

Schulung

Vertrauenspersonen

26. Februar 2019, Rostock

Inhalt:

1. Spannungsfeld der Vertrauensperson
2. Struktur für den Aufbau eines Werkstattrats
3. Vorlage für Protokoll im Werkstattrat
4. Anhang: Empfehlung für die Arbeit von Vertrauenspersonen (Rheinland-Pfalz)
5. Berliner Erklärung

Spannungsfeld der Vertrauensperson im WR

WR	VP	Einflüsse von Außen
<ul style="list-style-type: none"> - Probleme beim Verstanden werden - Unklare Struktur im WR - Konflikte innerhalb des WR - Selbstüberschätzung innerhalb des WR - Häufiger Wechsel innerhalb des WR - Konsequenzen des Handelns oft nicht absehbar 	<ul style="list-style-type: none"> - Wieviel soll ich mich einmischen - Wann zieh ich mich zurück - Kein Ansprechpartner innerhalb der Werkstatt 	<ul style="list-style-type: none"> - Wie steht die Leitung zum WR - Zeitmangel - Konsequenzen des Handelns oft nicht absehbar - Kollegen wenden sich an VP statt WR anzusprechen - Misserfolge des WR fallen auf VP

In Ermangelung einer klaren gesetzlichen Vorgabe und sehr unterschiedlicher Kompetenzen innerhalb eines Werkstatttrates, sowie von verschiedenen Werkstattträten empfiehlt es sich gemeinsame (WR <-> VP) Absprachen zu treffen und diese festzuhalten. (siehe Beispiel Berliner Erklärung 2017).

Wichtig ist es auch den Werkstatttrat seine eigenen Fehler machen zu lassen und ein eventuelles Scheitern auszuhalten. Wichtig ist es dann für gemeinsame Analysen des Scheiterns da zu sein und daraus mit dem Werkstatttrat Erkenntnisse zu gewinnen.

Die einzigen die der Vertrauensperson „Anweisungen“ und Aufgaben erteilen dürfen ist der Werkstatttrat!

Struktur für den Aufbau eines funktionierenden Werkstattrats

Die folgende Reihenfolge legt exemplarisch da, wie, je nach Vermögen des Werkstattrates, oder seiner einzelnen Mitglieder, in der Reihenfolge, eine mögliche Arbeitsstruktur entstehen kann.

1. Ein Mal im Monat (regelmäßig) treffen (Sitzung)
2. Aufgaben die in den Sitzungen verteilt werden von einer zur anderen Sitzung zuverlässig erledigen
3. Zuständigkeit für verschiedene Arbeitsbereiche einteilen, für die jede/r im WR „verantwortlich ist“ (d.h. nachfragt ob es Probleme gibt)
4. Darüber in WR Sitzung berichten
5. Feste Rollenverteilung innerhalb des WR; Jede/r soll eine feste Aufgabe haben
6. Selbständig zu Sitzungen einladen | Protokoll schreiben | Sitzungen führen (je nach Kompetenz des WR)
7. An anderen Sitzungen (treffen anderer Gremien) teilnehmen
8. Darüber in WR Sitzungen berichten
9. Informationen einholen zu denen der WR berechtigt ist

Protokoll WR Sitzung

Datum/Zeit:

Ort:

Anwesend:

Eingeladen:

Abwesend (Grund | entschuldigt/unentschuldigt):

Durchsicht letztes Protokoll – welche Aufgaben wurden erledigt – welche Ergebnisse

Welche Aufgaben sind noch nicht fertig müssen weiter geführt werden

Aufgabe	Ergebnis

TOPs – Tages Ordnungs Punkte

TOP 1:	
Worum geht es:	
Wer hat welche Meinung	
Ergebnis:	
Aufgaben vergeben an wen: (bis wann Ergebnisse)	

TOP 2:	
Worum geht es:	
Wer hat welche Meinung	
Ergebnis:	
Aufgaben vergeben an wen: (bis wann Ergebnisse)	

Nächstes Treffen:

Empfehlungen für die Arbeit der Vertrauensperson in Werkstätten für behinderte Menschen

- Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen in Rheinland - Pfalz e. V. -

Vorwort

„Ich möchte nicht länger zwischen allen Stühlen sitzen und wünsche mir daher klarere Vorgaben und Rahmenbedingungen für meine schwierige Arbeit als Vertrauensperson¹“. Diese Aussage einer Vertrauensperson, die gleichzeitig als Gruppenleiter (Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung) im Arbeitsbereich einer WfbM tätig ist, kennzeichnet recht treffend die praktische Arbeitssituation der Vertrauenspersonen in unseren Einrichtungen. Dies ist die eine Seite der „Medaille“. Auf der anderen befinden sich die Menschen mit Behinderungen, deren Unterstützungsbedarf bei der Durch- und Umsetzung der ihnen in den Werkstätten gesetzlich zustehenden oder auch zugebilligten Rechte höchst unterschiedlich ist. „Wir wollen unterstützt, aber nicht bevormundet werden“ – so lautet das Statement einer langjährigen Werkstattratsvorsitzenden und trifft damit den „Nerv“ der Vertrauenspersonen, für die diese Anforderung einerseits bestimmend für ihre eigene Rolle und ihr Selbstverständnis ist sowie andererseits ihr Alltagshandeln entscheidet beeinflusst und prägt. Vertrauenspersonen sind Unterstützer, Vermittler, Moderator, Erwachsenenbildner, „Motor“ für neue Anregungen, „Fürsprecher“ gegenüber der Werkstatteleitung, den Kollegen, dem Betriebsrat und noch viel mehr. Die vorliegenden „Empfehlungen“ sind unter Mitarbeit von Vertrauenspersonen der Mitgliedwerkstätten entstanden und spiegeln stark deren praktische Erfahrungen wider. Dabei wurden Defizite auf verschiedenen Ebenen rückgemeldet und „bilanziert“, zu deren Verminderung oder Beseitigung ein Beitrag geleistet werden soll.

1. Ausgangssituation

Mit dem Inkrafttreten des Sozialgesetzbuches IX - Rehabilitation und Teilhabe im Jahr 2001, sowie der dazugehörigen, ergänzend erlassenen Verordnungen, speziell auch der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (im Nachfolgenden WMVO genannt) wurde der zunehmend erkennbar gewordene Paradigmenwechsel in der Hilfe für behinderte Menschen auf eine gesetzliche Grundlage gestellt. Dieser basiert auf einer Entwicklung in den neunziger Jahren in den Bereichen Wissenschaft, Sozial- und Gesellschaftspolitik, in der Ausrichtung der Fachverbände, verstärkte Aktivitäten der Selbsthilfeorganisationen betroffener Menschen und ebenso der Einrichtungspraxis. An die Stelle fürsorglicher

¹ Im Folgenden wird mit „Vertrauensperson“ sowohl die weibliche, als auch die männliche Form bezeichnet.

Begleitung, Beschützung, Betreuung und Integration traten Begriffe wie Teilhabe, Selbstbestimmung, Gleichstellung und Inklusion. Die betroffenen Menschen sollen künftig besser in die Lage versetzt werden, ihre sozialen Lebenswelten selbst zu gestalten und damit verbundene Entscheidungen selbst zu treffen und mitzubestimmen. „Der behinderte Beschäftigte ist nicht mehr Objekt, sondern Subjekt seiner Eingliederung“. ² Zu diesen „neuen“ Rollen als Entscheidungsträger müssen sie freilich hingeführt und befähigt werden und bedürfen hier in nicht wenigen Fällen dauerhafter Unterstützung. Sowohl die Wirklichkeit der Vertrauenspersonen um die es hier geht (als auch, nebenbei bemerkt, die der Werkstattträte) zeigt jedoch, dass zwischen gesetzlicher Vorgabe und deren Umsetzung - oder anders ausgedrückt: zwischen Theorie und Praxis - teilweise erhebliche Lücken bestehen, die geschlossen werden müssen. Das Handlungsfeld, bzw. die Lebenswelt Werkstätten für behinderte Menschen und hier ganz speziell die Umsetzung der Vorgaben der WMVO in ihren unterschiedlichen Facetten, machen da beileibe keine Ausnahme. Vertrauenspersonen kommt in dieser Hinsicht eine Schlüsselposition zu. Von ihrem persönlichen Engagement, ihrer Fachlichkeit und von ihrer Unterstützungsleistung hängt es vielfach mit entscheidend davon ab, in welchem Maß es den betroffenen Menschen mit Behinderungen in Werkstätten gelingt, ihre Interessen und Rechte überhaupt erst wahrzunehmen, zu artikulieren und durchzusetzen. Dabei geht es vornehmlich um die Umsetzung und Weiterentwicklung der fachlichen, sozialpolitischen und rechtlichen Vorgaben der Arbeit der Vertrauenspersonen und – dort wo tangiert – auch der Werkstattträte . Diese wurden von einer Projektgruppe erarbeitet, an der Vertrauenspersonen aus Mitgliedswerkstätten maßgeblich beteiligt waren und vom Vorstand der LAG WfbM Rheinland-Pfalz e.V. am 04.12.2006 verabschiedet.

2. Vorgaben für Vertrauenspersonen

a. Historische Entwicklung und Ausgangssituation

Die aktuelle WMVO fußt auf den §§ 139 Mitwirkung und 144 Verordnungsermächtigung SGB IX. Vor dem Erlass der WMVO gab es keine „gesetzlich oder verordnungsrechtlich geregelten Rechte der behinderten Menschen gegen den Werkstattträger“³. Die „alte“

² Schütte, Schlummer: Die Aufgabe als Vertrauensperson – Welche Rolle hätten Sie denn gern? In: Geistige Behinderung, Ausgabe 1/06, S. 19.

³ Lachwitz, Schellhorn, Welti: Handkommentar zum Sozialgesetzbuch IX, München, Luchterhand Verlag, 2006, Seite 731.

Werkstättenverordnung aus dem Jahre 1980 sah lediglich in einer Sollvorschrift vor, dass den „Behinderten eine angemessene Mitwirkung in den ihre Interessen berührenden Angelegenheiten“ eingeräumt wird. Demzufolge war es den Werkstätten, bzw. deren Träger z.B. selbst überlassen, ob ein Werkstattrat eingerichtet wurde oder nicht und wie sich dessen Mitwirkung gestaltete. Wo es keine Werkstatträte gab, waren auch keine Vertrauenspersonen erforderlich; dort wo es Werkstatträte gab, war nicht gewährleistet, dass diese durch eine Vertrauensperson unterstützt wurden. Ein Rechtsanspruch auf Beides konnte aus der WVO weder abgeleitet, noch eingeklagt werden. Dennoch haben viele Werkstätten die Chance genutzt, ganz unterschiedliche Formen der Mitwirkung selbst zu entwickeln, zu erproben und fortzuschreiben. Diese Erfahrungen und Erkenntnisse sind in die WMVO eingeflossen. Da die in Werkstätten beschäftigten Menschen mit Behinderungen nach dem Willen des Gesetzgebers auch nach dem Inkrafttreten des SGB IX weiterhin in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis und nicht in einem Arbeitnehmerverhältnis stehen, treffen auf sie weder das Betriebsverfassungsgesetz noch die kircheneigenen Mitarbeitervertretungsregelungen zu. Insofern stellt die WMVO, die kurz vor dem SGB IX am 25. Juni 2001 in Kraft trat, einen ganz bedeutenden Fortschritt dar, der im Folgenden grundsätzlich nicht in Abrede gestellt werden soll. In § 144 SGB IX wird indessen den Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft eingeräumt, dass die WMVO keine Anwendung auf sie findet, aber nur soweit sie eigene Regelungen getroffen haben⁴. Dieses „soweit“ erfordert, dass deren Regelungen zumindest gleichwertig sind, impliziert aber durchaus, dass abweichende, weitergehende Regelungen, die z. B. mehr Mitsprache und Mitbestimmung ermöglichen, getroffen werden können. Sowohl die evangelische, als auch die katholische Kirche haben in der Folge eigene Verordnungen erlassen, auf die noch näher eingegangen wird – auch hinsichtlich deren Auswirkungen auf die Arbeit der Vertrauensperson und selbstverständlich hinsichtlich derer sie selbst betreffenden Regelungen. Freilich steht es in der Entscheidungsfreiheit eines jeden Trägers, was die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte anbelangt, über die für ihn jeweils geltende Verordnung hinaus zu gehen und den in der Werkstatt tätigen Menschen mit Behinderung dadurch mehr Teilhabe und Selbstbestimmung zu ermöglichen (gem. § 5 Abs. 4 WMVO) und darüber hinaus Anstöße zur

⁴ Dieses Recht fußt auf Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit der Weimarer Reichsverfassung.

Weiterentwicklung des SGB IX und der WMVO zu geben. Das dem Werkstatttrat jeweils eingeräumte Maß an Mitsprache oder Mitbestimmung tangiert die Arbeit der Vertrauensperson erheblich: dort, wo es zwischen Werkstattleitung und Werkstatttrat um ein Mehr an Einflussnahme geht, ist das Konfliktpotential erheblich höher. Dass damit einerseits auch die Anforderungen an die Vertrauensperson und deren Verantwortung steigen, liegt auf der Hand. Andererseits, so eine Vertrauensperson „geht man anders an die Sache heran, wenn man das Recht einfordern kann“. Werkstatttrat und Vertrauensperson kommt in diesen Fällen eine betriebsratsähnliche Stellung zu, die eine bessere Absicherung der Vertrauensperson (Kündigungsschutz) erfordert. Demgegenüber „steigt“ der Aufwand für Werkstatttrat und Vertrauenspersonen, wenn bei schwächerer Rechtsstellung versucht wird ähnliches zu erreichen wie bei der Mitbestimmung.

b. Werkstättenmitwirkungsverordnung (WMVO)

Aufgaben und Befugnisse der Vertrauensperson sind in § 33 Abs. 2 Sitzungen des Werkstatttrats und § 39 Abs. 3 Kosten und Sachaufwand des Werkstatttrats (!) geregelt. In diesem wird ergänzend darauf hingewiesen, dass § 37 Persönliche Rechte und Pflichten des Werkstatttrats entsprechend für Vertrauenspersonen gilt. Absatz 3 stellt es dem Werkstatttrat frei, sich der Unterstützung einer Vertrauensperson zu bedienen. Diese Person „aus dem Fachpersonal ... muss im Umgang mit behinderten Menschen besonders qualifiziert sein“ – diese Bedingung wird jedoch nicht weiter erläutert und lässt daher einen breiten Interpretationsspielraum offen. Weiterhin nimmt „die Vertrauensperson ihre Aufgabe, unabhängig von den Weisungen der Werkstatt, wahr“, unterliegt also in ihrer Tätigkeit für den Werkstatttrat eindeutig nicht dem Direktions- und Weisungsrecht der Werkstattleitung. „Die Werkstatt hat sie (die Vertrauensperson) bei der Erfüllung ihrer Aufgabe zu fördern“. Auch diese Aufgabenstellung ist in sehr allgemeiner Form gehalten und lässt Spielraum für deren Auslegung – im Einzelfall zugunsten aber auch zu Ungunsten einer Vertrauensperson - zu. Gemäß § 37 Persönliche Rechte und Pflichten der Mitglieder des Werkstatttrats gilt dies für die Vertrauensperson entsprechend und regelt

i. W. das Verbot der Behinderung im Amt sowie der Begünstigung oder Benachteiligung, das Recht auf Fort- und Weiterbildung. Strittig ist hier jedoch, ob die den Werkstattträtern zugestandene Anzahl von

Bildungstagen auch für die Vertrauensperson bei der Vermittlungsstelle eingefordert werden kann. Eindeutig nicht auf die Vertrauensperson zutreffend ist die Freistellungsregelung für Vorsitzende von Werkstatträten in Einrichtungen mit wenigstens 200 Wahlberechtigten in § 37 Abs. 3. Dieses „Manko“ einer analogen Regelung führt in der Praxis immer wieder zu ganz unterschiedlichen Problemen und sollte werkstattintern beseitigt werden (dazu an anderer Stelle mehr). Ebenso unberücksichtigt blieb ein besonderer Kündigungsschutz für Vertrauenspersonen, der z.B. Betriebsratsmitgliedern oder Angehörigen kirchlicher Mitarbeitervertretungen zusteht. Bei Streitigkeiten zwischen Werkstattrat und der Werkstatt kann lt. § 6 eine Vermittlungsstelle, die sich aus je einer vom Werkstattrat und der Werkstatt benannten Person und einer von beiden einvernehmlich benannten oder durch Losverfahren ermittelten unparteiischen und in Werkstattfragen erfahrenen Person zusammensetzt, um einen Vermittlungsvorschlag zu erarbeiten. „Der Einigungsvorschlag ersetzt jedoch nicht die Entscheidung der Werkstatt.“ Dieser ist aber bei der endgültigen Entscheidung zu berücksichtigen.

c. Caritas-Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (CWMO)

Inhaltlich Bezug genommen wird hier auf die im OVB der Diözese Speyer vom Ortsbischof für das Bistum Speyer am 9.9.2003 in Kraft gesetzte CWMO, die auf einer von der Katholischen Bischofskonferenz verabschiedeten VO beruht. Im Vorwort werden „die Mitwirkung und das Erlernen von Mitsprache in der Werkstatt“ als Bestandteile des Teilhabeauftrages herausgestellt. Daher sei „ein Mitspracherecht in allen die Beschäftigten betreffenden Angelegenheiten geboten“. Im Weiteren sind die Bestimmungen der CWMO weitgehend inhaltsgleich mit der WMVO – auch was die Vertrauensperson anbelangt (s. § 39 Abs. 3. Kosten und Sachaufwand des Werkstattrats). Der Vertrauensperson wird allerdings, abweichend von der WMVO ein explizites Zurückweisungsrecht eingeräumt, d. h. sie muss zu dem Vorschlag des Werkstattrates ihr Einverständnis geben. Dies trifft auch auf die Bestimmungen über das Vermittlungsverfahren zu.

d. Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung (DWMV)

Hier wurde auf die DWMV zurückgegriffen, die vom Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland verordnet wurde. Landeskirkeneigene Regelungen wurden nicht getroffen. In einer der

Verordnung beigefügten, im Vergleich zur CWMO sehr ausführlichen „Begründung zur DWMV“⁵ wird ausgeführt, dass diese (trotz des auch im Bereich der Diakonie geltenden arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses - Anm. des Verfassers) „in Anlehnung an Vorgaben des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD gefasst wurden weitestgehend den Vorschriften des SGB IX entsprechen und zum Teil auch den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes“. Konsequenterweise räumt die DWMV dem Werkstattrat weitergehende Rechte ein, als in WMVO und CWMO zugestanden. In § 7 Mitbestimmungsrechte des Werkstatrates wird diesem ein echtes Mitbestimmungsrecht eingeräumt, d. h. in bestimmten Fällen dürfen Maßnahmen seitens der Werkstatt erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung des Werkstatrates vorliegt (§ 7 Abs. 1). In § 8 Fälle der Mitbestimmung des Werkstatrates sind die zustimmungspflichtigen Maßnahmen aufgeführt. Werden derartige Maßnahmen ohne Beteiligung des Werkstatrates durchgeführt, sind sie unwirksam. Die §§ 9 und 10 schließlich regeln die Mitwirkungsrechte des Werkstatrates. Sofern in den der Mitbestimmung unterliegenden Fällen keine Einigung zustande kommt, kann eine Vermittlungsstelle angerufen werden. Wenn deren Vermittlungsvorschlag nicht angenommen wird, kann sogar das Kirchengeschicht angerufen werden. Auch in dieser Hinsicht geht die DWMV weit über die WMVO und die CMVO hinaus und billigt den Menschen mit Behinderungen eine erheblich stärkere Rechtsposition bei Auseinandersetzungen mit der Werkstattleitung zu. Der Vertrauensperson schließlich, widmet die DWMV einen eigenen § 47 und subsumiert deren Tätigkeit damit nicht unter Kosten des Sachaufwandes des Werkstatrates, wengleich der Paragraf inhaltlich nahezu identisch mit denen der WMVO bzw. CMVO ist.

e. Konfliktpotenzial und Handlungsbedarf

Zusammenfassend kann man sich hier SCHÜTTE/SCHLUMMER anschließen, die feststellen, dass sich die Arbeit der Vertrauensperson „auf einem gesetzlich kaum gesicherten Terrain“⁶ bewegt. Die an verschiedenen Stellen bereits verdeutlichten „Lücken“ in den Verordnungen sollten vom Gesetzgeber bzw. den beiden Kirchen

⁵ Begründung zur Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung, Seite 3.

⁶ Schütte, Schlummer: Die Aufgabe als Vertrauensperson – Welche Rolle hätten Sie denn gern? In: Geistige Behinderung, Ausgabe 1/06, S. 22.

geschlossen, oder durch werkstattinterne Regelungen auf „freiwilliger Basis“ geschlossen werden: Dem Beispiel der Diakonie folgend sollten für die Vertrauensperson in einem eigenen Paragraf insbesondere Kündigungsschutz wie für Betriebsräte und Zeitbudget (Freistellung ähnlich wie für Werkstatträte) neu bzw. eindeutiger geregelt werden⁷. Ganz nebenbei bemerkt sollte der Gesetzgeber auch überdenken, ob Mitwirkungsrechte noch angemessen sind und, ungeachtet des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses, den Einstieg in einklagbare Mitbestimmungsrechte (siehe DWMV) finden.

3. Rolle der Vertrauenspersonen

a. Selbstbild und Selbstverständnis

Vertrauenspersonen stehen im Schnittpunkt unterschiedlicher Gruppen (Werkstattrat, Geschäftsführung/Werkstattleitung, Begleitender Dienst, Betriebsrat/Mitarbeitervertretung, direkte Kollegen, Angehörige/gesetzliche Betreuer und in den Werkstätten beschäftigte Menschen mit Behinderungen) und deren Interessen und Erwartungen, die, wie man sich unschwer vorstellen kann, nicht immer übereinstimmen. Dieses prägt auch wesentlich ihr Selbstbild und ihr Selbstverständnis das nach deren Selbsteinschätzung u. a.

- Mut
 - Zeit
 - Fairness
 - Objektivität
 - Offenheit
 - reflektiertes Handeln
 - Informiertheit
 - Selbstbewusstsein
 - loslassen-können
 - Einsatzbereitschaft
 - in-den-Spiegel-schauen-können
 - Methodenkompetenz
 - Kreativität
- erfordert.

⁷ Dieses ist in einer „Muster - Aufgabenbeschreibung für Vertrauenspersonen“ geregelt (s. Anhang).

b. Fremdbild und „Fremderwartungen“

i. Hinzu kommen die Erwartungen, die von „außen“ an die Vertrauensperson herangetragen werden. Der Werkstattrat, für den die Vertrauensperson eine wichtige Bezugsperson darstellt, erwartet

u. a.

- Verständnis und Einfühlungsvermögen
- Zeit (!)
- Informationsweitergabe
- „Übersetzung“ und Darstellung komplexer Sachverhalte
- Durchsetzung
- Vertrauen und Respekt
- Einsatz
- organisatorische Fähigkeiten und Dienste (Schriftführer, Fahrer)
- Moderation/Sitzungsleitung
- Transparenz
- Rechenschaft
- Gleichbehandlung

ii. Weitgehend gleich gelagert sind die Erwartungen von Begleitendem Dienst und Werkstattleitung

- „Übersetzung“ von Sachverhalten in „einfache Sprache“
- Durchsetzung und verständliche Begründung von Absprachen
- Informationsweitergabe
- Positionierung gegenüber Werkstattrat
- Loyalität (besonders von Seiten der Leitung)

iii. Betriebsrat/Mitarbeitervertretung

- Zusammenarbeit
- Interessensausgleich
- Mediation

iv. Eltern- und Betreuerbeirat

- Informationsfluss
- Zusammenarbeit
- Verständnis
- Mediation

c. Konfliktpotenzial

Wie schon ausgeführt, liegt in den unterschiedlichen Erwartungen der Interessensgruppen der Werkstatt ein beachtliches Konfliktpotenzial für die Vertrauensperson. Dieses liegt gewissermaßen auf der Hand und übersteigt das Potenzial, mit dem sich ein Betriebsrat oder Mitarbeitervertreter konfrontiert sieht, denn dieser muss sich beispielsweise weder mit Eltern noch mit gesetzlichen Betreuern auseinandersetzen. Vielfach wird von den Akteuren ausgesprochen oder unausgesprochen die Forderung an sie herangetragen, Konflikte zu regeln und für Interessenausgleich zu sorgen. Hierzu gehört insbesondere auch darauf zu achten, dass die jeweiligen Mitsprache- bzw. Mitbestimmungsrechte beachtet und eingehalten werden. Loyalitätskonflikte mit Kollegen, welche die Vertrauensperson vertreten („wo treibt der sich schon wieder herum“), der Werkstattleitung („sie regeln das bitte mit dem Werkstattrat für mich“), dem Werkstattrat selbst („du kümmerst dich zu wenig um uns“), dem Begleitenden Dienst („halt uns bloß den Werkstattrat vom Leib“) sind an der Tagesordnung und erfordern Lösungsstrategien.

d. Persönliche Voraussetzungen

Es ist deutlich erkennbar, dass es sich „bei dem Amt der Vertrauensperson ... um eine komplexe Tätigkeit handelt, die professionelles Handeln voraussetzt ... professionelles Handeln erfordert Fach- und Sachkompetenz, Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz“.⁸ Zweifellos ist die Zusammenarbeit mit dem Werkstattrat selbst Dreh- und Angelpunkt des „Unternehmens Werkstattrat-Vertrauensperson“. Hier besteht die Hauptforderung darin, die eingangs in einem Zitat einer Werkstatträtin aufgezeigte Gratwanderung zwischen Unterstützung und Bevormundung zu meistern. Es gilt, mit dem Werkstattrat Lösungen herbeizuführen, ohne diese jedoch wesentlich zu beeinflussen. Die praktische Erfahrung zeigt, dass hier vor allem die „Chemie“ stimmen muss. Diese ist auch bei der „Auswahl“ der Vertrauensperson durch den Werkstattrat zumeist der ausschlaggebende Punkt. An dieser Stelle sei nochmals verdeutlicht: Die Bewältigung dieser Anforderungen bedarf eindeutigerer „Spielregeln“ als bisher. Auch müssen die Rahmenbedingungen, die zur erfolgreichen Umsetzung vonnöten sind,

⁸ Schütte/Schlummer: Die Aufgabe als Vertrauensperson – Welche Rolle hätten Sie denn gern? In: Geistige Behinderung, Ausgabe 1/06, S. 20.

gegeben sein und dem schwierigen und anspruchsvollen Auftrag entsprechen. Hierzu zählen auch zuvorderst die Anerkennung und wirksame Unterstützung der Arbeit der Vertrauensperson durch die oberste Leitungsebene (Geschäftsführung/Werkstattleitung und den Träger). Auf die Rahmenbedingungen wird im Folgenden eingegangen.

4. Rahmenbedingungen der Arbeit

a. Personenkreis

Der in einer Werkstatt überwiegend repräsentierte Personenkreis beeinflusst in hohem Maße den Unterstützungsbedarf des Werkstattrates. Dem haben alle Verordnungsgeber Rechnung getragen und stellen es dem Werkstatttrat anheim, sich der Unterstützung einer Vertrauensperson zu bedienen oder nicht. Im Gegenzug sollte einer auserwählten Vertrauensperson (obwohl in WMVO und DWMV nicht vorgesehenen) auch zugestanden werden, dieses abzulehnen, denn die Zusammenarbeit macht wirklich nur auf freiwilliger Basis Sinn. Es kann allgemein davon ausgegangen werden, dass Werkstattträte, in denen kognitiv eingeschränkte Personen stark repräsentiert sind, auch ein höheres Maß an Unterstützung benötigen. Die Arbeit der Vertrauensperson soll generell darauf abzielen, die Unterstützungsleistung zu reduzieren und die Werkstattratsmitglieder zunehmend in die Lage zu versetzen, die sie betreffenden Angelegenheiten selbstständig und eigenverantwortlich zu regeln und zu entscheiden.

b. Institutionelle und organisatorische Rahmenbedingungen

Wie schon ausgeführt, bedarf professionelles Handeln der Vertrauensperson neben gesetzlichen und persönlichen Voraussetzungen auch institutioneller und organisatorischer⁹ Rahmenbedingungen, die der Aufgabenstellung entsprechen. Als erforderlich erachtet werden hier:

- regelmäßige gemeinsame Sitzungen mit dem Werkstatttrat
- regelmäßige interne Informationsgespräche (Werkstattleitung, Begleitender Dienst, Gruppenleiter bzw. Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung)
- jährlicher Bericht über die eigene Tätigkeit
- Verankerung der Aufgaben des Werkstattrates und der Vertrauensper-

⁹ Dieses ist in einer „Muster - Aufgabenbeschreibung für Vertrauenspersonen“ geregelt (s. Anhang).

- son im Einrichtungsleitbild
- externe Informationen (LAG, BAG, Fachverbände, Träger)
- Vernetzung mit anderen Vertrauenspersonen innerhalb der LAG (u.a. zur Erarbeitung spezieller methodisch-didaktischer Hilfen)
- spezielle Fort- und Weiterbildungsangebote
- Mitbenutzung Büro (evtl. gemeinsam mit Werkstattrat)
- Mitbenutzung Konferenzraum
- Mitbenutzung Dienstfahrzeug
- abschließbarer Schrank
- PC-Nutzung
- Büromaterial
- Moderationsmaterial
- Internetzugang
- E-Mail
- eigener Etat oder gemeinsam mit Werkstattrat

5. Zusammenfassung und Ausblick

Die Arbeit der Vertrauensperson ist in der Praxis meist mit von ausschlaggebender Bedeutung für eine gelungene Umsetzung des gesetzlichen Teilhabeauftrages der Werkstätten für behinderte Menschen.

Dieser komplexen und anspruchsvollen Aufgabenstellung tragen die entsprechenden Verordnungen (WMVO, CWMO, DWMV) nur teilweise Rechnung.

Den Mitgliedswerkstätten der LAG WfbM Rheinland-Pfalz wird daher empfohlen, unklare, fehlende oder unvollständige Regelungen für ihre Vertrauensperson jeweils durch einrichtungsinterne Regelungen zu korrigieren bzw. zu ersetzen. Dies betrifft insbesondere einen betriebsratsähnlichen Kündigungsschutz, ein angemessenes und verbindliches Zeitbudget (Freistellung) sowie die unter 4. b. aufgezeigten institutionellen Rahmenbedingungen.

Weiterhin wird empfohlen, die Vertrauenspersonen auf LAG-Ebene zu vernetzen und ihnen dadurch Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches und der persönlichen Weiterentwicklung zu geben.

Die vielschichtige und anspruchsvolle Arbeit der Vertrauensperson bedarf besonderer Beachtung und Unterstützung durch die oberste Leitungsebene sowie den Werkstattträger und sollte im Einrichtungsleitbild Erwähnung finden.

Darüber hinaus wird, dem Beispiel der Diakonie folgend empfohlen, dem Werkstatttrat echte Mitbestimmungsmöglichkeiten einzuräumen, die über die WMVO bzw. CWMO hinausgehen.

6. Mitglieder der Projektgruppe „Empfehlungen für die Arbeit der Vertrauensperson“

Janna Buß	Vertrauensperson Zoar-Werkstätten Alzey
Frank Diehl	Vertrauensperson Westpfalz-Werkstätten Landstuhl
Helmut Heller (Federführung)	Stellv. Vorsitzender LAG - WfbM Geschäftsführer Südpfalzwerkstatt gGmbH Offenbach
Annette Hövel	Vertrauensperson Diakonie Werkstätten kreuznacher-diakonie Bad-Kreuznach
Dorothea Kugler-Weber	Mitarbeiterin im Reha-Dienst Südpfalzwerkstatt Offenbach
Wolfgang Ludwig	Vertrauensperson WfbM Fertigung und Service Mainz
Gerhard Mock	Vertrauensperson Lebenshilfe-Werkstatt Trier
Michael Zobeley	Vertrauensperson Pirminius-Werkstatt Pirmasens

7. Anhang

- a. Muster-Aufgabenbeschreibung Vertrauensperson des Werkstatttrates

Speicherdatum: 04.12.2006 14:57:00

Druckdatum: 05.01.2007 11:23

Muster- WfbM	Muster - Aufgabenbeschreibung Vertrauensperson des Werkstattrates
--------------	--

(1) Name, Vorname:	
(2) Bezeichnung der Aufgabe: Vertrauensperson des Werkstattrates	
(3) Ziele, Aufgaben und Funktionen: <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung (Beratung, Begleitung und Assistenz) des Werkstattrates, insbesondere bei der Wahrnehmung der Rechte und Pflichten aus der WMVO / werkstatteigenen Regelung nach deren Maßgabe und unter Berücksichtigung der „Empfehlungen für die Arbeit der Vertrauensperson“ der LAG - WfbM Rheinland-Pfalz e. V. • Einhaltung der Schweigepflicht gem. § 37 Abs. 6 WMVO • Erstellung eines jährlichen Tätigkeitsberichts incl. Budgetverwendung • Führung eines Zeitaufweises 	
(4) Anforderungen / Kompetenzen <ul style="list-style-type: none"> • Fachausbildung gem. § 39 Abs. 3 WMVO bzw. CWMO und § 47 DWMV, • Fähigkeit zu Rollenklärung und Ausgestaltung vermittelnder Interessensvertretung • Fähigkeiten für Moderation und betriebliche Kommunikation • Fähigkeiten zur Zusammenarbeit mit verschiedenen Interessensgruppen in der Werkstatt (Leitung, Betriebsrat bzw. Mitarbeitervertretung, Eltern, Angehörige, gesetzliche Betreuer) 	
(5) Besondere Befugnisse: <ul style="list-style-type: none"> • Verfügungsberechtigung über ein jährliches Budget in Höhe von XXXX Euro. Die Ausgabe im Einzelfall ist limitiert auf XXXX Euro • Nutzung von Fahrzeugen, Informationstechnologie, Räumlichkeiten der Werkstatt etc. gem. § 39 Abs. 2 WMVO 	
(6) Stellvertretung im Abwesenheitsfall	
a) vertritt die Vertrauensperson :	b) wird die Vertrauensperson vertreten von:
(7) Besondere Vereinbarungen: <ul style="list-style-type: none"> • Freistellung als Vertrauensperson bis zu einem Stundenumfang von YY pro Woche • Für die Dauer der Aufgabe als Vertrauensperson gelten § 78 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz* Schutz vor Störung und Behinderung und § 78 Abs. 3 Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot sowie § 15 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz entsprechend • Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gem. § 37 Abs. 4 WMVO 	

Diese Aufgabenbeschreibung wird mit ihrer Unterzeichnung Bestandteil des Arbeitsvertrages. Sie wird bei Bedarf von den Beteiligten überprüft und angepasst.

Musterstadt, den
Geschäftsführer

Vertrauensperson

* Für Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft gelten deren Mitarbeitervertretungsordnungen (MAVO) entsprechend.

Berliner Erklärung

Berliner Erklärung
der
Werkstatträte & Vertrauenspersonen
17. März 2017

Einleitung

Für 2 Tage haben sich Berliner Werkstatträte und Vertrauenspersonen auf Initiative des Vorstands der Berliner Werkstatträte zusammengesetzt um sich über ihre Arbeit auszutauschen, ihr Arbeitsverhältnis zu beschreiben und gemeinsame Grundsätze zu beschließen. Dies ist die Erklärung die dabei herausgekommen ist, und auf die sich alle Beteiligten geeinigt haben.

Wir, Werkstattrat und Vertrauensperson gemeinsam, möchten:

- ein gutes **Miteinander**
- auf **Augenhöhe** arbeiten!
- eine gegenseitige **Offenheit** und Aufmerksamkeit
- eine gegenseitige **Ehrlichkeit**. Das ist uns sehr wichtig!
- einen guten gegenseitigen **Informationsfluss**
das heißt: wir möchten dafür Sorge tragen, dass wir uns alle wichtigen Informationen zuverlässig weiterleiten.
- Versuchen auch außerhalb der Sitzungen uns Zeit füreinander zu nehmen.
- gegenseitiges **Verständnis** und Einfühlungs-vermögen.
Respekt!
- Vertrauenspersonen und Werkstattrat arbeiten gemeinsam an einer **verbindlichen** und **klaren Aufgabenverteilung** in ihrer Werkstatt.

Wir, der Werkstattrat wünschen uns vom den Vertrauenspersonen:

- Der Werkstattrat muss **ernst genommen werden!**
- **Keine Bevormundung!**
- **Mut machen** bestärken Ratschläge gegeben.
- Die Vertrauenspersonen haben auch eine **Schweigepflicht** das heißt: Was in Sitzungen besprochen wird bleibt im Raum.
- Die Vertrauenspersonen sollten **emphatische Fähigkeiten** haben
- Sie sollen sich in die Lage der Werkstatträte hineinversetzen können.
- Der Werkstattrat ist nicht der Betriebsrat und ist nicht immer zu vergleichen
- Entscheidungen müssen dem Werkstattrat überlassen werden

Wir, der Werkstattrat verpflichten uns, nach unseren jeweiligen Möglichkeiten

- Seine Aufgabe als Werkstattrat ernst zu nehmen
- die Werkstätten-mitwirkungs-verordnung (WMVO) zu kennen
- zuverlässig, verbindlich und kompetent zu sein!
- Entscheidungen eigenständig zu treffen
- Tolerant zu sein
- Motiviert und wissbegierig zu sein
- Mutig zu sein
- Geduldig zu sein
- die Vertrauensperson nicht zu überlasten

Wir, die Vertrauenspersonen unterstützen den Werkstatttrat dabei:

- Den Zusammenhalt den Gremiums zu stärken
- Selbstbewusstsein weiter zu entwickeln
- Sein Wissen auf dem aktuellen Stand zu halten
- Protokolle zu strukturieren
- Gespräche/Verhandlungen mit der Geschäftsleitung zu strukturieren
- „Fallstricke“ zu erkennen

In der WR-Sitzung können Vertrauenspersonen (je nach Möglichkeiten des Werkstatrates):

- mitwirken, aber nicht mitbestimmen!
 - dem Werkstattrat helfen „Türen zu öffnen“, zum Beispiel zu anderen Gremien
 - bei Differenzen und Streit vermitteln
 - zuhören und eventuell „übersetzen“
 - Kompetenzen einbringen, bzw. organisieren
-
- Hinweise zur Einhaltung von Gesetzen geben
 - Eventuell Anreize oder Möglichkeiten erläutern
 - Auf Nachfrage erledigte Aufgaben nochmal überprüfen

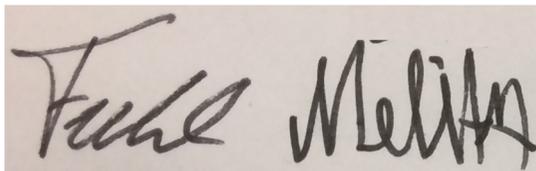
Der Werkstatttrat soll irgendwann eigenständig:

- Sitzungen, Meetings, Versammlungen planen organisieren und durchführen
- Protokolle schreiben und lesen
- Fortbildungen selbst auswählen und mitorganisieren
- Aushänge. Infoblätter aktuell halten
- An Sitzungen der Berliner Werkstattträte (BWR) teilnehmen und seinem Werkstatttrat berichten

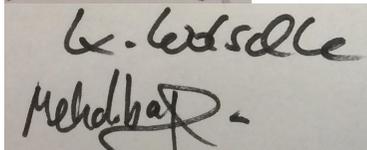
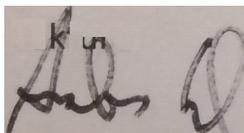
**Gemeinsam fordern wir und wollen uns dafür einsetzen
dass:**

- die Wichtigkeit der Arbeit des Werkstattrats anerkannt wird
- die Geschäftsleitung die WMVO kennt und dieses Recht als Recht auch anerkennt
- der Werkstattrat für seine Arbeit angemessen ausgestattet werden , das heißt zum Beispiel:
Büroplatz, PC, Internetzugang, Handy,
eigene WR – Mailadresse, Zeit
- der Werkstattrat sowohl intern, als auch extern mehr fachspezifisches Beratung einholen kann
- verbindliche Fortbildungen für Leitung/Fachpersonal zu Aufgaben des Werkstattrates durchgeführt werden

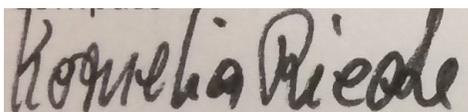
**Dies ist unsere Erklärung, unterschrieben von allen
beteiligten Berliner Werkstätten:**



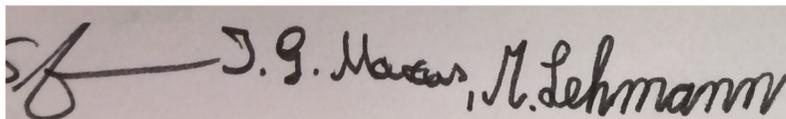
Berliner Werkstätten für Menschen mit
Behinderungen GmbH



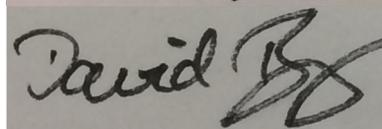
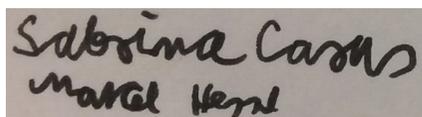
faktura gGmbH



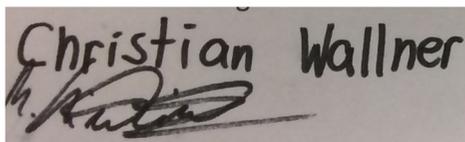
Compass - Gesellschaft für Integration und Teilhabe mbH



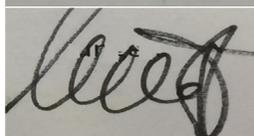
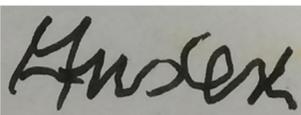
FSD Lwerk Berlin Brandenburg gemeinnützige GmbH



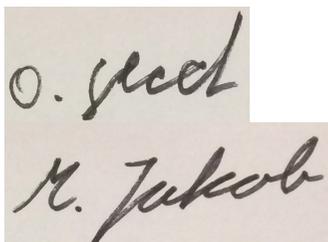
Kaspar Hauser Stiftung



LWB - Lichtenberger Werkstätten
gGmbH



Union Sozialer Einrichtung gGmbH



Mosaik-Werkstätten für
Behinderte gGmbH

Diese Erklärung ist entstanden in Zusammenarbeit mit:

Dem Vorstand der Berliner Werkstattträte

Der Berliner Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für
behinderte Menschen e.V.

Der Gesellschaft für Integration und Bildung gGmbH
und Eva-Maria Grosser, Referentin für politische Bildung für
Menschen mit Behinderungen

