammenarbeit und Verständnis im Team, eine funktionierende Kommunikation zwischen Werkstattleitung, Geschäftsführung und Werkstatttrat, dass sich diese festigt und verbessert und sich der neue Geschäftsführer auch mal Zeit für sie nimmt bzw. die „höher Gelegenen“ (Gruppe_4, Absatz 525) den Werkstatttrat ernst nehmen.

6.2 Qualitative Ergebnisanalyse der Forschungsfragen

Dieses Unterkapitel diskutiert und analysiert die dargestellten qualitativen Ergebnisse im Hinblick auf die ausgehenden Fragen der qualitativen Erhebungsphase (siehe erstelltes Forschungsdesign, Abschnitt 5.2.1). Zunächst wird herausgearbeitet, wie die Verordnungsvorgaben und die Beteiligungsrechte der Werkstatt- räte nach den Inhalten der Gruppendiskussionen in den WfbM ausgestaltet werden (Abschnitt 6.2.1). Anschließend wird beleuchtet, was nach den Forschungsergebnissen eine gelingende Werkstatttratsarbeit charakterisiert und womit diese im Zusammenhang steht (Abschnitt 6.2.2).

6.2.1 Wie werden die Verordnungsvorgaben und die Beteiligungsrechte der Werkstatt- räte in den WfbM ausgestaltet?

Themeninhalte und Arbeitsformen

Den Schwerpunkt der genannten Tätigkeiten des Werkstatttrats bilden Inhalte der Mitwirkung und Mitbestimmung nach § 5 bzw. der Allgemeinen Aufgaben des Werkstatttrats nach § 4 WMVO. Das Arbeitsentgelt ist dabei einen besonders wichtiger Themenbereich; betont werden die Ordnung und das Verhalten der Beschäftigten im Arbeitsbereich sowie soziale Aktivitäten. Geschilderte soziale Aktivitäten stehen primär im Zusammenhang mit nicht beachteter Mitbestimmung. Für Gremienarbeit typische Aktivitäten werden genannt, wie formale Vereinbarungen abzuschließen, sich eine Geschäftsordnung zu geben, Sitzungen und Versammlungen abzuhalten. Zum Teil sind diese gemäß WMVO vorgesehen. Die Meinungsbildung des Werkstatttrats im Austausch mit den Werkstattbeschäftigten, Netzwerk- und

Verwaltungsarbeiten und politische Arbeit sind weitere betonte Arbeitsformen. Teilweise sind Aktivitäten darauf gerichtet, benötigte Ressourcen und Sachaufwände nach § 39 WMVO einzufordern.

Die Palette der Arbeitsinhalte umfasst vielfältige Aktivitäten. Sie bleibt nicht im Themenbereich der Verpflegung und bei vergleichbaren lebensweltlichen Bereichen stehen, wie dies Ende der 1980er-Jahre als „Zentrum der Mitwirkung der Werkstattträte“ (Breit & Kotthoff, 1990, S. 153) festgehalten wurde. Die genannten Inhalte zeugen von einem hohen Engagement für die Beschäftigten und von originellen Ideen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die eigeninitiativ und fordernd an die Leitungen herangetragen werden. Fraglich bleibt, warum mit den erweiterten Befugnissen ab 2017 plötzlich neue Themen in der Werkstatttratsarbeit auftauchen. So hat sich zwar der Beteiligungsgrad ab diesem Jahr verändert, die inhaltlichen Befugnisse sind jedoch identisch geblieben und bestanden bereits vorher.

Aktivitätsniveau

Übereinstimmend wird in den Gruppen über große Unterschiede im Aktivitätsniveau der Werkstattträte berichtet. Eine aktive, gut funktionierende und befürwortete Werkstatttratsarbeit wird als Ausnahme dargestellt. Demgegenüber gebe es viele WfbM, die die Vorgaben der WMVO eher marginal behandeln. Verschiedene Zusammenhänge der Aktivitäten von Werkstattträten mit strukturellen (Arbeits-)Bedingungen, aber auch zu personenbezogenen Haltungen werden postuliert. Exemplarisch kann dies mit den folgenden zwei Zitaten von Werkstatttratsmitglieder verdeutlicht werden:

„je besser meine Arbeitsmaterialien und meine Hilfestellungen sind, die ich bekommen kann, desto besser kann der Werkstatttrat natürlich arbeiten“ (Gruppe_3, Absatz 132).

„also wir haben Gott sei Dank eine Vertrauensperson, die auch richtig Vertrauen zu uns hat“ (Gruppe_4, Absatz 423).

In der ersten Aussage wird ein kausaler Zusammenhang zwischen der Arbeitsausstattung bzw. der Unterstützung des Werkstatttrats und dessen Arbeitsweise postuliert. In der zweiten Aussage verweist das Werkstatttratsmitglied auf den weniger manifesten Aspekt der subjektiven Einstellungen und Haltung. Dieses Gremium verfügt über eine Vertrauensperson, die dem Werkstatttrat vertraut. Die Vertrauensperson wird dem Werkstatttrat nach der WMVO als „Person seines Vertrauens“ (§ 39 Abs. 3 WMVO) zur Verfügung gestellt (siehe hierzu Abschnitt 3.3.2). In der Deutungsperspektive des zweiten Zitats ist dies nun umgewandelt: Die Vertrauensperson bringt dem Werkstatttrat eine Haltung entgegen, die er als Vertrauen und

Erleichterung empfindet. Dies unterstreicht die gegenseitige Bedingtheit der Zusammenarbeit von Vertrauensperson und Werkstattrat, was die schlichte Formulierung der Verordnung erweitert.

Betont wird der große Einfluss, der von der/den Person/en der Geschäftsführung und der Werkstattleitung ausgeht. Dem Werkstattrat kommt demgegenüber eine schwächere und in Teilen passive Rolle zu. Eine zentrale Begründung für unterschiedliche Gremienarbeit sind subjektive Überzeugungen und Haltungen gegenüber Menschen mit Behinderungen und das in den Einrichtungen gelebte Menschenbild. Diese Begründung zieht sich wie ein Muster durch die Kategorien und Fälle und tritt sowohl als eher reflektierende Beschreibung (bezogen auf viele Werkstätten) als auch in Kommentaren von Werkstatratsmitgliedern über den erlebten zwischenmenschlichen Umgang hervor. Zwar wird in den Gesprächen auch auf Zusammenhänge mit behinderungsbezogenen Merkmalen und benötigte Kompetenzen verwiesen, diese sind jedoch weniger deutlich formuliert. Betont werden eher längere Lernprozesse und schwierigere Ausgangsbedingungen für eine aktive Werkstatratsarbeit, wenn diese durch Personen mit kognitiven Beeinträchtigungen oder Mehrfachbehinderungen wahrgenommen wird.

Insgesamt wird Werkstatratsarbeit als ein Lernprozess skizziert. Das benötigte Wissen und die Kompetenzen gilt es zu erarbeiten. Dazu gehört für Werkstatratsmitglieder neben einem grundlegenden Wissen zu den Inhalten der WMVO vor allem das Erlernen von Verantwortungsübernahme und Eigenaktivität, wie es ein Einrichtungsleiter beschreibt: „Aber dieses Gefühl erst mal ‚ICH soll es machen‘, der muss auch erst gelernt werden.“ (Gruppe_1, Absatz 349–351)

Die Wahrnehmung des Amtes wird Werkstatratsmitgliedern generell zugetraut. Damit diese in ihrer Funktion ernst genommen werden, müssten sie Leitungen mit Forderungen und eigenen Ideen angehen. Hierzu müssen sie sich informieren, vorbereiten und grundlegend trauen, Forderungen zu stellen, nachfragen und eine gewisse Hartnäckigkeit entwickeln. Jedoch müssten auch Leitungen lernen, mit den Werkstatträten und ihrer Arbeit umzugehen. Dies wird gleichfalls in direkten Aussagen oder Beschreibungen wie bspw. der folgenden deutlich:

„die Tätigkeitsfeldleiter heißen sie bei uns, bei anderen heißen sie Betriebsleiter oder Werkstattleiter, die müssen auch erst mal damit umgehen können. Die wissen nämlich auch nicht immer ‚Wie soll ich darauf reagieren, wenn jetzt jemand was durchsetzen will, oder ein Werkstattrat durchsetzen will.‘“ (Gruppe_2, Absatz 22)

Bisher gebe es sehr unterschiedliche Finanzierungsbedingungen der Werkstatratsarbeit in den verschiedenen Bundesländern, was sich wiederum auf das Aktivitätsniveau der Werkstatträte

auswirke, auch in der überregionalen Arbeit. Diese Unterschiede könnten sich möglicherweise durch die mit der reformierten WMVO angestoßenen Veränderungen künftig angleichen.

Durchsetzungsstärke und mögliche Instrumentalisierungen

Geschilderte Verhaltensweisen von Werkstatt- und Gruppenleitungen verweisen darauf, dass Werkstattträte als Gremium mit ihren Rechten und Pflichten nicht, wie vorgesehen, anerkannt werden. Leitungen, die den Werkstatttrat als Mehrwert für die eigene Einrichtung und die Beschäftigten sehen, sind nach den Aussagen selten. Fraglich bleibt, ob es Werkstattträten gelingt, sich bei einer fehlenden Akzeptanz in der Einrichtung entsprechend durchzusetzen.

Das lokale Werkstattratsgremium beschreibt, dass es bisher nicht ganz ernst genommen wurde und in Mitbestimmungsangelegenheiten noch übergangen wird; dennoch schätzt die Gruppe ihre Position so ein, dass sie sich mittlerweile gemäß ihren „Verhältnissen“ angemessen durchsetzen können: „Weil was heißt ‚wenig durchsetzen‘. Also ich würde schon einmal sagen, dass wir für unsere Verhältnisse schon (...) viel erreicht haben“ (Gruppe_4, Absatz 383–385). In der Wortwahl, mit der sie die eigenen Befugnisse schildern, klingt an, dass sie sich in einer schwächeren Position als die Leitung erleben: „Seitens der Höheren“ (Gruppe_4, Absatz 64; Absatz 318) möchten sie ernst genommen werden, sie können nun „ein bisschen mehr mitbestimmen“. Dennoch stellen sie ihre Forderung nach einer Büroeinrichtung als „Kampf“ dar („das war echt ein Kampf, bis wir da endlich mal das Büro gekriegt haben“, Gruppe_4, Absatz 582), den sie letztlich gewonnen haben, da sie hartnäckig waren („Und da sind wir dann an der Sache drangeblieben und jetzt haben wir es dann endlich einmal geschafft“, Gruppe_4, Absatz 584). Die Aussagen von Gruppe 4 deuten an, dass diesem Werkstatttrat vorhandene Rechte nicht zugestanden werden, er seine Ansprüche nicht vollumfänglich kennt und er das ihm Bekannte nur teilweise einfordert.

In der Ausdrucksweise von Werkstattratsmitgliedern aus den Gruppen 2 und 3 klingen stärkere Positionen an: Ein Werkstatttrat ist „ein absoluter Störfaktor“ (Gruppe_3, Absatz 20) für die Leitung und ein Mitglied eines anderen Werkstattrats beschreibt: „Also einfach mal absagen geht nicht bei mir“ (Gruppe_2, Absatz 67). In dem geschilderten „Machtkampf“, der von Gruppenleitungen ausgeht, gelingt es diesem Werkstattratsmitglied, sich zu behaupten und sich gegenüber dem Werkstattpersonal durchzusetzen. Inhaltlich geht es um Arbeitsressourcen, die dem Werkstatttrat zur Verfügung stehen, also nicht um die inhaltlichen Themen der Werkstattratsarbeit.

Während Breit und Kotthoff (1990, S. 33 ff.) in ihren Ergebnissen festhalten, dass Antworten auf offene Fragen Sprachfiguren offenbaren, die von einer passiven und defensiven Position des Werkstattrats zeugen – was mit den (Selbst-)Darstellungen von Betriebsratsarbeit kontrastiert –, kann dies für die eigenen Ergebnisse der qualitativen Erhebungsphase nicht bestätigt werden. Ein Werkstattrat beschreibt, dass er zur Interessendurchsetzung das neue Mitbestimmungsrecht nutzte und formal Widerspruch einlegte. Dabei wurde ihm eine Beeinflussung durch das Werkstattpersonal unterstellt, die er verneint. Dass Werkstattkräfte (mit kognitiven Einschränkungen) durch Leitungen, Betriebsräte/Mitarbeitervertretung oder anderes Fachpersonal für deren Interessenlagen instrumentalisiert werden können, wird an verschiedenen Stellen thematisiert.

Die inhaltlichen Befunde des Werkstattrats nach der neuen Rechtslage werden im Vergleich zur Mitarbeitervertretung von diakonischen Einrichtungen als weitergehender bezeichnet. Jedoch ergebe sich eine schwächere Position der diakonischen Werkstattkräfte im Gegensatz zur WMVO und Caritas-WMO, was in den Gruppendiskussionen angeprangert wird. Gemeint ist vermutlich § 11 Abs. 4 DWMV, wonach auch bei Mitbestimmungsfällen die Einigungsvorschläge der Vermittlungsstellen nicht die Entscheidung der Leitungen ersetzen und die nächsthöhere Instanz des Kirchengerichts nach § 7 Abs. 4 Satz DWMV nur durch die Werkstatt eingeschaltet werden kann.

Angestrebt wird insgesamt ein gutes Miteinander zwischen Werkstattkräften und Leitungen. Zwar wird umfangreiches Konfliktpotenzial geschildert, dennoch werden formale Mittel und Wege zur Rechtsdurchsetzung kaum erwähnt, was insbesondere in Form der fehlenden Vermittlungsstellen zum Ausdruck kommt.

Subjektive Bewertungen des Ehrenamtes

Das Amt bietet Möglichkeiten zur Entwicklung und wird von Werkstattratsmitgliedern als sinnstiftende Tätigkeit erlebt. Diese wird mit Lerneffekten, Erlebnissen und einer Verantwortungsübernahme verbunden. Durch Vertrauenspersonen/Assistenzen werden Entwicklungspotenziale hervorgehoben, die sich mit dem Amt ergeben, wie dies – fast idealisiert – in den folgenden Aussagen zum Ausdruck kommt:

„Ich glaube, dass fast jeder Mensch in der Lage ist, sich irgendwie so weiterzuentwickeln. Und die Werkstattarbeit ist ein gutes Mittel dazu.“ (Gruppe_1, Absatz 290)

„Und das ist ja grade nur, wenn ich selber auch als Werkstattbeschäftigte, Werkstattbeschäftigter merke: Ich habe eine Selbstwirksamkeit. Ich kann hier auch etwas verändern. Ich bin hier nicht einfach nur reingeworfen in diese Welt, sondern ich verändere sie mit meinen

Gedanken. Das ist doch super. Und wenn man das nicht gibt, dann wird man auch ewig Werkstätten haben.“ (Gruppe_2, Absatz 110)

Betont wird auch, dass das Amt, gerade bei einer überregionalen Tätigkeit, nicht überlasten darf und nicht vergessen werden darf, dass die verantwortliche Ausfüllung angesichts vorhandener Einschränkungen nicht einfach ist.

Verordnungsgrundlagen und formale Organisationsstrukturen

In der WMVO sind Gesamt- und Zweigwerkstatträte in separaten Betriebsstätten nicht vorgesehen; dennoch bestanden diese bei drei teilnehmenden Personen, deren Werkstatt nach der WMVO arbeitet. Die DWMV sieht eigenständige Zweigwerkstatträte bei gewissen Bedingungen vor, die Caritas-WMO kennt sie als optionale Lösung. Hieraus lässt sich die Hypothese formulieren, dass die Organisation der Werkstatttratsarbeit mit mehreren Gremien innerhalb einer Werkstatt nicht mit einer bestimmten Verordnungsgrundlage verbunden ist. Unklar bleibt dabei, wie die Anzahl der Mitglieder pro Zweigstätte berechnet wird, die nach § 3 WMVO progressiv zur Zahl der Werkstattbeschäftigten ansteigt. Fiktiv gesprochen müsste z. B. eine anerkannte Werkstatt mit drei Betriebsstätten, in denen sich 80, 120 und 500 (d. h. insgesamt 700) Werkstattbeschäftigte befinden, nach der WMVO einen Werkstatttrat mit sieben Mitgliedern bilden. Wenn nun in jeder Zweigstätte aber ein Werkstatttrat mit drei Mitgliedern besteht, würde dies mit neun Mitgliedern die Vorgaben übersteigen. Weiter bleibt unklar, ob und wann es zur Bildung eines Gesamtwerkstatttrats kommt, der für die DWMV optional besteht und in der Caritas-WMO und WMVO nicht erwähnt wird.

Deutlich wird, dass die Vorgaben der WMVO an vorhandene Organisationsstrukturen angepasst werden. Mitunter wird über die formal vorgesehenen Vertretungen hinausgegangen, z. B. indem gewählte Vertretungen des Berufsbildungsbereichs, die nach § 52 SGB IX optional bestehen können, Sprecher*innen für Betriebsstätten oder seit Längerem eine Frauenbeauftragte eingerichtet sind. Auch in den erwähnten Tätigkeitseinhalten zeigt sich, dass diese verordnungsrechtliche Vorgaben übersteigen, indem die Befugnisse des Werkstatttrats in singulären Fällen erweitert werden. Die Verordnungen werden summa summarum als ein Mindeststandard präsentiert, der in Werkstätten vorhanden sein muss, der durchaus aber auch erweitert werden kann. Dass dabei Lücken in der Umsetzung der WMVO/DWMV/Caritas-WMO bestehen, kristallisiert sich besonders in Form der Vermittlungsstellen heraus, die gewissermaßen „blinde Flecken“ der Umsetzung sind. Beachtenswert sind ferner die Aussagen zur Finanzierung der Werkstatttratsarbeit. Diese wird als länderspezifisch unterschiedlich und

intransparent dargestellt. Die tatsächliche Finanzierungshöhe läge unter den offiziellen Angaben des BMAS.

Nicht thematisierte Bereiche

Die Vernetzungen mit anderen (politischen) Akteuren der Interessenvertretung, wie Gewerkschaften, regionale Beauftragte für Menschen mit Behinderungen, eine Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung oder dem Eltern- oder Betreuerbeirat der WfbM, werden in den Gruppendiskussionen nicht thematisiert. Gleichfalls wird nichts über die Förder- oder Tagesstätten der Werkstätten berichtet. Der Berufsbildungsbereich und der Sozialdienst der WfbM werden lediglich am Rande erwähnt.

In Abbildung 8 sind die erläuterten Themen in der Ausgestaltung der Beteiligungsrechte der Werkstatträte in den WfbM abschließend visuell zusammengefasst.

Anmerkung. Ausschnittsweise zur Ankündigung der quantitativen Erhebungsphase bereits veröffentlicht (siehe Schachler, 2019).

Abbildung 7: Komponenten in der Ausgestaltung der Verordnungsvorgaben und der Beteiligung

6.2.2 Was charakterisiert eine gelingende Werkstatttratsarbeit und womit steht diese im Zusammenhang?

In der Ergebnisdarstellung und -analyse fallen deutliche Kontraste auf. Es wird ein breites Spektrum unterschiedlicher Gremien beschrieben, das sowohl Werkstattträte, die ihr Amt mit vielfältigen Aktivitäten ausfüllen und erweitern, als auch Gremien umfasst, die als nicht in Erscheinung tretend dargestellt werden. Differenziert wird in diesem Kontext zwischen „starken“ und „schwachen“ Werkstattträten. Worauf sich die Wertung genau bezieht, was sich also hinter einem schwachen Werkstatttrat verbirgt oder mit einem starken Gremium charakterisiert wird, bleibt in den Diskussionen unausgesprochen. Dies verdeutlichen die folgenden Zitate:

„Aber zum Thema, was wir hatten, auch schwache Werkstattträte, wenn denen Türen geöffnet werden, selbst die haben dann gute Chancen auf Erfolge, ne. Gut, kannst auch einen starken haben und ich sage jetzt mal einen ochsigen Chef, dann geht halt relativ wenig.“ (Werkstatttrat, Gruppe_2, Absatz 58)

„Weil Bundesland groß X bei uns die Landesarbeitsgemeinschaft ist ja sehr, sehr STARK und wirklich SEHR präsent. Und die arbeiten mit und mit denen funktioniert die Kommunikation.“ (Assistenz/Vp., Gruppe_1, Absatz 113)

„Aber jetzt nach der Wahl haben wir ein paar Neuere, also neue Leute, die sind nicht ganz so stark, ne, aber ich denke mir, das wird. Also ich bemühe mich, dass die Werkstattträte so selbstständig wie möglich arbeiten.“ (Assistenz/Vp., Gruppe_1, Absatz 24)

Die Wertung ist einerseits mit Aktivitäten („arbeiten mit“, kommunizieren), andererseits mit einer zu erzielenden Selbstständigkeit bzw. persönlichen Kompetenzen („Leute, die sind nicht ganz so stark“) verbunden. Die personenbezogene Komponente könnte sich auf die Redewendung von „starken“ bzw. „fitten“ und „schwachen“ Werkstattbeschäftigten beziehen, wie sie im Arbeitsalltag in WfbM für subjektive Fähigkeitszuschreibungen angewandt und auch schriftlich aufgegriffen wird, z. B. in der Werkstattverordnung (Lahoda, 2018, S. 159 f., S. 233). Andererseits wird die Unterscheidung in Gruppendiskussionen eher gremienbezogen angewandt, was gleichfalls in der betrieblichen Mitbestimmungsforschung gängig ist. Hier hebt sich ein starker Betriebsrat anhand der ihm zugeschriebenen oder „(wahrgenommenen) Macht“ (Nienhäuser, 2005, S. 9) von einem schwachen Betriebsrat ab und die Begriffe Stärke, Macht und Einfluss werden synonym verwendet (ebd., S. 15). Dies knüpft an die bewährte Machtdefinition von Weber (1972, S. 28) an, der Macht als „jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel worauf diese Chance beruht“ beschreibt. Auch für Werkstattträte wird die Machtdimension,

wie in Abschnitt 6.2.1 dargestellt, unter der Frage, wie durchsetzungsstark (oder -schwach) die Gremien letztlich arbeiten, mehrfach thematisiert.

Die Antworten auf die Diskussionsfrage, was eine gelingende Werkstattratsarbeit charakterisiert, referieren neben der amtsbegründenden Aufgabe der Interessenvertretung der Werkstattbeschäftigten im Kern Aktivitätsdimensionen. Selbst die genannten Arbeitsergebnisse können als Ausdruck von Aktivitäten verstanden werden. Wie die weiteren genannten Aspekte (Vernetzung, Kommunikation, Teamarbeit, sich weiterbilden, die eigene Position und Arbeit reflektieren sowie selbstbewusst auftreten bzw. Selbstbewusstsein entwickeln) bilden diese verschiedene Tätigkeiten. Sinnbildlich können diese für einen aktiven Werkstatttrat stehen. Diese Deutung wird auch in der im Anschluss an die Einführung der WMVO entwickelten Fortbildungskonzeption für Werkstattträte referiert, die einen aktiven Werkstatttrat als zu erzielende Eigenschaft und „Qualitätsmerkmal“ (Bieneck & Engelmeyer, 2004, S. 60) ausweist. Gleichfalls knüpft diese Deutungsperspektive an die Denkfigur der empirischen Mitbestimmungsforschung an, wonach sich betriebliche Interessenvertretungspolitik u. a. dadurch unterscheidet, inwieweit eine aktiv gestaltende Amtswahrnehmung gelingt (Minssen & Riese, 2007, S. 25). Als weitere Komponente einer gelingenden Werkstattratsarbeit tritt in den qualitativen Erhebungsergebnissen der Autonomiegedanke hervor. Dieser äußert sich zum einen in dem unabhängigen und selbstständigen Agieren des Gremiums, zum anderen durch Ausstattungsbedingungen, die eigenständige Aktivitäten ermöglichen.

Zusammenfassend entsteht nach den Ergebnissen ein aktivitätsaffiner, autonomer oder (durchsetzungs-)starker Werkstatttrat nicht von selbst, sondern er braucht gewisse Rahmenbedingungen und wird durch bestimmte Merkmale charakterisiert. Als einflussnehmende Komponenten werden die folgenden Faktoren assoziiert:

Ausstattung des Werkstattrats:

- Umfang der sächlichen Ausstattung (Räumlichkeiten, Medien etc.);
- Zeitraum, seitdem eine gute sächliche Ausstattung gegeben ist;
- Zugang zu Dienstfahrzeugen;
- eigene finanzielle Mittel / Budgetverhandlungen und -verwaltung;
- Freistellung;
- Umfang und Qualität der Weiterbildung und Schulung.

Finanzierung:

- Finanzierungsniveau der Werkstattratsarbeit im Bundesland;

- Zeitraum, seitdem eine gute Finanzierung der Werkstatttratsarbeit im Bundesland gegeben ist.

Einrichtungsstrukturen:

- zugrundeliegende Verordnungsgrundlage (DWMV kann, muss sich aber nicht positiv auswirken, aktuell eher ungünstig);
- eingerichtete Vermittlungsstelle;
- Menschenbild / ein respektvoller Umgang und ein Arbeiten auf Augenhöhe wird in der Einrichtung gepflegt;
- Größe der Werkstatt.

Leitung/Geschäftsführung:

- Unterstützung des Werkstatttrats, Rückhalt gegenüber dem Fachpersonal;
- Kenntnisse zur Umsetzung der WMVO;
- klare Informations- und Abstimmungsprozesse;
- Ansprache als Gremium.

Vertrauensperson:

- Umfang der Unterstützung durch Vertrauensperson/Assistenz/Bürokraft;
- Haltung der Vertrauensperson/Assistenz (auf Eigenständigkeit gerichtet);
- Zeitraum, seitdem eine gute Unterstützung durch die Vertrauensperson/Assistenz gegeben ist.

Persönliche Merkmale:

- Behinderungsart und Höhe des Unterstützungsbedarfs: geistige Behinderung, mehrfache Körperbehinderung, hoher Unterstützungsbedarf als schwierigere Ausgangsbedingungen;
- Erfahrungen/Dauer der Tätigkeit als Werkstatttratsmitglied.

Werkstatttrat als Gremium (und als Einzelperson):

- individuelle Schulung;
- Selbstbewusstsein, selbstbewusstes Auftreten;
- vorbereitet und informiert sein;
- gute Argumente haben;
- die eigenen Rechte kennen;
- die eigenen Rechte einfordern, Forderungen stellen;

- nachhaken, Begründungen für Absagen einfordern;
- eigene Ideen entwickeln;
- Teamarbeit, Aufgabenteilung;
- Reflexion und positives Feedback.

Einbindung innerhalb und außerhalb der Werkstatt:

- Rückhalt bei den Werkstattbeschäftigten;
- Unterstützung durch Gruppenleitungen und weiteres Fachpersonal;
- Austausch mit anderen Werkstattträgern;
- Vernetzung mit in- und externen Akteuren.

Abbildung 9 fasst diese Aspekte grafisch zusammen. Diese gaben gemeinsam mit der Ergebnisdarstellung die inhaltlichen Grundzüge der quantitativen Erhebungsphase vor und waren die Basis zur Operationalisierung der Erhebungsinstrumente (siehe Abschnitt 5.3.2). In Kapitel 8 werden die genannten Faktoren im Rahmen einer integrierten Ergebnisanalyse und -interpretation erneut aufgegriffen.

Abbildung 8: Relevante Faktoren für das Aktivitätsniveau, die Autonomie und die Durchsetzungsstärke