Pädagogische Hochschule Ludwigsburg
Fakultät für Sonderpädagogik Reutlingen

Hochschulbibliothek Reutlingen

Holl, Erik
Von wegen Mitwirkung – ein gewerkschaftliches Bildungsangebot für Werkstatträte
http://opus.bsz-bw.de/hsrt/

© Holl, Erik 2011

FREIE WISSENSCHAFTLICHE HAUSARBEIT

FÜR DIE

DIPLOMPRÜFUNG

IN ERZIEHUNGSWISSENSCHAFT

Thema: Von wegen Mitwirkung – ein gewerkschaftliches Bildungsangebot für Werkstatträte

Name, Vorname: Holl, Erik

FREIE WISSENSCHAFTLICHE HAUSARBEIT

FÜR DIE

DIPLOMPRÜFUNG

IN ERZIEHUNGSWISSENSCHAFT

AN DER

FAKULTÄT FÜR SOZIAL- UND

VERHALTENSWISSENSCHAFTEN

DER EBERHARD-KARLS-UNIVERSITÄT

TÜBINGEN

UND DER

FAKULTÄT FÜR SONDERPÄDAGOKIG (REUTLINGEN)

DER PÄDAGOGISCHEN HOCHSCHULE LUDWIGSBURG

Thema der Arbeit:

Von wegen Mitwirkung -

ein gewerkschaftliches Bildungsangebot für Werkstatträte

1. Betreuer: Prof. Dr. Jörg Michael Kastl

2. Betreuer: Dr. rer. soc. Akademischer Oberrat Karlheinz Kleinbach

Erstellt von: Erik Holl

Inhaltsverzeichnis

1 Vorwort ... 3

2 Einleitung ... 4

3 Die Perspektive auf Behinderung aus gewerkschaftlicher Sicht ... 12

3.1 Der arbeitende Mensch – eine Annäherung ... 12

3.1.1 „Es hat uns niemand gedingt" – der behinderte Mensch und Arbeit ... 15

3.2 *„Was recht sein wird, soll euch werden."* – Die WfbM und der allgemeine Arbeitsmarkt ... 16

3.2.1 Arbeit und Beschäftigung ... 20

3.3 Der Begriff der Teilhabe aus Sicht von ver.di ... 22

3.3.1 „Habe ich nicht die Macht, zu tun, was ich will, mit dem Meinen?" – Die WfbM als politisches Feld gewerkschaftlicher Bildungsarbeit ... 25

4 Der Werkstattrat als Mitwirkungsgremium ... 27

4.1 Was heißt Mitwirkung? ... 27

4.2 Die rechtlichen Grundlagen des Werkstattrats im Rahmen der WfbM ... 30

4.2.1 Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) ... 33

4.2.2 Grundgesetz der BRD (GG) ... 35

4.2.3 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) ... 37

4.2.4 Die Werkstättenmitwirkungsverordnung (WMVO) ... 40

4.2.5 Die Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung (DWMV) ... 45

4.3 Rauchverbot – die Rechte einer Interessensvertretung im Rahmen von Rechtsnormen ... 46

4.3.1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ... 47

4.3.2 Werkstättenmitwirkungsverordnung (WMVO) ... 48

4.3.3 Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche Deutschland (MVG EKD) ... 48

4.3.4 Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung (DWMV) ... 49

4.4 Die Begriffe der Mitbestimmung, Mitwirkung und Vermittlungsstelle in der DWMV ... 49

4.5 Das Verfahren der vergleichenden Textanalyse ... 51

4.5.1 Mitbestimmung ... 52

4.5.2 Mitwirkung ... 55

4.5.3 Vermittlungsstelle ... 56

4.6 Das Verhältnis von Mitbestimmung und Mitwirkung im Rahmen der DWMV ... 60

5 Bildungsangebote für Werkstatträte ... 68

5.1 Bestehende Bildungsangebote für Werkstatträte ... 68

5.2 Erwachsenenbildung für Menschen mit Behinderungen ... 70

5.3 Die ver.di-Bildungskonzeption als Grundlage eines Bildungsangebots für Werkstatträte ... 72

5.4 Orientierung durch Wissen – Aspekte eines Ansatzes zur politischen Bildung 73
6 Ein Bildungsangebot für den Werkstattrat der Bruderhausdiakonie Reutlingen 78
6.1 Der Werkstattrat der Bruderhausdiakonie Reutlingen 78
6.2 Der Aufbau des Bildungsangebots 78
6.2.1 Das Herstellen von Zusammenhängen 81
6.2.2 Gerechtigkeitskompetenz und Enteignungserfahrung 82
6.3 „Was macht eine Gewerkschaft?“ 82
6.3.1 Die Stuttgarter Straßenbahn SSB 83
6.3.2 Das ver.di Gewerkschaftshaus in Stuttgart 85
6.4 Reflexion des Bildungsangebots 88
6.4.1 Rückmeldung der Teilnehmer 88
6.4.2 Auswertung des dokumentierten Bildungsprozesses 90
6.4.3 Solidarität als Motiv des Werkstattrats für politisches Handeln? 92
6.4.4 Der Zusammenhang zwischen Enteignungserfahrung und Orientierung 93
7 Zusammenfassung 95
8 Ausblick 98
9 Literaturverzeichnis 101
10 Internetquellen 107
11 Abkürzungsverzeichnis 109
12 Tabellenverzeichnis 110
13 Versicherung 111

1 Vorwort

„Das Himmelreich ist gleich einem Hausvater, der am Morgen ausging, Arbeiter zu mieten in seinen Weinberg. Und da er mit den Arbeitern eins ward um einen Groschen zum Tagelohn, sandte er sie in seinen Weinberg. Und ging aus um die dritte Stunde und sah andere an dem Markte müßig stehen und sprach zu ihnen: Gehet ihr auch hin in den Weinberg; ich will euch geben, was recht ist. Und sie gingen hin. Abermals ging er aus um die sechste und die neunte Stunde und tat gleichalso. Um die elfte Stunde aber ging er aus und fand andere müßig stehen und sprach zu ihnen: Was steht ihr hier den ganzen Tag müßig? Sie sprachen zu ihm: Es hat uns niemand gedingt. Er sprach zu ihnen: Gehet ihr auch hin in den Weinberg, und was recht sein wird, soll euch werden. Da es nun Abend ward, sprach der Herr des Weinberges zu seinem Schaffner: Rufe die Arbeiter und gib ihnen den Lohn und heb an an den Letzten bis zu den Ersten. Da kamen, die um die elfte Stunde gedingt waren, und empfing ein jeglicher seinen Groschen. Da aber die ersten kamen, meinten sie, sie würden mehr empfangen; und sie empfingen auch ein jeglicher seinen Groschen. Und da sie den empfingen, murrten sie wider den Hausvater und sprachen: Diese haben nur eine Stunde gearbeitet, und du hast sie uns gleich gemacht, die wir des Tages Last und die Hitze getragen haben. Er antwortete aber und sagte zu einem unter ihnen: Mein Freund, ich tue dir nicht Unrecht. Bist du nicht mit mir eins geworden für einen Groschen? Nimm, was dein ist, und gehe hin! Ich will aber diesem letzten geben gleich wie dir. Oder habe ich nicht Macht, zu tun, was ich will, mit dem Meinen? Siehst du darum so scheel, daß ich so gütig bin? Also werden die Letzten die Ersten und die Ersten die Letzten sein. Denn viele sind berufen, aber wenige auserwählt.“ (Matthäus 20, 1-16 in der Fassung der Lutherbibel von 1912)[1]

[1] http://www.bibel-online.net/text/luther_1912/matthaeus/20/ (Zugriff vom 06.09.2011.)

2 Einleitung

Menschen mit Behinderungen[2] wohnen und arbeiten in Deutschland regelmäßig in einer gesellschaftlich eigens für sie organisierten und institutionalisierten Lebenswelt. Die damit einhergehende Separierung dieser Menschen aus fundamentalen Kernbereichen ihrer gesellschaftlichen Lebensführung erzeugt hier ein gleichermaßen besonderes wie „besonderndes“ Lebensumfeld mit weitreichenden Folgeerscheinungen. Eine dieser Folgen soll im Mittelpunkt dieser Arbeit stehen. Ich stelle die These auf, dass Menschen mit Behinderungen in ihrem Arbeitsleben im Rahmen einer Werkstätte für behinderte Menschen (WfbM) einer Verhinderung ihrer politischen Subjektivierung ausgesetzt sind.

Das Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen in Deutschland vollzieht sich fortlaufend und in zunehmendem Maße im Feld der Institutionen der WfbM[3]. Die WfbM ist für eine stetig anwachsende Zahl von Menschen somit ein zentraler Ort von Lebens- bzw. Arbeitserfahrungen. Gleichzeitig hat sie Menschen mit Behinderungen als Einrichtung zur Teilhabe und Eingliederung in das Arbeitsleben durch geeignete Maßnahmen einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Teilhabe bedeutet hier *„die menschenrechtsethische Grundlage wie Zielbestimmung einer inklusiven Praxis, die sich gegen die soziale Abwertung und Ausgrenzung von Menschen mit Beeinträchtigungen und für deren Chancengleichheit durch Abbau von Zugangsbarrieren sowie Förderung realer Beteiligungschancen an öffentlichen Gütern engagiert.“* (LOB-HÜDEPOHL 2010, 14). Inklusion[4] bezieht sich auf *„full and effective participation and inclusion in society“* (Artikel 3 Buchst. c. des Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen – kurz: UN-BRK).

Der hier vorgestellte Teilhabebegriff widerspricht aber der Grunderfahrung nahezu aller WfbM-Beschäftigten bezüglich ihrer tatsächlichen Teilhabemöglichkeiten am gesellschaftlichen Arbeitsleben. So war die WfbM paradoxerweise zwischen 2002 und 2006 für 99,89% aller dort Beschäftigten eine „vorübergehende Endstation“ in ihrem Arbeitsleben[5]. Damit ist nicht gesagt, dass alle in einer WfbM beschäftigten Menschen bedingungslos und ausschließlich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu beschäftigten sind, vielmehr verdeutlicht aber dieser Befund, dass die

[2] Zum Behinderungsbegriff siehe ausführlich Kapitel 4.2

[3] Derzeit sind laut aktueller Statistik der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG) rund 285.000 Menschen in einer WfbM beschäftigt. http://www.bagwfbm.de/page/24 (Zugriff vom 06.09.2011). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) nennt folgende Zahlen: 235.756 Beschäftigte für 2003 und 275.492 Beschäftigte für 2007 (BMAS 2009, 60).

[4] Holger Wittig-Koppe beschreibt Inklusion in recht anschaulicher Weise: „Sie bedeutet nichts anderes, als dass Menschen mit einer Behinderung - oder welchem Anderssein auch immer - dort leben, feiern, tanzen, arbeiten, wo alle anderen es auch tun“ (WITTIG-KOPPE 2010, 55).

[5] Die durchschnittliche bundesweite Übergangsquote aus der WfbM in ein Arbeitnehmerverhältnis lag zwischen 2002 und 2006 bei 0,11% (laut ISB 2008, 115).

WfbM in der Praxis über eine weit geöffnete Eingangstür verfügt ohne dabei eine faktische Ausgangstür zu besitzen. Dieser Zustand ist Ausdruck eines andauernden politischen Prozesses und somit Bestandteil der gesellschaftlichen (Rechts-)Ordnung samt ihrer Verteilung von Machtressourcen[6]. Der Begriff der Mitwirkung prägt nun grundlegend das Machtverhältnis zwischen der WfbM und den dort beschäftigten Menschen. Diese haben nach § 139 Abs. 1 SGB IX durch gewählte Werkstatträte in allen ihre Interessen berührenden Angelegenheiten innerhalb der WfbM mitzuwirken, dagegen bestehen auf dem „allgemeinen" Arbeitsmarkt für einen Betriebsrat neben Mitwirkungsrechten auch Mitbestimmungsrechte[7]. Unterschieden wird hier zwischen dem „arbeitnehmerähnlichen" Rechtsstatus im Rahmen einer Teilhabeleistung für Menschen mit Behinderung und dem gesellschaftlich „üblichen"[8] Arbeitnehmerstatus außerhalb einer WfbM. Die Mitwirkungspflicht für Werkstatträte ist eine hochkomplexe Anforderung an die Mitglieder des Gremiums Werkstattrat. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen dieser Verpflichtung stets vollumfänglich nachkommen können. Sie benötigen daher Unterstützung, die unter anderem durch Bildungsangebote zur Verfügung gestellt werden können. Für diese Arbeit ist deshalb die Frage nach der Reichweite (oder besser gesagt: Reichkürze) von politischen Teilhabemöglichkeiten innerhalb der gesetzlichen Maxime Mitwirkung in der Institution WfbM von zentraler Bedeutung. Dies soll zunächst an folgendem Gedankengang verdeutlicht werden[9]:

Ein Mensch mit Behinderung arbeitet in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Nehmen wir an, dass dieser Mensch Mitglied der gesetzlich vorgeschriebenen Interessensvertretung eines sog. Werkstattrats innerhalb einer WfbM ist und ihm durch dieses Amt Mitwirkungsrechte bei Entscheidungen der Werkstattleitung zugesprochen werden. Nehmen wir weiter an, dass dieser Mensch zu der verschwindend geringen Zahl der Werkstattbeschäftigten gehört die das Ziel der WfbM erreicht - er verlässt diese zugunsten eines Arbeitsverhältnisses bzw. wird ein Arbeitnehmer in einem Betrieb. Dort kandidiert er dann für das Amt eines Betriebsrats und wird in dieses Gremium gewählt. Als Betriebsrat findet derselbe Mensch mit Behinderung Mitbestimmungsrechte vor und kann im Rahmen des Betriebsratsgremiums bei Entscheidungen des Arbeitgebers in Fragen der Mitbestimmung gleichberechtigt mitbestimmen, während er zuvor in diesen Feldern als Werkstattrat im Rahmen einer WfbM lediglich mitwirken konnte.

[6] Der Begriff der Macht richtet sich im Folgenden an der klassischen Definition von Max Weber aus. Danach ist sie *„eine Chance innerhalb sozialen Beziehung, den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichgültig, worauf diese Chance beruht."* (WEBER 1956, 28)

[7] Vgl. bspw. § 87 Abs. 1 BetrVG

[8] Dabei erfährt derzeit der „übliche Arbeitnehmerstatus" seinerseits einen einschneidenden Wandel durch die Zunahme von Leiharbeit, Werksverträgen etc.

[9] Diesen Gedankengang verdanke ich Peter Jauch im Rahmen eines intensiven Austauschs.

Offensichtlich vollzieht sich hier ein bemerkenswerter Zuwachs an politischen Teilhabemöglichkeiten. Es „wächst“ hier aber nicht in erster Linie der (nun im Feld der Erwerbsarbeit „enthinderte“) Mensch an sich, sondern zunächst nur dessen Rechtsstatus von einem Werkstattrat zu einem Betriebsrat. Es stellt sich daher an dieser Stelle die Frage, ob hier zuvor entpolitisierende und somit diskriminierende Strukturen wirksam waren und ob diese Strukturen nicht aus Sicht der Menschen, die in einer WfbM arbeiten, zu skandalisieren sind. Dabei kommt die Ratifikation der UN-BRK in Deutschland seit März 2009 dieser Argumentationslinie stark zu Hilfe. Ich stimme in diesem Zusammenhang ausdrücklich der derzeit aktuellen Forderung nach der Öffnung (und damit letztendlich der Abschaffung) der separierenden Institution WfbM mit einem erzieherischen Auftrag in ihrer heutigen Form zu[10]. Ich gehe aber gleichzeitig von der Annahme aus, dass dieser Prozess nicht alleine durch eine allgemeine (Rechts-)Formulierung und Gewährleistung von inklusiven Rechtsansprüchen wie einer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen[11] ohne deren „Inklusion“ in diesen Prozess erreichbar sein wird. Das Arbeitsleben in einer WfbM ist aufgrund mangelnder gesellschaftlicher Ressourcen an Arbeitsplätzen für rund 285.000 Menschen eine statische soziale Realität. Diese statischen Bedingungen für Menschen, die in einer WfbM arbeiten, bilden jedoch die Grundlage der dort getroffenen alltäglichen menschlichen Arbeitserfahrungen, auch und gerade im Feld der politischen Teilhabe.

Das Anliegen dieser Diplomarbeit besteht in einer anzustrebenden Dynamisierung dieser Alltagserfahrungen. Dynamisierung meint hier zum einen die bereits dargestellte gesellschaftliche *Re-Politisierung* und Problematisierung der Institution WfbM wie bspw. durch die Vorgaben der UN-BRK. Zum anderen aber hat meines Erachtens gleichzeitig eine *grundsätzliche Politisierung* der Menschen in einem Beschäftigungsverhältnis innerhalb einer WfbM stattzufinden. In dieser gesellschaftlich separierten Arbeitswelt werden bis heute politische Entscheidungen sehr oft für die hier beschäftigten Menschen getroffen und nicht mit ihnen (von selbstbestimmten politischen Entscheidungen ohne institutionellen Einfluss ganz zu schweigen). Die von mir vorgeschlagene Politisierung bezieht sich deshalb in erster Linie auf die innerhalb der WfbM beschäftigten Menschen um auf die hier bereits bestehenden Machtverhältnisse Einfluss nehmen zu können. Politische Teilhabe als Voraussetzung für politisches Bewusstsein von Menschen mit Behinderungen kann sich aber nur in einem politischen Umfeld entfalten. Daher gilt es hier also die aktuell bestehende WfbM als ein politikfreies Feld der Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen als zunächst gegeben anzuerkennen und anhand der dort getroffenen alltäglichen Arbeitserfahrungen

[10] Wolfgang Jantzen spricht in diesem Zusammenhang von einem „Mythos der segregierenden Erziehung“. *„Er ist Gedanke der Herrschenden, der zum herrschenden Gedanken geworden ist“* (JANTZEN 1993, 53).
[11] Vgl. Art. 27 Abs. 1 UN-BRK.

zu hinterfragen - ohne die möglicherweise diskriminierenden Organisationsstrukturen der Einrichtung einer WfbM an sich außer acht zu lassen. Dieser Weg soll im Folgenden anhand der Interessensvertretung des Werkstattrats in einer WfbM beschritten werden. Das bedeutet, dass notwendigerweise die bestehenden inneren Strukturen der WfbM in ihren politischen Auswirkungen für die dort beschäftigten Menschen der Ausgangspunkt der angestrebten Dynamisierung dieses Feldes sind.

Diese Vorgehensweise ist allerdings nicht frei von Gefahren. Es ist fragwürdig und letztlich nicht auflösbar, ob eine grundsätzliche Anerkennung der Institution einer WfbM nicht von vornherein ihre bestehenden und möglicherweise diskriminierenden Strukturen unangetastet lässt und somit zum Erhalt dieser Strukturen einen konservierenden Beitrag leistet. Daher verstehe ich die dargelegte Vorgehensweise lediglich als differenzierte Ergänzung zur derzeit vorherrschenden politischen Inklusionsdebatte. Inklusion beinhaltet neben einem gesellschaftlichen Appell nach grundsätzlicher Anerkennung der Unterschiedlichkeit menschlichen Lebens gleichzeitig auch einen Appell an jeden einzelnen Menschen als Teil der Gesellschaft, empfundene Behinderungsphänomene nicht als alternativloses Schicksal zu begreifen. Dieser gilt also auch für alle in einer WfbM beschäftigten Menschen und erhebt auch in den zu erweiternden Grenzen der WfbM seine Gültigkeit. Selbstbestimmung, hier verstanden als emanzipative Selbstbefähigung zur politischen Teilhabe am Arbeitsleben (Vgl. THEUNISSEN 2003, 62), kann und sollte daher gerade *auch* unmittelbar in der bestehenden Lebenswelt von Menschen mit Behinderungen ansetzen.

Der hier vorgestellte Ansatz zur Dynamisierung und Politisierung von bestehenden Strukturen einer WfbM besteht in einem gewerkschaftlich orientierten Bildungsangebot für Werkstatträte. Konkret wird ein zweitägiges Bildungsangebot von der gemeinnützigen GmbH ver.-di Bildung + Beratung (ver.di b+b) für den Werkstattrat der Bruderhausdiakonie Reutlingen entworfen, durchgeführt und reflektiert. Bislang bestehen aber kaum Berührungspunkte zwischen den Institutionen WfbM und den Gewerkschaften als gesellschaftliche Organisation. Dieses Nicht-Verhältnis wirft Fragen auf. Gewerkschaften wie die exemplarisch ausgewählte Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) mit ihren Zielsetzungen wie die Verbesserung von Arbeits- und Lebensbedingungen, gesellschaftliche Teilhabe, Mitbestimmung, gesellschaftliche Solidarität, soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit (Vgl. VER.DI 2007, 9) finden im Bereich der WfbM ein weites Handlungsfeld vor[12]. Gleichzeitig kann vermutet werden, dass nur sehr wenige Menschen mit Behinderungen innerhalb einer WfbM gewerkschaftlich organisiert sind. Dementsprechend gibt es auch bis heute

[12] Oskar Negt fordert generell im Selbstverständnis der Gewerkschaften bezüglich dieses Punktes eine Erweiterung des gewerkschaftlichen Interessenmandats (NEGT 2004, 89).

nur sehr wenige gewerkschaftliche Bildungsangebote[13] für die Zielgruppe Menschen mit Behinderungen in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis zu einer WfbM.

Welchen Sinn hat vor diesem Hintergrund ein gewerkschaftlich organisiertes Bildungsangebot für Werkstatträte?

Betrachtet man zunächst die gewerkschaftlich organisierte Bildungsarbeit, so zeigt sich, dass sich diese bis heute dem Phänomen der Behinderung schwerpunktmäßig im Kontext von einkommensorientierter Erwerbstätigkeit zuwendet. Als Mitglieder einer gewählten gesetzlichen Interessensvertretung bleiben die Werkstatträte aber, wie noch aufzuzeigen ist, eine wesentliche und bisher noch nicht wahrgenommene Zielgruppe von gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, die nicht in einer direkten Beziehung zum so genannten „allgemeinen Arbeitsmarkt“ steht. Dem hier vermuteten Mangel an bestehenden gewerkschaftlichen Bildungsangeboten und möglicher Bedürfnisse von Werkstatträten nach spezifischer gewerkschaftlicher Bildungsarbeit soll im Folgenden vertieft nachgegangen werden.

Ein erster Blick auf die derzeit bestehende Bildungslandschaft für Werkstatträte weist regelmäßig auf eine bemerkenswerte Nähe zwischen Werkstattträger und Bildungsanbieter hin. Im Wesentlichen decken derzeit in Deutschland die Caritas, die Diakonie und der Verein Lebenshilfe das Angebot für „ihre“ Werkstatträte ab. Die gesetzlichen Anforderungen an die Werkstattträger bezüglich der von ihnen zu erfüllenden Aufgaben erzeugen dabei meines Erachtens bei Werkstattträgern im Feld der Bildungsangebote für Werkstatträte einen Interessenskonflikt. Die Zunahme politischer Teilhabe eines Werkstattrats gegenüber einer Werkstattleitung ist für diese zwingend mit einer Abnahme von Kontrollmöglichkeiten und damit letztlich auch mit Machtverlust verknüpft. Dies kann zu unbewussten Abwehrreaktionen und Ängsten (Vgl. SCHLUMMER 2010, 89) gegenüber einem Emanzipationsanliegen des Werkstattrats führen. In diesem Zusammenhang ist die Frage zu stellen, ob Werkstattträger als Initiatoren von notwendig emanzipatorischen Bildungsangeboten (THEUNISSEN 2003, 62) für Werkstatträte hinsichtlich des gegenwärtigen Leitgedankens von Selbstbestimmung dieser emanzipatorischen Bildungsaufgabe überhaupt gerecht werden können und welche Chancen bzw. Grenzen im hier gewählten alternativen gewerkschaftlich orientierten Lösungsvorschlag liegen. Außerdem ist zu klären, welches Mitwirkungs- und Mitbestimmungsverständnis die jeweiligen rechtlichen Normen als Teilhabemöglichkeit des Werkstattrats implizieren. Dieses Verständnis hat möglicherweise seinerseits wiederum Auswirkungen auf den Aufbau und Inhalt der jeweils „eigenen“ bestehenden

[13] bspw. ein Bildungsangebot für Werkstatt- und Betriebsräte „Fit für die Zukunft“ vom Bundesarbeitskreis Behindertenhilfe im Januar 2008 in Berlin (VER.DI 2011, 29)

Bildungsangebote. Zusammengefasst ergibt sich für mich daher folgendes erkenntnisleitendes Interesse:

Wie kann ein gewerkschaftliches Bildungsangebot von ver.di Bildung + Beratung das politische Bewusstsein der einzelnen Mitglieder des Werkstattrats der Bruderhausdiakonie Reutlingen stärken, um hier die jeweilige politische Teilhabe am Arbeitsleben zu erweitern?

Dabei ist zunächst grundsätzlich zu beachten, dass diese Leitfrage anhand exemplarischer Gegebenheiten betrachtet wird. Ver.di b+b und der Werkstattrat der Bruderhausdiakonie können nicht für die Gesamtheit aller Gewerkschaften bzw. Werkstatträte stehen. Die in der Durchführung des Bildungsangebots gewonnenen Erkenntnisse können daher keine Verallgemeinerungen für sich beanspruchen. Somit entsteht hier ein illustratives Element in der Bewertung und Einordnung des Bildungsangebots. Da ich aber wie eingangs erwähnt von einer statischen Ausgangssituation ausgehe, können anhand dieser Illustrationen durchaus statische Verhältnisse als zu beunruhigende Problemfelder beschrieben werden, die durchaus zu der intendierten Dynamisierung der institutionellen Einrichtung WfbM und der durch sie beschäftigten Menschen beitragen können.

Ich nähere mich der Leitfrage dieser Arbeit auf vier Wegen an. Zunächst wird das bestehende (Nicht-) Verhältnis der Gewerkschaft ver.di zum Feld der Institution WfbM untersucht (Kapitel 3). Dazu ist es erforderlich die politischen Begriffe „Mensch“, „Mensch mit Behinderung“ und „Arbeit“ in einen Bezugsrahmen zu setzen. Die WfbM als politischer Ort der Beschäftigung ist anschließend dem allgemeinen Arbeitsmarkt anhand der gesetzlichen Definition des Sozialgesetzbuchs (SGB IX) gegenüberzustellen. Kann die WfbM über „geeignete Maßnahmen“ verfügen um Menschen mit Behinderungen einen Übergang auf einen allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen? Gibt es eine Arbeitsleistung, die in einem kapitalistischen Gesellschaftssystem nicht wirtschaftlich verwertbar bzw. nutzbar ist und ist diese dann „nur“ eine Beschäftigungsleistung? Definiert sich in der WfbM Teilhabe am Arbeitsleben ausschließlich über die wirtschaftliche Verwertbarkeit der Arbeitsleistung der dort beschäftigten Menschen bei gleichzeitiger gesellschaftlicher Separierung aus dem „normalen“ Arbeitsleben?

Im vierten Kapitel wende ich mich dem konkreten Feld der bestehenden politischen Rechtsgrundlagen des Werkstattrats der Bruderhausdiakonie Reutlingen zu. Hier sind zunächst eine Definition und die rechtliche Verortung des Begriffs der Mitwirkung vorzunehmen. Anhand eines Beispiels wird der Begriff der Mitwirkung in verschiedenen Rechtsnormen hinsichtlich seiner Rechtsfolgen dekliniert und in Beziehung zum Begriff der Mitbestimmung gesetzt. Die Diakonie-

Werkstättenmitwirkungsverordnung (DWMV)[14] als zentraler Bestandteil der Rechtsordnung einer WfbM unter diakonischer Trägerschaft formuliert zugunsten des Werkstattrats der Bruderhausdiakonie Reutlingen Mitbestimmungsrechte. Es gilt daher an dieser Stelle folgende Fragen zu klären: Wie verhalten sich die rechtlichen Begriffe der Mitwirkung und Mitbestimmung zueinander? Wie ist das Verhältnis von sonderpädagogisch formulierter Selbstbestimmung und Mitbestimmung als Rechtsbegriff? Ermöglicht das Mitbestimmungsrecht der DWMV dem Werkstattrat der Bruderhausdiakonie Reutlingen ein höheres Maß an politischer Teilhabe als das Mitwirkungsrecht der Werkstättenmitwirkungsverordnung (WMVO) für einen vergleichbaren Werkstattrat, der in einer „konfessionslosen“ WfbM als gesetzliche Interessensvertretung agiert? Die Annäherung an diesen Fragenkomplex geschieht durch einen systematischen Textvergleich ausgewählter Paragrafen der DWMV anhand von zwei bestehenden Bezugsnormen. Diese sind zum einen die WMVO als gesetzliche Vorlage der DWMV, zum anderen aber auch in Fragen der Mitbestimmung das Mitarbeitervertretungsgesetz der evangelischen Kirche in Deutschland (MVG EKD). Damit unterliegt die DWMV gleichzeitig einem sozial- bzw. arbeitsrechtlichen und kirchenrechtlichen Einfluss. Auch dieser Aspekt wird aufmerksam zu verfolgen sein.

Der mögliche Aufbau von Bildungsangeboten für Werkstatträte bildet das fünfte Kapitel. Nach einer Bestandsaufnahme bereits bestehender Bildungsangebote für Werkstatträte werden unter Berücksichtigung der Bildungskonzeption der Gewerkschaft ver.di und unterschiedlichen Funktionen der Erwachsenenbildung von Menschen mit Behinderungen nach Theunissen konzeptionelle Eckpunkte eines gewerkschaftlichen Bildungsangebots für Werkstatträte entwickelt. Die vorgestellten Eckpunkte werden unter Bezugnahme auf einen bildungstheoretischen Ansatz nach Oskar Negt als anzustrebende Kompetenzen vorgeschlagen, die politische Handlungsfähigkeit als Ausdruck der Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen sollen. Dabei ist zu klären, welche Voraussetzungen für eine politische Handlungsfähigkeit innerhalb der Institution einer WfbM gegeben sind, und ob diese durch ein Bildungsangebot von ver.di b+b Unterstützung erfahren kann. Es werden folgende Fragen behandelt: Wie kann sich ein orientierungsstiftender Wissenszuwachs für die Teilnehmer und das Gremium Werkstattrat gestalten? Wie ist das Verhältnis von politischer Teilhabe und den individuellen Arbeitserfahrungen der einzelnen Teilnehmer?

Im Anschluss an diese Klärung folgen die Illustration der Durchführung und eine Reflexion des durchgeführten Bildungsangebots. Hierbei wird überprüft, inwieweit das Herstellen von Zusammenhängen, eine mögliche Gerechtigkeitskompetenz und die damit verbundenen

[14] BEB - Bundesverband Evangelische Behindertenhilfe: Diakoniewerkstättenmitwirkungsverordnung. http://www.beb-ev.de/content/showarticles.php?id_art=89 (Zugriff vom 15.09.2011)

Enteignungserfahrungen nach Oskar Negt unter Berücksichtigung des gewerkschaftlichen Solidaritätsprinzips einen Beitrag zur politischen Teilhabe der Teilnehmer leisten können.

Abschließend werden die getroffenen Erkenntnisse dieser Arbeit hinsichtlich ihrer möglichen Konsequenzen und Auswirkungen auf das politische Teilhabevermögen des Werkstattrats, die gewerkschaftlicher Bildungsarbeit von ver.di b+b, sowie das diakonische Werk als Werkstattträger des vorgestellten Werkstattrats der Bruderhausdiakonie erörtert.

Die Erstellung dieser Arbeit wäre ohne vielfältige Unterstützung kaum möglich gewesen. Ich danke den Teilnehmern des Werkstattrats der Bruderhausdiakonie Reutlingen für ihren immensen Vertrauensvorschuss, Anita Gauß von der Bruderhausdiakonie Reutlingen und Oliviero Ferretti von ver.di Bildung + Beratung für ihre außergewöhnliche Hilfsbereitschaft und ihre kritische Begleitung dieser Arbeit. Weiter danke ich Heike May, sowie Verena und Marcus Sarnoch für ihre anhaltende Unterstützung und Ermutigung eines nicht immer einfachen Autors. Ganz besonders danken möchte ich Melanie Krimmel für ihren unerschütterlichen Zuspruch und für die vielen Stunden der gemeinsamen Diskussion, sowie Janek Krimmel für seine Geduld und seinen wertvollen Hinweis auf das biblische Gleichnis von den Arbeitern im Weinberg des Herrn. Ihnen ist im Folgenden diese Arbeit gewidmet.

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden eine männliche Schreibweise verwendet. Es sei jedoch ausdrücklich betont, dass damit immer auch weibliche Personen mitgemeint sind.

3 Die Perspektive auf Behinderung aus gewerkschaftlicher Sicht

3.1 Der arbeitende Mensch – eine Annäherung

Es mag zunächst etwas seltsam anmuten, dass im Vorwort ein ausführliches Bibelzitat der Annäherung an die politische Teilhabe eines Werkstattrats dient. Seit Menschengedenken ist das Verhältnis von Mensch und Arbeit geprägt von gesellschaftlichen Auseinandersetzungen. Das biblische Gleichnis von den Arbeitern im Weinberg spiegelt exemplarisch bis in unsere Zeit bestehende Konfliktfelder zwischen dem (einzelnen) Menschen und (seiner) Arbeit wider. Dies belegt bereits eine kurze Zusammenfassung der in diesem Gleichnis vorkommenden Inhalte:

- *Arbeiter zu mieten* = Einstellung von Arbeitskräften bzw. Arbeitnehmern
- *eins werden um einen Groschen* = Arbeitsvertrag
- *müßig stehen am Markte* = Arbeitslosigkeit
- *nicht unrecht tun* = (Lohn-)Gerechtigkeit
- *murren wider den Hausvater* = Kritik am Arbeitgeber
- *des Tages Last und Hitze* = (beschwerliche) Arbeitsbedingungen
- *tun was ich will mit dem Meinen* = (Verfügungs-)Macht über eigene Ressourcen

All diese Inhalte sind auch Bestandteil aktueller gewerkschaftlicher (Tarif-)Auseinandersetzungen mit den Strukturen, welche Arbeit zur gesellschaftlichen Verfügung stellen. Über allem steht dabei der kontroverse Begriff der Gerechtigkeit - sei er nun irdisch (also sozial) oder überirdisch (also göttlich) definiert. Beide Deutungsweisen gehen aber gemeinsam davon aus, dass Arbeit ein wesentlicher Bestandteil diesseitigen menschlichen Lebens ist. Was also ist genau vom Menschen verrichtete Arbeit? So leicht diese Frage zu stellen ist, so schwer gestaltet sich eine mögliche Antwort darauf. Der Begriff der Arbeit wurde und wird in verschiedenen Zusammenhängen höchst unterschiedlich verwendet. Arbeit kann unter anderem bspw. gleichermaßen als rein physikalisches Gesetz wie als Grundlage von sozialer Ungleichheit betrachtet werden. Im Folgenden orientiere ich mich daher zunächst an dem philosophisch orientierten Arbeitsverständnis von Norbert Nüchter (NÜCHTER 2009, 17 - 30). Er versteht dabei den Begriff Arbeit[15] als andauerndes ethisches Problem. Es sind Einsatz, Aufwand und Energie eines Menschen erforderlich, um den Widerstand einer Sache durch Arbeit überwinden zu können. Sacherfahrung und Selbsterfahrung bilden dabei eine untrennbare Realitätserfahrung des Menschen (NÜCHTER 2009, 24). Diese gesellschaftsgebundene Realitätserfahrung unterliegt dabei einem fortlaufenden geschichtlichen Wandel. So wird dem in der christlichen Kultur vorherrschenden Begriff des „Arbeitsethos“ (NÜCHTER 2009, 25) ein

[15] Die lateinischen Wörter „Arvum“ und „arva“ (=gepflügter Acker) als Ursprung und das germanische „arb“ (=Erbe) verweisen auf die negative Vorstellung von Mühe, Erschöpfung, Not bzw. schicksalhafter Notwendigkeit hin (HIRSCH / KASPER 2010, 16; Vgl. NÜCHTER 2009, 27).

gleichermaßen sich wandelnder wie seit der Neuzeit hoher sittlicher Wert zugeschrieben, der an keinen unmittelbaren Zweck gebunden ist. Arbeit als Selbstzweck findet sich in unserer heutigen Kultur in vielfältigen Redewendungen wie bspw. „Arbeit adelt“ und „Arbeit macht das Leben süß“, aber auch in der von den Nationalsozialisten menschenverachtend pervertierten Aussage „Arbeit macht frei“ als Leitspruch für den industriellen Massenmord an knapp sechs Millionen Menschen am Eingang des Konzentrationslagers Auschwitz.

Ich verzichte an dieser Stelle auf eine ausführliche Darstellung des historischen Wandels des Arbeitsbegriffs[16] und beschränke mich (in Anlehnung an NÜCHTER 2009, 61 f.) auf folgende Zusammenfassung:

- Arbeit wurde zu allen Zeiten als Mühsal begriffen.
- Bis in die Neuzeit (etwa 1500 n. Chr.) wurde Arbeit mit harter körperlicher Betätigung verbunden und war in den jeweiligen feudalen Gesellschaftssystemen negativ besetzt.
- Der Wert der Arbeit orientiert sich an den jeweiligen Idealen bzw. am Arbeitsethos verschiedener Epochen (bspw. „preußische Tugenden“ im 19. Jhdt., „betriebswirtschaftliche Nützlichkeit“ seit dem 20. Jhdt., „Flexibilität“ als derzeit aktuell geforderte Arbeitstugend etc.) und wirkt bis heute fort.
- Mit Beginn der Neuzeit wandelte sich der Arbeitsbegriff. Arbeit teilte sich allmählich auf in (bürgerliche) Erwerbsarbeit und Lohnarbeit mit dem übergeordneten Ziel der Sicherung des jeweiligen Lebensunterhalts. Sie hatte somit nicht länger den Zweck von Gottgefälligkeit. Stattdessen wurde beiden Arten von Arbeit ein unterschiedlicher Selbstwert zugesprochen.

An dieser Stelle ist ein Blick auf die Einordnung der Begriffe von Erwerbsarbeit in Abgrenzung zur Lohnarbeit notwendig (Vgl. SCHEIBNER 2010, 43 f.). Erwerbsarbeit bezeichnete zunächst den durch Einsatz von verfügbarem Kapital ermöglichten „Erwerb“ von bürgerlichen Rechten. Diese Möglichkeit der Erweiterung des sozialen Ansehens bestand zunächst aber nur für sehr wenige freie Bauern und Besitzbürger[17]. Die zu verrichtende Arbeit musste aber nicht zwingend selbst durchgeführt werden. Dies war dann in der Regel den Lohnarbeitern vorbehalten. Das soziale Ansehen von abhängiger Lohnarbeit war demgegenüber unverändert gering, da diese Tätigkeit lediglich auf die Durchführung von fremdbestimmten Arbeitsanweisungen ausgerichtet ist. Die mangelnde Verfügungsmacht über das Eigene ist also ein wesentliches Merkmal von Lohnarbeit. Mit Blick auf die heutige Zeit kann festgestellt werden, dass der Begriff der Erwerbsarbeit dieses

[16] Ausführlich hierzu NÜCHTER 2009, 31 - 62; HIRSCH / KASPER 2010, 15 - 41.

[17] In diesem Sinne war bereits der Hausvater im Matthäusevangelium eindeutig ein Erwerbsarbeiter: *„Habe ich nicht die Macht* (bzw. das Recht [EH]), *zu tun, was ich will, mit dem Meinen?“*

Verständnis nicht mehr besitzt. Arbeitnehmer sind im allgemeinen Sprachgebrauch „erwerbstätig“, sie verrichten aber historisch betrachtet zum großen Teil weiterhin Lohnarbeit.

Arbeit als Bestandteil menschlicher Kulturleistung lässt sich somit in einer ersten groben Annäherung als handelnde Rechtfertigung gegenüber eigenen und von außen eingeforderten Ansprüchen eines Menschen begreifen. Sie ist weiter *„die Tätigkeit, mit der sich der Mensch die Welt aktiv gestaltend erschließt und in Kontakt zu anderen tritt.“* (DOOSE 2007, 169) Der Sozialstatus eines Menschen hat dabei maßgeblichen Einfluss auf die durch Arbeit ermöglichte Kontaktgestaltung zu anderen. Hierbei ist zu beachten, dass sich der Aspekt von gesellschaftlicher Teilhabe für lohnarbeitende Menschen immer auch als notwendiges Abhängigkeitsverhältnis zu einer lohnzahlenden Instanz darstellt. Der heutige christlich-geprägte lohnarbeitende bzw. erwerbstätige Mensch, um den es im weiteren Verlauf gehen soll, muss also den Widerspruch zwischen dem Anspruch an einen hohen sittlichen Wert seines Tuns und den gleichzeitig damit verbundenen körperlichen und seelischen Strapazen in Einklang bringen. Bezogen auf die heutige Arbeitsgesellschaft dient die Entlohnung von Erwerbsarbeit als dominierendes Mittel der Gewährleistung des eigenen Lebensunterhalts sowie der gesellschaftlichen Anerkennung und damit auch der Teilhabe am gesellschaftlichen Arbeitsleben[18].

Ob das oben erwähnte Abhängigkeitsverhältnis nun gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht bzw. ein gerechtes oder ungerechtes ist, beschäftigt die Menschen in Europa spätestens seit dem Einsetzen der Industrialisierung Ende des 18. Jahrhunderts. Es stellt sich auch die Frage, wie eine Gesellschaft mit einem Mangel an Arbeitsmöglichkeiten und der daraus resultierenden Arbeitslosigkeit umgeht. Mit Einsetzen der Arbeiterbewegung und der Gründung der ersten Arbeitervereine bzw. späteren Gewerkschaften wurde dieser Teil der „sozialen Frage“ zu einer politischen Frage, die bis heute diskutiert wird (Vgl. STIEGLITZ, PATT, RÜCKER 1997, 15). Das in Deutschland wesentlich von Karl Marx und Friedrich Engels theoretisch begründete und zeitgleich entstehende Klassenbewusstsein einer proletarischen (Lohn-) Arbeiterklasse problematisiert das christlich-geprägte Arbeitsethos bis heute. Die Aussage „Arbeit macht das Leben süß – süß wie Maschinenöl!“ [19] verneint exemplarisch eine ausschließlich positive Bewertung von Lohnarbeit und den damit verbundenen Tugenden wie Fleiß, Ausdauer, Pünktlichkeit etc., sondern betont deren peinigenden und stark leistungsorientierten Charakter.

Dies wirft die bereits im Gleichnis von den Arbeitern im Weinberg aufgeworfene Frage nach der Verteilungsgerechtigkeit gesellschaftlich anerkannter Arbeit erneut auf. Offensichtlich bestanden

[18] Hier sei bspw. auf die bis heute existierende Geringschätzung von „häuslicher Arbeit“ verwiesen (wie Haushaltspflege, Kindererziehung etc.).

[19] Textpassage von Rio Reiser aus dem Lied: „Ich will nicht werden was mein Alter ist“ der Band Ton, Steine, Scherben aus dem Jahr 1971.

und bestehen damals wie heute unterschiedliche Auffassungen zwischen „machtvollen“ Arbeitsbietenden und „machtlosen“ Arbeitsuchenden, sowie auch unter den arbeitsuchenden Menschen[20] selbst über die „(Be-)Wertung“ geleisteter Arbeit samt den jeweiligen Bedingungen, unter denen sie verrichtet wird. An dieser Stelle steht die Frage nach der (Lohn-) Gerechtigkeit (Wie viel Wert besaß ein Groschen in biblischer Zeit? Reicht dieser für den täglichen Lebensunterhalt eines Arbeiters? Ist der Hausvater großzügig oder ausbeuterisch?) nicht im Mittelpunkt. Im Rahmen des Gleichnisses stellt sich nun innerhalb dieser Diplomarbeit zunächst vielmehr eine andere Frage:

Was hat die „letzten“ Arbeiter zwischen dem Morgen und der elften Stunde des Tages daran gehindert auf dem öffentlichen „Markt“ die gesellschaftlich von ihnen geforderte und auch offensichtlich selbst angestrebte Arbeitsleistung zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts einem möglichen „Hausvater“ anzubieten?

3.1.1 „Es hat uns niemand gedingt“ – der behinderte Mensch und Arbeit

Wie oben dargestellt, war und ist die Erwerbsarbeit stark an die jeweilige Leistungsfähigkeit eines einzelnen Menschen gebunden. Über das Maß der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit wurde und wird dabei in der Regel die Erwerbsfähigkeit eines Menschen definiert. Die Funktionen von Arbeit im heilpädagogischen Kontext, genauer gesagt die angestrebte Persönlichkeitsentwicklung mittels Arbeitsdisziplin und gesellschaftliche Integration von Menschen mit Behinderungen (Vgl. HIRSCH / KASPER 2010, 37 - 41) durch Arbeit, ist seit dem 19. Jhdt. fester Bestandteil im Umgang mit dem Phänomen der Behinderung. Danach ist die Verrichtung von Arbeit eine Grundvoraussetzung von gesellschaftlicher Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Gesellschaftliche Teilhabe bezieht sich in diesem integrativen Verständnis daher gleichzeitig immer auch auf eine verminderte Leistungsfähigkeit[21]. Im oben erwähnten biblischen Gleichnis drückt sich bei den „letzten Arbeitern“ eine verminderte Leistungsfähigkeit (hier zunächst eine verminderte Leistungsbereitschaft) in der kürzeren Zeitspanne aus, die diese auf dem „Markt“ als Ort für eine mögliche Einstellung zur Verfügung stehen. Diese wirkt sich dann folglich auf die spätere tatsächliche Arbeitsdauer im Weinberg aus. Im Gleichnis erhalten alle Arbeiter am Ende des Arbeitstages den gleichen Lohn - trotz unterschiedlicher Arbeitsdauer. Die „letzten Arbeiter“ sind also gegenüber den ersten Arbeitern trotz geringerer Arbeitsleistung gleichgestellt. Von solchen „biblischen“ bzw. inklusiven Zuständen sind Menschen mit Behinderungen in der heutigen Realität allerdings weit entfernt. Im Jahr 2009 lag die jahresdurchschnittliche allgemeine Arbeitslosenquote in Deutschland bei 8,2%.

[20] Zum Begriff der Solidarität s. Kapitel 6.4.3

[21] So ist die Leistungsfähigkeit behinderter oder von Behinderung bedrohter Menschen als Leistungszweck der Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen (Vgl. § 33 Abs. 1 SGB IX).

Bei schwerbehinderten Menschen lag diese im Vergleich dazu bei 14,6%[22]. Noch drastischer gestaltet sich die Erwerbsbeteiligung, d.h. die Quote von erwerbstätigen schwerbehinderten Menschen zwischen 15 - 65 Jahren. Diese lag im Jahr 2006 bei ca. 33%[23]. Bei Nicht-behinderten Menschen dagegen bei rund 70% (DOOSE 2007, 169). Rund zwei Drittel aller Menschen mit einer Schwerbehinderung konnten also noch vor fünf Jahren ihren Lebensunterhalt nicht durch eine Lohnerwerbsarbeit bestreiten und sind somit vom allgemeinen Arbeitsleben und damit von einem wesentlichen Teilhabefeld ausgegrenzt. Für die von einer Behinderung betroffenen Menschen steht in Deutschland stattdessen aber ein breit gefächertes Leistungspaket unterschiedlicher Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben zur Verfügung. Eine solche Leistung bieten die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen.

3.2 *„Was recht sein wird, soll euch werden."* – Die WfbM und der allgemeine Arbeitsmarkt

> *„Die UN-Behindertenrechtskonvention fordert einen Arbeitsmarkt, der für Menschen mit Behinderungen zugänglich ist und ihnen die Möglichkeit bietet, ihren Lebensunterhalt selbst zu verdienen. Das deutsche System für Arbeit für Menschen mit Behinderungen ist weltweit einmalig. In den Werkstätten für behinderte Menschen werden Sonderarbeitsplätze angeboten. Dies geschieht um den Preis der Ausgrenzung aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt." (DWW 2011, zweiter Punkt)*[24]

Das deutsche System der Werkstätten begann sich vor rund fünfzig Jahren zu entfalten. Freie Träger (wie die 1958 gegründete Lebenshilfe), und kirchliche Träger (wie bspw. das Diakonische Werk oder die Caritas) errichteten sog. „beschützende Werkstätten", in denen Menschen mit Behinderungen besondere Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt wurden (Vgl. CRAMER 2009, 1). Damit bestand für die durch Behinderung benachteiligten Menschen erstmals die Möglichkeit zur Verrichtung einer Arbeitsleistung, obwohl ihnen noch kurz zuvor (insbesondere noch im nationalsozialistischen Deutschland mit tödlichen Folgen) jede Arbeitsfähigkeit schlichtweg abgesprochen wurde. Der Aufbau der Werkstätten stellte also zur damaligen Zeit einen gewaltigen Fortschritt dar. Die WfbM ermöglicht bis heute durch ihre Fokussierung auf behinderungsspezifische Bedürfnisse einen Arbeitsort, der sich nicht ausschließlich auf die Vorgabe der Leistungsfähigkeit beschränkt. Die Ausgestaltung von behinderungsgerechten Arbeitsplätze ermöglicht den in der WfbM beschäftigten Menschen Arbeitsbedingungen, die auf dem

[22] Laut Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH 2010, 13). In der Quote von 14,6% sind aber u. a. die Beschäftigten einer WfbM nicht enthalten. Diese gelten als voll erwerbsgemindert.
[23] Auch hier sind die Beschäftigten in einer WfbM nicht enthalten.
[24] http://www.ev-akademie-boll.de /aktuell/meldungen/meldungendetails/cHash/3f590a656f/newsID/1135/back/4/pointer/4/

allgemeinen Arbeitsmarkt meist nicht gegeben sind (Vgl. MAGIN 2011, 96). Zeitgleich wird in der WfbM aber auch die „Höhe des Preises“ festgelegt, nach dem Menschen mit Behinderungen einen systematischen Zugang zum Feld der Arbeit bei gleichzeitiger systematischer Ausgrenzung aus dem gesellschaftlichen Arbeitsleben zugestanden wird. Der gleichermaßen beschützende wie separierende Charakter der Werkstätten besteht bis heute fort. Es drängt sich an dieser Stelle bezüglich der WfbM der Eindruck einer dort bestehenden parallelen Arbeitswelt auf. Der allgemeine Arbeitsmarkt und die WfbM sind bis heute bei allen bestehenden Bestrebungen[25] zwei deutlich voneinander getrennte Felder. Dabei wird eine WfbM immer von einer Institution getragen. Trennung vom gesellschaftlichen Arbeitsleben und die Einrichtung einer WfbM unter Trägerschaft einer Institution erzeugen die in der Einleitung bereits erwähnte institutionalisierte Lebenswelt mit „einmaligen“ Arbeitsbedingungen. Die angestrebte Teilhabe am Arbeitsleben ist hier daher eng mit einer Separierung und damit einer tendenziellen Verhinderung der Teilhabe am gesellschaftlichen Arbeitsleben verknüpft.

Die WfbM wird vom neunten Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX)[26] rechtlich definiert und geregelt. Das SGB IX definiert Leistungsansprüche zugunsten „behinderter Menschen“ gegenüber einer anerkannten WfbM als Leistungserbringer. Die Eingliederung behinderter Menschen erfolgt über ein festgelegtes Verfahren. Es teilt sich in ein Eingangsverfahren von bis zu drei Monaten Dauer, der nachfolgenden Maßnahme im Berufsbildungsbereich mit einer Dauer von i. d. R. zwei Jahren, und schließlich einer Beschäftigung im Arbeitsbereich einer WfbM auf[27].

§ 136 Abs. 1 SGB IX formuliert die Aufgabe und Zielsetzung der WfbM. Sie ist danach *„eine Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben […]“*, die *„nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können.“* Dazu hat sie diesen Menschen folgende Leistungsangebote[28] zur Verfügung zu stellen:

- eine angemessene berufliche Bildung
- eine Beschäftigung samt einem „angemessenen“ Arbeitsentgelt[29]

[25] Hier sind bspw. Außenarbeitsplätze der WfbM in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu nennen.
[26] Zur Einordnung des SGB IX siehe ausführlich Kap. 4.2.3
[27] Vgl. §§ 40 und 41 SGB IX.
[28] Rudolf Bieker differenziert diese Leistungen in fünf Bausteinen: Individuelle Förderplanung, Berufliche Bildung, Beschäftigung, Arbeitsbegleitende Maßnahmen und Besondere Förderangebote für Menschen mit schweren Behinderungen (BIEKER 2005, 315 - 322).
[29] Das Arbeitsentgelt setzt sich aus einem Grundbetrag von derzeit 75 € und einem „leistungsangemessen“ Steigerungsbetrag zusammen (Vgl. § 138 Abs. 2 SGB IX). Die Höhe des Arbeitsentgelts eines WfbM-Beschäftigten betrug laut BAG im Jahr 2008 im Monatsdurchschnitt 159 €. http://www.bagwfbm.de/page/101 (Zugriff vom 06.09.2011)

- die Möglichkeit, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, entwickeln, erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln

Die WfbM unterliegt weiter der Pflicht „geeigneten“ Personen einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen (§ 136 Abs. 1 S. 3 SGB IX). Sie steht ausdrücklich allen behinderten Menschen[30] offen, sofern sie *„ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“* erbringen (§ 136 Abs. 2 Satz 1 SGB IX). Als wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung wird jede Arbeitsleistung betrachtet, die das Arbeitsergebnis einer WfbM bereichert (CRAMER 2009, 91). Eine betriebswirtschaftlich orientierte Minderbewertung[31] einer solchen Arbeitsleistung ist hier nicht (mehr) relevant. An dieser Stelle wird aber der Unterschied zwischen dem an Wirtschaftlichkeit orientierten „normalen“ Arbeitsverhältnis und dem an wirtschaftlicher Verwertbarkeit orientierten „WfbM-Arbeitsverhältnis“ als Teilhabeleistung am Arbeitsleben deutlich.

Gleichwohl die Beschäftigung in einer WfbM mit wirtschaftlich verwertbarer Arbeit eng verbunden ist, gilt hier für die „Beschäftigten“ im Eingangsverfahren, Berufsbildungs- und Arbeitsbereich ein besonderes Rechtsverhältnis. Sie sind keine Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 36 SGB IX), sondern sie stehen in einem besonderen arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis zur WfbM. Dieser „Rehabilitandenstatus“ (BEB 2003, 175) beinhaltet einen Sozialversicherungsschutz (Kranken-, Renten, Unfall- und Pflegeversicherung) und ist Teil eines *„sog. Dreiecksverhältnisses“* (CRAMER 2009, 129) zwischen dem Menschen mit Behinderung, einem Rehabilitationsträger (im Arbeitsbereich i.d.R. die überörtlichen Träger der Sozialhilfe) und einer WfbM. Menschen, die in einer WfbM beschäftigt sind, gelten als voll erwerbsgemindert und stehen deshalb dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung (Vgl. BIEKER 2005, 326). In § 4 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a. der Werkstättenmitwirkungsverordnung (WMVO) findet sich eine Aufstellung von arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätzen, die auf die WfbM-Beschäftigten anzuwenden sind (CRAMER 2009, 132). Hierzu zählen u.a. die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, der Mutterschutz, die Elternzeit und die Haftungsbeschränkung. Gleichzeitig kann ein arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis nicht von der Werkstatt gekündigt werden. Es besteht innerhalb dieses Verhältnisses folgerichtig auch keinerlei Verpflichtung zur Erbringung einer Arbeitsleistung (Vgl. MÜLLER-WENNER, SCHORN 2003, 594). Die Beschäftigung in einer WfbM kann nur aufgrund dem dauerhaften Fehlen eines Mindestmaßes an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung, einer „erheblichen Selbst- oder Fremdgefährdung“ trotz angemessener Betreuung oder einen über das Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer

[30] D. h. unabhängig von der Ausstellung eines Schwerbehindertenausweises durch das Versorgungsamt.
[31] Wolfgang Jantzen verbindet „Minderwertigkeit“ mit der (kapitalistischen) Nichtverwertbarkeit von Arbeitskraft (JANTZEN 1993, 27).

Arbeitsleistung hinausgehenden Pflege- oder Betreuungsbedarf ausgeschlossen werden[32]. Dieser Personenkreis soll in Einrichtungen oder Gruppen (sog. Förder- und Betreuungsstellen) gefördert werden, die der WfbM angegliedert sind (Vgl. § 136 Abs. 4 SGB IX). Die Förder- und Betreuungsstellen erbringen im Gegensatz zur WfbM aber Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft. Daher ist die hier gesetzlich vorgesehene Angliederung der Förder- und Betreuungsstellen an die WfbM mit ihrem Teilhabeauftrag im Bereich von Arbeit nur schwer nachvollziehbar.

Das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis in der WfbM hat auch auf die dortige politische Teilhabe von Menschen mit Behinderungen unmittelbare Auswirkungen, welche die Fragestellung dieser Diplomarbeit maßgeblich prägen. Die im Arbeitsbereich beschäftigten Menschen *„wirken unabhängig von ihrer Geschäftsfähigkeit durch Werkstatträte in den ihre Interessen berührenden Angelegenheiten der Werkstatt mit.“* (§ 139 Abs. 1 SGB IX[33]) Der Werkstattrat als Interessenvertretung der WfbM kann somit nur von Personen innerhalb des Arbeitsbereichs einer WfbM gewählt werden[34]. Bemerkenswert ist die Tatsache, dass das SGB IX keinerlei Mitbestimmungsrechte als deutlich stärkeres Beteiligungsrecht wie in den Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes (Vgl. MÜLLER-WENNER, SCHORN 2003, 613) zugunsten des Werkstattrats definiert. Als eine Begründung für diese offensichtliche Ungleichbehandlung werden Ängste vermutet, dass es den Menschen in einer WfbM an Überblick und Erfahrung mangelt, um weitreichende Entscheidungen treffen zu können (Vgl. SCHLUMMER / SCHÜTTE 2006, 75). Ob Kompetenzen hinsichtlich der politischen Teilhabe ausschließlich durch Mitwirkungsrechte erworben werden können erscheint aber zweifelhaft, da im Feld der Mitwirkung keinerlei Entscheidungsverantwortung auf den Werkstattrat übertragen wird. Mangelnde politische Teilhabe wird so aufgrund eines Mangels an politischer Teilhabe legitimiert. Es zeigt sich hier eine ungleiche Verteilung von Macht im Sinne der Definition von Max Weber (Vgl. DOOSE 2007, 181 - 185). Innerhalb dieses Machtgefüges besteht dabei die Gefahr, dass die Beteiligung des Werkstattrats an politischen Entscheidungen in der WfbM zu einer Spielwährung im Rahmen von statischen Bedingungen verkommt, die dem Leitprinzip der Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen entgegensteht. Gleichberechtigte politische Teilhabe innerhalb der WfbM kann daher nur durch eine parallel verlaufende Politisierung der dort arbeitenden Menschen Aussicht auf Erfolg haben.

[32] § 136 Abs. 2 SGB IX
[33] Siehe ausführlich Kapitel 4
[34] Menschen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich werden aber auch durch den Werkstattrat in ihren Interessen vertreten, solange keine eigene Vertretung für sie besteht.

Es bleibt festzuhalten, dass innerhalb einer WfbM (wie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt) wirtschaftlich verwertbare Arbeit (von Menschen mit Behinderungen) geleistet wird. Die erbrachte Arbeitsleistung unterliegt aber nicht dem juristischen Teilgebiet des Arbeitsrechts, da die WfbM eine Rehabilitationseinrichtung im Sinne des § 35 SGB IX darstellt (MROZYNSKI 2002, 412). So entsteht die paradoxe Situation, dass in der WfbM wirtschaftliche Arbeitsleistung erbracht wird, dies aber sogleich dem merkwürdigen Begriff der Beschäftigung untergeordnet wird.

Hinsichtlich der vorgestellten arbeitnehmerähnlichen Rechtsstellung im Rahmen einer WfbM ist es nun interessant, das in der WfbM bestehende ungleiche Verhältnis von Arbeit und Beschäftigung zu betrachten. Kann bspw. das durchschnittliche Arbeitsentgelt von 159 € dem Begriff der Angemessenheit zugeordnet werden (übertragen auf das Gleichnis von den Arbeitern im Weinberg entspricht dies - gemessen an einem beliebigen Nettoeinkommen von 1600 € - etwa einem Zehntel Groschen) oder sollte hier daher besser von einem „Beschäftigungsentgelt“ gesprochen werden?

3.2.1 Arbeit und Beschäftigung

> *„Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.“ (§ 7 Abs. 1 SGB IV)*

Der Begriff der Beschäftigung wird im SGB IX nicht geklärt. Im SGB IV (Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung) orientiert sich die oben dargestellte Definition an der Sozialversicherungspflicht von Beschäftigungsverhältnissen. Beschäftigte[35] einer WfbM genießen Sozialversicherungsschutz. Sie leisten nichtselbständige Arbeit in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis. Die Anhaltspunkte nach § 7 Abs. 1 SGB IV sind für WfbM-Beschäftigte allerdings nicht vollständig zutreffend. Es besteht weder ein Weisungs- und Direktionsrecht eines Arbeitgebers, noch eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation eines Betriebes. Daher ist der Begriff des Beschäftigungsentgelts ungeeignet den Begriff des Arbeitsentgelts zu ersetzen. Der Begriff des Arbeitsentgelts suggeriert aber seinerseits eine gerechte Entlohnung von erbrachter Arbeitsleistung. Gemessen an einer verminderten Leistungsfähigkeit in wirtschaftlich-verwertbarem Sinne ist diese Sichtweise nachvollziehbar. Beim Blick auf die Entlohnung außerhalb von wirtschaftlichen Grundsätzen zeichnet sich aber ein anderes Bild. Das Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung als Mindestbedingung einer „Werkstattfähigkeit“ ermöglicht aber auch Gegenfragen: Gibt es überhaupt eine Arbeitsleistung jenseits wirtschaftlicher Verwertbarkeit? Wie ist eine Arbeitsleistung zu bemessen, bei der bspw. ein Mensch mit einer spastischen Lähmung

[35] So die meist gebräuchliche Bezeichnung für Menschen, die in einer WfbM arbeiten.

unter größter Anstrengung, mit höchster Selbstdisziplin und unter immensem Zeit- und Unterstützungsbedarf eine „einfache“ Tätigkeit wie das Verpacken einer Schraube in eine Schachtel verrichtet? Ist diese Arbeitsleistung keine Entlohnung wert, nur weil sie sich wirtschaftlich nicht rechnet und daher nicht einem Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung entspricht? Das Gleichnis von den Arbeitern im Weinberg gibt auf diese Fragen eine eindeutige Antwort[36].

Es lässt sich abschließend festhalten, dass die WfbM eine Arbeitsstätte ist, in der rechtlich betrachtet arbeitnehmerähnlich gestellte Menschen als Empfänger einer rehabilitativen Teilhabeleistung beschäftigt werden. Zugleich aber wird von jedem arbeitnehmerähnlichen Beschäftigten einer WfbM eine wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung erbracht. Somit besteht in Deutschland eine gleichermaßen institutionalisierte wie rehabilitative Arbeitswelt für Menschen mit Behinderungen, die vom allgemeinen Arbeitsmarkt abgekoppelt und nahezu hermetisch abgeriegelt ist. Der damit verbundene Preis der gesellschaftlichen Ausgrenzung wird aber - bspw. durch die UN-BRK[37]- zunehmend in Frage gestellt. Die Teilhabe am Arbeitsleben nach dem SGB IX durch Beschäftigung in einer WfbM bedeutet daher nicht gleichzeitig eine Teilhabe am gesellschaftlichen Arbeitsleben. Im Feld der WfbM ist somit die Frage zu stellen, wie die Teilhabe am gesellschaftlichen Arbeitsleben von WfbM-Beschäftigten ausgeweitet werden kann. Antworten auf diese Frage seitens der Institution der WfbM ohne Beteiligung einer selbstbestimmten Belegschaft von WfbM-Beschäftigten können aber die Fortführung des bestehenden starken Machtgefälles zwischen den Werkstattträgern und den WfbM-Beschäftigten nicht ausreichend ausschließen. Wie aber können in einem von Fremdbestimmung geprägten Umfeld der WfbM Leitgedanken wie Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zugunsten der Menschen, die in einer WfbM arbeiten, umgesetzt werden? Und weiter: Wer kann die in einer WfbM arbeitenden Menschen auf diesem Weg unterstützen? Ich schlage zur Beantwortung dieser Fragen im weiteren Verlauf eine gesellschaftliche Organisation vor – die der Gewerkschaften.

Was hat die „letzten“ Arbeiter zwischen dem Morgen und der elften Stunde des Tages daran gehindert auf dem öffentlichen „Markt“ die gesellschaftlich von ihnen geforderte und auch offensichtlich selbst angestrebte Arbeitsleistung zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts einem möglichen „Hausvater“ anzubieten?

Als Zwischenfazit auf diese bereits gestellte Frage bietet sich in Bezug auf Menschen mit Behinderungen im Rahmen der WfbM folgende mögliche Antwort an:

---

[36] *„Ich will aber diesem letzten geben gleich wie dir.“*

[37] Siehe oben Kapitel 4.2.1

„Wir waren anderweitig beschäftigt."

3.3 Der Begriff der Teilhabe aus Sicht von ver.di

Die Durchführung des in dieser Arbeit vorgestellten Bildungsangebots erfolgte durch den gewerkschaftlichen Bildungsträger ver.di Bildung + Beratung (ver.di b+b). Laut ihrem Leitbild[38] ist ver.di b+b auf die Durchführung von Seminaren für gesetzliche Interessensvertretungen spezialisiert und kann somit als Ansprechpartner für Bildungsfragen bezüglich des Werkstattrats in einer WfbM betrachtet werden. Berührungspunkte zwischen den Gewerkschaften[39] in Deutschland und Menschen im Arbeitsbereich einer WfbM bestehen aber nach meiner Kenntnis so gut wie nicht. In der Einleitung habe ich die These vertreten, dass zwischen der WfbM und Gewerkschaften ein auffälliges Nicht-Verhältnis besteht. Dies bedarf einer erklärenden Differenzierung. Dazu ist es notwendig zunächst eine kurze Annäherung an den Begriff der Gewerkschaft vorzunehmen.

Unter Gewerkschaften versteht bspw. Meyers großes Taschenlexikon *„Organisationen lohn- oder gehaltsabhängiger Arbeitnehmer, um bestimmte, v. a. wirtschaftliche und soziale Interessen durchzusetzen"* (MEYER 1999, Bd. 8, 142). Da Menschen die in einer WfbM arbeiten i.d.R. keine Arbeitnehmer sind und auch keinen Lohn erhalten, trifft diese Definition nicht auf die Beschäftigten einer WfbM zu. Entsprechend orientiert sich das Handeln der Gewerkschaft ver.di bezüglich Menschen mit Behinderungen schwerpunktmäßig im Kontext von Erwerbstätigkeit[40] und berücksichtigt Menschen im Bereich der WfbM allenfalls randläufig[41].

Eine starre Einengung des Gewerkschaftbegriffs auf Arbeitnehmer widerspricht aber dem historisch gewachsenen gewerkschaftlichen Selbstverständnis. Die Arbeiterbewegung als Ausgangspunkt gewerkschaftlicher Organisation war eine gesellschaftliche Reaktion auf die einsetzende Industrialisierung in Europa zu Beginn des 19. Jahrhunderts. Der damit einhergehende gesellschaftliche Wandel durch die aufkommenden kapitalistischen Produktionsweisen wirkte sich auf weite Teile der Bevölkerung über den Bereich der Arbeit hinweg aus. Die Ausbeutung menschlicher Arbeitskraft in menschenunwürdigen Arbeitsprozessen und die damit verbundenen

---

[38] https://www.verdi-bub.de/verdi_bub/qualitaetssicherung/leitbild/ (Zugriff vom 06.09.2011).

[39] Ich beschränke mich hier aufgrund meiner Fragestellung auf die Gewerkschaft ver.di und den mit ihr verbundenen Bildungsträger ver.di b+b. Dadurch sind allgemeine Aussagen über die Eigenschaften von gewerkschaftlichem Handeln im Allgemeinen nur sehr bedingt möglich.

[40] Speziell die Einrichtung einer Schwerbehindertenvertretung in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarkts nach § 94 SGB IX wird nach meinem Eindruck von gewerkschaftlicher Seite als Ansatzpunkt für Gewerkschaftsarbeit herangezogen.

[41] Der Organisationsgrad von WfbM-Beschäftigten in der Gewerkschaft ver.di wird nicht statistisch erfasst. Dies lässt den Schluss zu, dass hier offensichtlich keine nennenswerte Organisierung von WfbM-Beschäftigten vorliegt. Entsprechend dürfte bisher auch kaum ein konkreter Bildungsbedarf an gewerkschaftlichen Angeboten seitens der Werkstatträte bestanden haben.

Auswirkungen auf die neu entstehende Arbeiterklasse bildete die Grundlage für gewerkschaftliches Handeln um die Lebensverhältnisse der lohnarbeitenden Menschen zu verbessern. In der Gewerkschaft ver.di ist diese Grunderfahrung auch heute noch spürbar. So heißt es bspw. in der ver.di-Bildungskonzeption:

> *„Die Gewerkschaft ver.di hat einen politischen Auftrag als eine auf die Gesellschaft wirkende und gestaltende Kraft. ver.di engagiert sich für eine soziale Politik, die Arbeits- und Lebensbedingungen verbessert, Arbeitsplätze schafft, umweltverträgliches Wirtschaftswachstum fördert, gesellschaftliche Teilhabe und Mitbestimmung der Menschen ausbaut, soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit für Männer und Frauen umsetzt und die durch dieses Selbstverständnis gesellschaftlichen Zusammenhalt und Solidarität stärkt.“ (VER.DI 2007, 9)*

Das hier entworfene Selbstverständnis erfasst den Bereich der WfbM mit seinem separierenden Charakter für die dort arbeitenden Menschen als politisches Feld gewerkschaftlichen Handelns. Gesellschaftliche Teilhabe, Mitbestimmung und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen innerhalb der WfbM entsprechen den bereits oben genannten Problemfeldern, mit denen ein Werkstattrat auch hinsichtlich seiner politischen Teilhabemöglichkeiten konfrontiert sein kann. Bezogen auf das inklusiv-geprägte UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen kritisiert ver.di die gesetzlichen Rahmenbedingungen der WfbM wie folgt:

> *Das SGB IX verwehrt den Betroffenen* [Menschen, die in einer WfbM arbeiten; EH] *jedoch die Inklusion, es speist sie mit dem Status eines ´arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses´(§ 138 SGB IX) ab. Auch erfolgt keine Entgeltzahlung, sondern eine Honorierung auf Taschengeldbasis nach Ertragslage der WfbM ohne Rechtsanspruch auf irgendwie geartete tarifliche Regelungen. Dieser Zustand ist keine Inklusion, sondern die in Gesetzesform festgeschriebene Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen und damit ein Verstoß gegen das UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen!“(VER.DI 2011b, 30)*

Diese klare Stellungnahme von ver.di steht aber im Widerspruch zum gegebenen praktischen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen im bis heute eher gewerkschaftsfernen Bereich der WfbM. Die Differenz zwischen dem theoretischen Anspruch und der praktischen Umsetzung der UN-BRK durch die Gewerkschaft ver.di kann hier daher auch als ein Indiz für ein mangelndes Verhältnis zwischen den Menschen in einer WfbM und dem selbstdefinierten politischen Auftrag der ver.di hinsichtlich politischer Teilhabe in diesem Feld angesehen werden. Eine Veränderung der oben beschriebenen Verhältnisse ist seitens ver.di über die Köpfe der WfbM-Beschäftigten hinweg kaum möglich und

würde auch dem Leitprinzip der Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen nicht gerecht werden. Die zitierte politische Forderung der ver.di nach Inklusion bedarf daher zusätzlich einer Annäherung unter Einbeziehung der Menschen, die in einer WfbM arbeiten. Dazu ist es erforderlich, den Begriff der Teilhabe im Verständnis von ver.di zu beleuchten, um von diesem aus erneut auf die politischen Verhältnisse innerhalb der Einrichtung einer WfbM blicken zu können.

Die Gewerkschaft ver.di bezieht sich analog zur UN-BRK in ihrem Teilhabebegriff bezüglich Menschen mit Behinderungen auf das *„bio-psycho-soziale Modell“* (WHO-ICF 2005, 4) der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der Weltgesundheitsorganisation der Vereinten Nationen (WHO). Die ICF geht dabei zunächst von einer funktionalen Gesundheit des Menschen aus, die durch verschiedene Kontextfaktoren günstig bzw. ungünstig beeinflusst werden kann. Grundsätzlich unterscheidet sich damit der Begriff der Teilhabe in der Sichtweise von ver.di nicht gegenüber dem derzeit angenommenen Teilhabeverständnis (Vgl. WELTI 2005, 535 - 554; WANSING 2005, 137; LOB-HÜDEPOHL 2010, 14). Gleichzeitig betont ver.di aber stark den sozialen Aspekt von Behinderung und prägt damit auch ihr eigenes Verständnis von Teilhabe. Nach Dering und Stegmann *„muss Behinderung als ein ´soziales Verhältnis´ verstanden werden […] und soziale Verhältnisse sind veränderbar!“* (DERING, STEGMANN 2011, 2)[42]. Allerdings verengt sich dieses Teilhabeverständnis gegenüber dem menschlichen Körper und dessen damit verbundenen psychischen Eigenschaften in vereinfachender Weise. Auch im Feld von politischer Teilhabe kann bspw. die körperliche Konstitution und die seelische Verfassung des Menschen ein einflussreicher Faktor sein, der seinerseits Auswirkungen auf den sozialen Umgang zu seinen Mitmenschen hat[43].

Es steht außer Frage, dass soziale Verhältnisse veränderbar sind. Die einseitige Fokussierung der Gewerkschaft ver.di auf erwerbstätige Menschen mit Behinderungen ist aber seinerseits Ausdruck ihres sozialen Verhältnisses zu den Menschen die in einer WfbM arbeiten. Betrachtet man die Gewerkschaft ver.di im Sinne der ICF als Kontextfaktor der politischen Teilhabe von Menschen innerhalb einer WfbM, so muss sie sich kritisch der Frage stellen, ob ihr bisheriges Verhältnis zu den dort beschäftigten Menschen einen behindernden oder unterstützenden Faktor darstellt. Gleichzeitig kann sie aber das bestehende soziale Verhältnis zwischen den Menschen in einer WfbM und den sie umgebenden Trägerinstitutionen wie das des Diakonischen Werks Württemberg bereichern. Dazu ist es aber erforderlich, dass die Gewerkschaft ver.di ihr Selbstverständnis bezüglich sozialer Gerechtigkeit und gesellschaftlicher Solidarität zugunsten der in einer WfbM arbeitenden Menschen zur praktischen Anwendung bringt.

[42] http://sozialpolitik.verdi.de/++skin++print/teilhabepolitik_sbv? (Zugriff vom 06.09.2011)
[43] Vgl. KASTL 2010, 61 - 105.

3.3.1 „Habe ich nicht die Macht, zu tun, was ich will, mit dem Meinen?“ – Die WfbM als politisches Feld gewerkschaftlicher Bildungsarbeit

Wie oben dargestellt, kann und sollte sich gewerkschaftliche Bildungsarbeit durch ver.di b+b verstärkt auf die Interessenvertretung von Werkstatträten einlassen. Ich kehre an dieser Stelle zurück zum Gleichnis von den Arbeitern im Weinberg. Die Frage des Hausvaters an die Arbeiter im Weinberg wird nun zuerst nur an die „letzten“ Arbeiter selbst gerichtet. Haben sie die Macht über ihr Eigenes nach freiem Willen zu verfügen? Diese Frage kann durch ver.di b+b als dem Bildungsträger der Gewerkschaft ver.di zu einer politischen Frage umgeformt werden. Wie gestaltet sich das Verhältnis von Selbstbestimmung und Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen innerhalb einer WfbM aus Sicht der Gewerkschaft ver.di? Um diese Frage stellen zu können, ist ein kurzer Blick auf den Begriff Politik[44] erforderlich. *„Politik bezeichnet die aktive Teilnahme an der Gestaltung und Regelung menschlicher Gemeinwesen.“* (SCHUBERT / KLEIN 1997, 213) Diese allgemeine Definition wird von der ver.di-Bildungskonzeption wie folgt erweitert:

> *„Unter Politik ist das Entwickeln, Umsetzen und Durchsetzen von Interessen in gemeinsames gesellschaftliches Handeln zu verstehen. In diesen Prozess geht jegliches Handeln und Nicht-Handeln der Menschen in die gesellschaftliche Realität ein. Auch diejenigen, die sich der Politik verweigern, wirken dennoch auf politische Entscheidungen ein. Umgekehrt wirken gesellschaftliche Prozesse auch auf politisch nicht Interessierte. Zu den zentralen Aufgaben der Gewerkschaften zählt daher, politisches Handeln zu initiieren und zu fördern.“ (VER.DI 2007, 16)*

Beide Definitionen sehen eine handelnde Aktivität als Grundvoraussetzung für Politik an. Die Definition von ver.di betont aber weitergehend, dass politisches Handeln als ein gemeinsames gesellschaftliches Handeln zu verstehen ist. Die auch im Bereich der WfbM vorherrschende subjektorientierte Sichtweise auf das Phänomen der Behinderung und die damit verbundene Individualisierung von Menschen mit Behinderungen (Vgl. CLOERKES 2007, 10) kann durch den von ver.di vertretenen politischen Anspruch in Hinsicht auf gemeinschaftliches Handeln problematisiert werden.

Der freie Wille von Menschen mit Behinderungen als Grundlage von Selbstbestimmung sieht sich in den Institutionen der Behindertenhilfe wie einem Wohnheim oder einer WfbM immer (mehr oder weniger starken) Einschränkungen ausgesetzt. Die damit einhergehende Fremdbestimmung ist für viele Menschen mit Behinderungen eine prägende Lebenserfahrung und bietet speziell

[44] Der Begriff leitet sich aus dem griechischen „polis“ ab. Die Polis bezieht sich auf die altgriechischen Stadtstaaten und beschreibt ein Staatsmodell, in dem auf Freiheit und Gleichheit beruhende Bürgerrechte verankert sind (Vgl. SCHUBERT / KLEIN 1997, 213).

gewerkschaftlicher Bildungsarbeit einen möglichen Ansatzpunkt. Verhinderte Selbstbestimmung ist aber sicher nicht ausschließlich im Feld von Behinderungen anzutreffen. Sie zeigt sich allgemein in bestehenden Machtverhältnissen. Insofern unterscheiden sich die Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarkts und die WfbM nicht voneinander. An beiden Orten stehen (in unterschiedlichem Maße) einem Arbeitgeber bzw. der Werkstatt mehr Machtressourcen zur Verfügung als einem Arbeitnehmer bzw. WfbM-Beschäftigten. Die Gleichnisfrage nach der freien Verfügbarkeit über das Eigene kann - gemessen am Hausvater - von *allen* Arbeitern gemeinsam verneint werden. Es kommt in dieser Perspektive ein wesentliches Prinzip aller Gewerkschaften zum Tragen – das der Solidarität.

Das Solidaritätsprinzip richtet sich gegen die Vereinzelung von Menschen und betont die Zusammengehörigkeit von Menschen (bspw. Menschen in einer gemeinsamen sozialen Lage) durch gegenseitige Mitverantwortung und Mitverpflichtung (Vgl. SCHUBERT, KLEIN 1997, 259). Somit bietet sich ver.di b+b unter dem Solidaritätsaspekt ein dynamisierender Ansatz hinsichtlich der politischen Teilhabe eines Werkstattrates. Er ist weiter als Grundlage für ein Bildungsangebot für die Werkstatträte in einer WfbM geeignet. Inwieweit dieser Weg mit dem Werkstattrat der Bruderhausdiakonie Reutlingen tatsächlich gangbar ist, bedarf aber einer kritischen Überprüfung (s. Kapitel 6.4.3).

4 Der Werkstattrat als Mitwirkungsgremium

4.1 Was heißt Mitwirkung?

„Die in § 138 Abs. 1 genannten behinderten Menschen wirken unabhängig von ihrer Geschäftsfähigkeit durch Werkstatträte in den ihre Interessen berührenden Angelegenheiten der Werkstatt mit." (§ 139 Abs.1 S. 1 SGB IX)

Nach der Annäherung an die Felder Gewerkschaft und Behinderung und den dort hervorgehobenen Blickwinkel auf die Arbeitsstätte der WfbM gilt es nun den zentralen Begriff der Mitwirkung mit seinen Auswirkungen für das noch zu definierende Feld eines Werkstattrats als politische Teilhabemöglichkeit eingehend zu untersuchen. Doch was genau erfasst nun der Begriff der Mitwirkung bezogen auf den Werkstattrat der Bruderhausdiakonie Reutlingen? Hier zeigen sich zunächst folgende Problemstellungen:

1. Der Begriff der Mitwirkung ist in Deutschland nach meiner Erkenntnis bis heute noch nicht ausreichend in einem sozialrechtlichen Kontext verortet. Besteht im Arbeitsrecht im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes vergleichsweise noch ein regelmäßiger Konsens über das Verständnis von Mitwirkung[45], so ist diese Übereinstimmung über den Begriff der Mitwirkung innerhalb der sozialrechtlichen Diskussion bereits nicht mehr gegeben. Die amtliche deutsche Übersetzung des englischen Begriffs „participation" mit „Mitwirkung[46]" innerhalb der Konvention der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) sei in diesem Zusammenhang exemplarisch erwähnt. Dem in der deutschen Fassung der Konvention verwendete Begriff der „Mitwirkung" als Übersetzung der englischen Formulierung „participation" wird hier ablehnend begegnet (Vgl. WELTI 2005, 535; WHO-ICF 2005, 4) und stattdessen mit dem Begriff der Teilhabe übersetzt.[47] Daher wird hier im weiteren Verlauf stets darauf zu achten sein, welcher „Absender" (wie bspw. die UN-BRK, das SGB IX oder die DWMV als Rechtsnormen) den Begriff der Mitwirkung unter welchem Verständnis in welchem Kontext gegenüber welchen „Empfängern" formuliert.

2. Ein regelmäßiger „Empfänger" des Begriffs der Mitwirkung ist der sogenannte Werkstattrat. Der Begriff des Werkstattrats erfasst dabei aber gleichzeitig verschiedene Inhalte. Er beschreibt das

[45] Das Gabler-Wirtschaftslexikon definiert bspw. Mitwirkung wie folgt: *„Beteiligung des Betriebsrats in Form der Mitwirkung bedeutet Beratung und Mitsprache bei der Entscheidung des Arbeitgebers, deren Rechtsgültigkeit zwar nicht von der Zustimmung des Betriebsrats (Mitbestimmung), wohl aber z.T. von der vorherigen Unterrichtung und Beteiligung des Betriebsrats abhängt."* http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/58344/mitwirkung-v4.html (Zugriff vom 06.09.2011)

[46] Art. 29 Abs. b. UN-BRK

[47] Felix Welti und die ICF der WHO übersetzen den Begriff *„participation"* mit *„Partizipation"* bzw. *„Teilhabe"*. Der Begriff der Mitwirkung in der deutschen Übersetzung der UN-BRK wird daher dem hier geäußerten Verständnis eines Teilhabebegriffs nicht vollständig gerecht.

einzelne Mitglied und das gesamte Gremium einer im Rahmen des Sozialgesetzbuchs IX (SGB IX) definierten Interessensvertretung (Vgl. SCHLUMMER / SCHÜTTE 2006, 72). Weiter hat das einzelne Mitglied des Werkstattrats auf individueller Ebene eine Reihe gesetzlicher Voraussetzungen im Rahmen des SGB IX zu erfüllen, um überhaupt durch demokratische Wahlen den persönlichen Status eines Werkstattrats erlangen zu können. Es zeigt sich hier eine nur schwer zu differenzierende Reichweite des Begriffs des Werkstattrats in seiner jeweiligen Funktion als einer Beschreibung des Gremiums und der Erfassung einer einzelnen Person innerhalb dieses Gremiums.

3. Der rechtliche Begriff der Mitwirkung bezieht sich wie oben dargestellt auf den Werkstattrat und die einzelnen Personen innerhalb eines Werkstattrats. Eine derzeit zentrale (sonder-)pädagogische Forderung nach Selbstbestimmung (Vgl. THEUNISSEN, KULIG, SCHIRBORT 2007, 300 - 303) für Menschen mit Behinderungen wirft die Frage auf, inwieweit die individuelle Selbstbestimmung des einzelnen Werkstattratsmitglieds innerhalb des Gremiums des Werkstattrats durch Mitwirkungsrechte garantiert werden kann und ob diesbezüglich Mitbestimmungsrechte nicht geeigneter wären. Die derzeit geltenden rechtlichen Bestimmungen lassen hierfür auch ausdrücklich einen Spielraum, der von der Werkstättenmitwirkungsverordnung (WMVO) und der Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung (DWMV) jeweils unterschiedlich genutzt wird[48]. Hier ist auch das jeweilige Rechtsverständnis bezüglich der Mitbestimmung zu beachten. Das Verhältnis von Mitwirkung und ermöglichter Mitbestimmung ist daher in diesen beiden Verordnungen hinsichtlich ihrer Tragweite unter dem Aspekt der Emanzipation zu betrachten.

Diese kurze Darstellung zeigt bereits bis hier die schwierige Verortung des Begriffs Mitwirkung in der Fragestellung dieser Arbeit auf. Es lässt sich aber im Rahmen von streng arbeitsrechtlichen und bestehenden sozialrechtlichen Auffassungen eine gleichsam gültige Eigenschaft von Mitwirkung feststellen. Jede Form von Mitwirkung vollzieht sich scheinbar in einer Abhängigkeit zu einem bereits existierenden äußeren Einfluss. Der folgende Vorschlag einer Arbeitsdefinition erhebt dabei nicht den Anspruch einer umfassenden Beschreibung des Begriffs der Mitwirkung. Er soll vielmehr einen ersten Versuch darstellen, die oben beschriebenen Lücken im Verständnis des Mitwirkungsbegriffs zu erfassen, Mitwirkung als arbeitsrechtlichen Begriff integrieren und gleichzeitig eine Hilfe für die weiteren Ausführungen dieser Arbeit im Umgang mit diesem Begriff außerhalb des „klassischen“ Arbeitsrechts (wie hier insbesondere dem „Kirchenrecht“ der evangelischen Kirche Deutschlands) bieten. Daher schlage ich hier folgende Definition für den Begriff der Mitwirkung vor:

[48] S. § 5 Abs. 4 WMVO; Mitbestimmungsrechte des Werkstattrats im Bereich der Diakonie werden in den §§ 7 und 8 der DWMV sogar explizit geregelt.

Mitwirkung bezeichnet das reaktive Handeln einer beständigen ersten Einheit, die in einem festgelegten Verhältnis zu (mindestens) einer weiteren zunächst agierenden Einheit steht und eine gemeinsame Wirkung erzeugt.

Es werden hier zunächst auf allgemeiner Ebene verschiedene Einheiten, die in einem asymmetrischen Interaktionsverhältnis stehen, auf ein gemeinsames Wirken erfasst. Asymmetrisches Interaktionsverhältnis meint hier die ungleiche Aufteilung von Machtressourcen zwischen verschiedenen Einheiten, die in einem gemeinsamen Interaktionsverhältnis stehen. Dies schließt bspw. die Mitwirkung eines Schauspielers an einem inszenierten Theaterstück ein. Der Schauspieler (beständige erste Einheit) nimmt eine Rolle (festgelegtes Verhältnis) im Sinne eines Theaterregisseurs (zunächst agierende weitere Einheit) innerhalb einer Aufführung (gemeinsame Wirkung) ein. Nimmt der Schauspieler die vorgesehene Rolle nicht ein oder verzichtet der Regisseur auf dessen Rollenübernahme, so ist der Schauspieler natürlich kein Mitwirkender und die Aufführung findet mit ihm nicht statt – oder die Aufführung hat alternativ nichts mehr mit dem ursprünglichen bzw. festgelegten Drehbuch des (verhinderten) Regisseurs gemein. Übernimmt aber der Schauspieler die Rollenvorgabe (reaktives Handeln), so erzeugt allein diese Handlung die vom Regisseur intendierte Wirkung. Eine Mit-Wirkung ist gegeben.

Für den Werkstattrat als „mit-wirkende“ Interessensvertretung der arbeitenden Menschen innerhalb einer WfbM eignet sich diese Definition ebenfalls, da sie Mitwirkung als Beteiligung an einem kontinuierlichen Prozess bezüglich eines bereits bestehenden bzw. vorgegebenen Sachverhaltes begreift. Auf diese Weise kann Mitwirkung von der größeren rechtlichen Reichweite der Mitbestimmung - in Form einer möglichen gleichberechtigten Eigeninitiative des Werkstattrats und dessen möglichem Vetorecht gegenüber der WfbM[49] - und von der geringeren rechtlichen Reichweite der Unterrichtung durch die WfbM unterschieden werden. Gleichzeitig grenzt sich in diesem Verständnis die Mitwirkung deutlich von einem reinen Unterrichtungsrecht des Werkstattrats ab[50]. In diesem Fall wäre durch die einseitige Informationsweitergabe durch die Werkstatt keine gemeinsame Wirkung gegeben. An dieser Stelle unterscheidet sich aber die vorgestellte Arbeitsdefinition von der rechtlichen Aufteilung der Mitwirkung des Werkstattrats in die zwei gleichwertigen Mitwirkungsformen des Mitwirkungsrechts und des Unterrichtungsrechts (Vgl. CRAMER 2009, 398). Die vorgenommene Abtrennung des Informationsrechts vom Mitwirkungsrecht des Werkstattrats dient hier aber unabhängig von möglichen juristischen Auswirkungen in erster Linie zunächst der inhaltlichen Verdeutlichung des oben eingeführten Mitwirkungsbegriffs.

[49] Die Eigeninitiative bzw. das „Initiativrecht“ und das „Vetorecht“ von Interessensvertretungen sind die wesentliche Merkmale des sogenannten arbeitsrechtlichen Mitbestimmungsrechts (s. Kapitel 4.3.1).
[50] Siehe insbesondere § 7 WMVO

Auch im Bereich des Werkstattrats soll nun ein kurzes Fallbeispiel zur Veranschaulichung des vorgestellten Mitwirkungsbegriffs dienen. Dieses Beispiel wird im weiteren Verlauf eine regelmäßige Rolle spielen. Die WfbM ist in diesem Beispiel keine Einrichtung einer Religionsgemeinschaft.

Die Werkstattleitung einer WfbM beabsichtigt ein allgemeines Rauchverbot auf dem Werkstattgelände einzuführen.

Die gesetzlichen Bestimmungen (festgelegtes Verhältnis - hier durch § 139 Abs. 1 SGB IX in Verbindung mit § 5 Abs.1 Nr. 1 und Abs. 3 WMVO) definieren in diesem Fall allgemein ein Mitwirkungsrecht eines Werkstattrats (beständige Einheit) hinsichtlich der Werkstattleitung (zunächst agierende weitere Einheit). Die Werkstattleitung plant (und nicht der Werkstattrat – dieser kann ein Vorhaben bei der Werkstattleitung seinerseits nur beantragen) zunächst die Einführung des Rauchverbots. Dazu informiert die Werkstattleitung den Werkstattrat über den bisherigen Plan und bezieht dessen Stellungnahme zum weiteren Fortgang der Planung mit ein (rechtliche Umsetzung des festgelegten Verhältnisses). Ohne diese aktive Einbeziehung des Werkstattrats durch die Werkstattleitung kann also keine gemeinsame Wirkung und damit auch keine Mitwirkung entstehen.

In beiden Beispielen spielt offensichtlich das festgelegte Verhältnis zwischen Werkstattrat und Werkstattleitung bzw. zwischen Regisseur und Schauspieler eine tragende Rolle. Dabei handelt es sich bei diesen Festlegungen jeweils um einen Konsens über gesellschaftlich definierte Normen. Diese Normen werden für den Bereich der WfbM durch das geltende Recht für das einzelne Werkstattratsmitglied, das Werkstattratsgremium und der Werkstatt als Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben bestimmt. Daher gilt es als nächstes, die hierfür wesentlichen festgelegten rechtlichen Bestimmungen genauer zu betrachten.

4.2 Die rechtlichen Grundlagen des Werkstattrats im Rahmen der WfbM

Wie bereits erwähnt, muss jedes Mitglied eines Werkstattrats in Deutschland innerhalb des Arbeitsbereichs einer WfbM in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis beschäftigt sein[51]. Dazu muss es zunächst den Tatbestand der „Behinderung“ erfüllen. Weiter muss es in der Lage sein, ein „Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen“[52]. Diese rechtlichen Grundvoraussetzungen auf individueller Ebene sind nur einige Aspekte von vielfältigen rechtlichen Rahmenbedingungen für die Tätigkeit eines Werkstattratsgremiums. Wie für alle gesetzlichen Interessensvertretungen gelten auch hier vielfältige rechtliche Grundlagen. Diese

[51] § 138 Abs.1 SGB IX in Verbindung mit § 139 Abs. 1 SGB IX
[52] § 136 Abs.2. Satz 1 SGB IX

Grundlagen reichen dabei innerhalb ihres Wirkungsbereiches von einer völkerrechtlichen Ebene wie bei der Konvention der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) bis hin zu einvernehmlich vereinbarten Regelungen zwischen einem einzelnen Werkstattratsgremium und dessen Werkstattleitung auf der Ebene der Werkstättenmitwirkungsverordnung (WMVO). Die folgenden Rechtsnormen der UN-BRK, des Grundgesetzes, des SGB IX und der WMVO bzw. der DWMV werden aufgrund ihrer regelmäßigen Wirksamkeit für den Werkstattrat bzw. die einzelnen Werkstattratsmitglieder vorgestellt. Diese Aufstellung erhebt nicht den Anspruch, alle für die Arbeit des Werkstattrats relevanten rechtlichen Regelungen vollständig zu erfassen. In ihnen erfährt aber der Begriff der Mitwirkung in Abhängigkeit zum sozialrechtlichen Kontext der Behinderung die größte Beachtung. Dies trifft in besonderem Maße auf den Regelungsbereich des SGB IX, der WMVO und der DWMV zu.

An dieser Stelle wird auf eine gleichzeitige ausführliche Darstellung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) verzichtet, obwohl sich die Bestimmungen der WMVO und damit verbunden auch der DWMV stark am BetrVG orientieren und viele Bestimmungen dort sogar aus dem Wortlaut entlehnt sind. Alleine die Instanz eines Werkstattrats ist der eines Betriebsrats als gewählte Interessensvertretung im Sinne des BetrVG nachgebildet. Für die WfbM und die Werkstatträte spielt das BetrVG aber nur eine hintergründige Rolle, da es in diesem Feld ausdrücklich keine Anwendung findet[53]. Dennoch wird das BetrVG immer wieder in dieser Arbeit angeführt, da dessen Regelungen auch ohne eine explizite Einführung der hier beabsichtigten Annäherung an den Begriff der Mitwirkung in seiner arbeitsrechtlichen Prägung dienlich sind.

Die Einteilung von rechtlichen Normen drückt gleichzeitig immer eine Normenhierarchie aus. Zwischen den einzelnen Normen in dieser hierarchischen Ordnung gelten die Prinzipien des Geltungsvorrangs und des daran im Anschluss zu klärenden Prinzip des Anwendungsvorrangs. Nach dem Prinzip des Geltungsvorrangs muss sich stets das untergeordnete Recht mit dem übergeordneten Recht vereinbaren lassen (Vgl. Tabelle 1).

[53] Siehe § 36 SGB IX

Rechtsquelle in der Reihenfolge ihres jeweiligen Geltungsvorrangs	**Rechtliche Norm**
Europarecht	UN-BRK
Verfassung BRD	Grundgesetz
Nationales Gesetz	UN-BRK SGB IX
Verordnungen	WMVO bzw. DWMV

Tabelle 1: Schematische Darstellung der Rechtsgrundlagen des Werkstattrates

Die UN-BRK nimmt hierbei eine Sonderstellung ein. Da die UN-BRK gleichermaßen supranationales Völkerrecht, europäisches Recht, und nationales Recht in Deutschland verkörpert, ist die mögliche Feststellung eines Geltungsvorrangs im jeweiligen Verhältnis zum deutschen Grundgesetz und zu anderen nationalen Gesetzen nicht ohne Weiteres durchführbar. Peter Trenk-Hinterberger[54] (TRENK-HINTERBERGER 2011, 3 ff.) gesteht der UN-BRK in diesem Zusammenhang lediglich den Rang eines einfachen Bundesgesetzes zu. Er betont aber gleichzeitig ihre starke Einflussmöglichkeit auf die Auslegung der Grundrechte in Deutschland. Bei Rechtskollisionen zwischen der UN-BRK mit gleichrangigen Bundesgesetzen wie dem SGB IX gilt nach Einschätzung von Trenk-Hinterberger das Prinzip des Anwendungsvorrangs im Sinne der „lex posterior-Regel“, nach der die Normen der UN-Konvention als jüngeres Gesetz gegenüber den Normen des SGB IX als älteres Gesetz bei gleichem Regelungsinhalt alleinige Anwendung findet. Daraus wird hier der Schluss gezogen, dass der Gesetzgeber verpflichtet ist, das SGB IX an die Bestimmungen der UN-BRK anzupassen (TRENK-HINTERBERGER 2011, 15). Diese Arbeit folgt im weiteren Verlauf dieser Einschätzung. Daher wird die UN-BRK dem SGB IX übergeordnet und dem deutschen Grundgesetz gleichgestellt. Die nationale Gesetzgebung hat demnach die Vorgaben der UN-BRK und des Grundgesetzes umzusetzen.

Weiter regelt der Geltungsvorrang das Verhältnis einer nationalen gesetzlichen Bestimmung zur Rechtsnorm einer Verordnung wie bspw. in § 144 Abs. 2 SGB IX und der dort vorgeschriebenen Rechtsverordnung zu Fragen der Mitwirkung eines Werkstattrats. Die vom hier ermächtigten Bundesministerium für Arbeit und Soziales erlassene Werkstättenmitwirkungsverordnung (WMVO) hat sich demnach an den festgelegten Bestimmungen des SGB IX zu orientieren. Die WMVO ihrerseits regelt in § 1 Abs. 2 WMVO die Vorgabe von § 144 Abs.2 Satz 2 SGB IX bezüglich der Möglichkeit von Religionsgemeinschaften für ihre Einrichtungen eigene Regelungen zu Fragen der Mitwirkung eines Werkstattrats zu treffen. Die Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung (DWMV) als wesentliche Regelungsgrundlage der Arbeit des Werkstattrats der Bruderhausdiakonie Reutlingen muss dabei aber zwingend „gleichwertige“ Regelungen wie die WMVO enthalten. Im

[54] http://web.ev-akademie-tutzing.de/cms/index.php?id=576&part=downl (Zugriff vom 15.09.2011)

Folgenden werden die für die Werkstatträte wesentlichen gesetzlichen Bestimmungen der UN-BRK, dem SGB IX und der hieraus abgeleiteten WMVO bzw. der DWMVO vorgestellt. Das SGB IX bildete bereits die Grundlagen für die im Kapitel 3.2 vorgestellte WfbM. Andere Gesetze und Verordnungen wie das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) oder die Werkstättenverordnung (WVO) werden im Verlauf dieser Arbeit ebenfalls angeführt. Sie stehen nicht im Mittelpunkt und werden deshalb nicht explizit vorgestellt.

4.2.1 Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK)

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) wurde von der Generalversammlung der Vereinten Nationen im Dezember 2006 angenommen und ist seit dem 26. März 2009 auch für die BRD als gleichlautendes nationales Gesetz geltendes Recht. Die Ratifizierung der UN-BRK durch die Europäische Union erfolgte im Januar 2011. Mit ihr verpflichtet sich Deutschland zur Einhaltung und Umsetzung sämtlicher Bestimmungen sowohl gegenüber der internationalen Staatengemeinschaft als auch allen in Deutschland lebenden Menschen (Vgl. AICHELE 2010, 17), was zu einer verstärkten Auseinandersetzung in der deutschen Behindertenpolitik und einem Perspektivwechsel auf das Phänomen der Behinderung führte. Der integrativ geprägte staatliche Fürsorgegedanke wurde durch das stark inklusiv geprägte Leitprinzip, zum Beispiel bezüglich des Rechts auf Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen, abgelöst (Vgl. AICHELE 2010, 18).

> *„Die Konvention steht […] für einen Wechsel von einer Politik der Fürsorge hin zu einer Politik der Rechte. Sie ist der neue Rechtsrahmen für die Behindertenpolitik in Deutschland und erhebt die Rechte von Menschen mit Behinderungen zur Grundlage und zum Maßstab politischen Handelns.“ (AICHELE 2010, 13)*

Wie bereits im Kapitel 3.1. dargestellt, entfaltet die UN-BRK eine maßgeblich prägende Einflussmöglichkeit auf die deutsche Behindertenpolitik. Dabei formuliert Artikel 1 der UN-BRK den Zweck, den *„vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern“* (Art.1 Unterabs. 1 UN-BRK). Die UN-BRK definiert dabei Menschen mit Behinderungen wie folgt:

> *„Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“ (Art. 1 Unterabs. 2 UN-BRK)*

Der Begriff der Behinderung kann hier also als Sammelbegriff verschiedener sich bedingender Wirkungen verstanden werden, zwischen

- einem einzelnen Menschen mit einer längerfristig existierenden funktionalen Sinnesbeeinträchtigung und
- dem Bestehen von unterschiedlichen einschränkenden Hindernissen innerhalb des Lebensumfelds dieses Menschen.

Daraus kann eine stärkere Hinderung dieses Menschen an der Umsetzung seiner persönlichen Lebensführung resultieren im Vergleich zu Menschen ohne eine solche Behinderung.
Behinderung ist also nach diesem Verständnis eine Möglichkeit und keine Zwangsläufigkeit.

Aufgrund dieses Verständnisses von Behinderung ergibt sich eine für diese Arbeit grundlegende Fragestellung: Wie können die Werkstatträte der Bruderhaudiakonie Reutlingen, als Menschen mit Behinderungen im Sinne der UN-BRK, zu einer vollen, wirksamen und gleichberechtigten politischen Teilhabe gelangen? Dazu werden im Folgenden die für diese Arbeit in besonderem Maße relevanten Artikel 26 (Habilitation und Rehabilitation), Artikel 27 (Arbeit und Beschäftigung) und Artikel 29 (Teilhabe am politischen und öffentlichen Leben) der UN-BRK genauer betrachtet.

Artikel 26 Abs.1 Satz 1 der UN-BRK fordert *„wirksame und geeignete Maßnahmen […] um Menschen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen […], die volle Einbeziehung in alle Aspekte des Lebens und die volle Teilhabe an allen Aspekten des Lebens zu erreichen und zu bewahren“*. Das einzelne Werkstattratsmitglied als Empfänger von Leistungen zur Habilitation und Rehabilitation in Deutschland wird danach von dieser Forderung erfasst. Ob generell die Teilhabeleistung an einer Beschäftigungsmaßnahme im Rahmen der WfbM als wirksam und geeignet hinsichtlich einer vollen Teilhabe am Arbeitsleben bezeichnet werden kann, ist hier in Frage zu stellen. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang die Tatsache, dass die grundsätzlich separierende Einrichtung einer WfbM in den Ausführungen der UN-BRK mit ihrer inklusiven Perspektive auf die Felder der Habilitation und Rehabilitation sowie im Bereich der Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen konsequenterweise keinen Eingang findet (Vgl. CRAMER 2009, 60).

In Artikel 27 Abs.1 der UN-BRK erkennen die Vertragsstaaten das grundsätzliche gleiche Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen an. Dieses Recht soll auf einem „offenen, integrativen [in der englischen Fassung: ´inclusive´], und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt“ (Art. 27 Abs. 1 Satz 1 UN-BRK) umgesetzt werden können. Hier ist erneut festzustellen, dass die Werkstatträte als Beschäftigte im Rahmen einer anerkannten WfbM nach deutschem Recht in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis zu den Werkstätten stehen

(Vgl. § 138 Abs. 1 SGB IX) und somit nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind. Die Beschäftigung in einer WfbM ist wie bereits erwähnt in Deutschland eine sozialrechtliche Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben. Dennoch orientiert sich die Ausrichtung der WfbM ebenfalls stark an den nationalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie die Anlehnung der WMVO an die Inhalte des Betriebsverfassungsgesetzes belegt. Hier zeigt die UN-BRK mit ihrem grundsätzlichen Inklusionsanspruch im Feld von Arbeit und Beschäftigung - auch gegenüber ihrer deutschen Fassung - in besonderem Maße eine Diskrepanz zwischen der Rechtsstellung von beschäftigten Menschen in einer WfbM (arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis, Leistungsempfänger) und der gleichzeitigen Rechtsorientierung am allgemeinen deutschen Arbeitsrecht bzgl. eines „ersten“ allgemeinen Arbeitsmarktes (wie bspw. dem Betriebsverfassungsgesetz, Arbeitszeitgesetz, Bundesurlaubgesetz etc.) auf.

Neben dem Aspekt der Teilhabe am Arbeitsleben ist das Feld der politischen Teilhabe für die Grundlagen der Arbeit des Werkstattrats bzw. der einzelnen Werkstatträte von maßgebender Bedeutung. Unabhängig von der oben bereits beschriebenen separierenden Nicht-Öffentlichkeit innerhalb einer WfbM fordert Artikel 29 der UN-BRK von staatlicher Seite dessen aktive Unterstützung von Menschen mit Behinderungen bezüglich deren gestaltenden Teilhabemöglichkeiten in allen öffentlichen Angelegenheiten (Vgl. Art. 29 Unterabs. b UN-BRK). In dieser Sicht sind die Vorgaben der UN-BRK für den Werkstattrat als politisches Gremium innerhalb der WfbM hinsichtlich seiner rechtlichen Teilhabemöglichkeiten nicht hoch genug einzuschätzen. Welchen Einfluss die recht junge UN-BRK auf das deutsche Sozialrecht entwickeln wird, bleibt abzuwarten.

4.2.2 Grundgesetz der BRD (GG)

Das Grundgesetz (GG) der BRD ist - wie der Name schon verrät - die rechtliche Grundordnung auf nationaler Ebene und hat in Deutschland Verfassungsrang. Mit Inkrafttreten des Grundgesetzes im Mai 1949 fällt auch die Staatsgründung Deutschlands als demokratischer und sozialer Bundesstaat (Art. 20 GG) zusammen. Unter dem damals frischen Eindruck der nationalsozialistischen Gewaltherrschaft und unter Einflussnahme der westlichen alliierten Siegermächte des zweiten Weltkriegs wurden im ersten Abschnitt des Grundgesetzes Grundrechte formuliert, die sich an den völkerrechtlichen Bestimmungen auf supranationaler Ebene orientieren. Art. 3 GG formuliert neben einem allgemeinen Gleichheitssatz (Abs. 1), nach dem alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind, einen seit 1994 aufgenommenen besonderen Gleichheitssatz für behinderte Menschen (WELTI 2005, 404 ff.): *„Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“* (Art. 3 Abs. 3 Satz 2 GG) Unter Berücksichtigung des Rechtsgrundsatzes des Anwendungsvorrangs von speziellen Normen vor allgemeinen Normen bei gleicher Geltung tritt hier das Grundgesetz gegenüber den

UN-BRK zurück (WELTI 2005, 405). Das bedeutet, dass behinderte Menschen im Rahmen des Grundgesetzes besondere Schutzrechte über den allgemeinen Gleichheitssatz hinaus gewährt werden, ohne diesen - bezogen auf Menschen ohne Behinderung - außer Kraft zu setzen. Anders als die UN-BRK mit ihrem inklusiven Anspruch folgt das Grundgesetz mit dem besonderen Gleichheitssatz von 1994 noch einem integrativen Grundgedanken gegenüber Menschen mit Behinderungen. Das Sozialgesetzbuch IX und die ihm unterstellte Rechtsverordnung der WMVO besitzen daher einen integrativen Charakter, der die weiteren für den Werkstattrat relevanten Regelungen prägt.

Das Grundgesetz als Verfassung regelt auch das Verhältnis zwischen Kirche und Staat in Deutschland. Es übernimmt diesbezüglich durch Artikel 140 GG ausdrücklich rechtliche Bestimmungen aus der Weimarer Reichsverfassung (WRV) von 1919. Eine bis heute gültige und somit auch für den Werkstattrat der Bruderhausdiakonie Reutlingen weitreichende Bestimmung findet sich im vom GG übernommenen Artikel 137 der Weimarer Verfassung. Dort heisst es:

> *„Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes." (Art. 137 Abs. 3 WRV)*

Hieraus leitet sich auch das kirchliche Selbstverwaltungsrecht der Evangelischen Kirche Deutschlands (EKD) ab. Aufgrund dessen finden einige staatliche Gesetze wie bspw. das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) im Wirkungsbereich kirchlicher Einrichtungen wie dem Diakonischen Werk Württembergs keine Anwendung (§ 118 Abs. 2 BetrVG). Alternativ zum BetrVG hat die EKD 1992 ein Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG EKD) erlassen, das grundsätzlich das Verhältnis zwischen einer Dienststelle (entsprechend dem Arbeitgeber des BetrVG) und den Mitarbeitern (Arbeitnehmer) regelt. § 52a MVG EKD verfügt, dass die Mitwirkungsrechte behinderter Menschen in einer WfbM vom Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch eine Rechtsverordnung zu regeln ist. Dies ist eine Grundlage für die DWMV, die wie unten noch ausführlich dargestellt, den größten Einfluss auf den Werkstattrat der Bruderhausdiakonie ausübt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Mitwirkungsrecht von Werkstatträten in diakonischen Einrichtungen durch zwei verschiedene Rechtsquellen geprägt wird. Wie oben dargestellt, finden das MVG EKD und die hieraus abgeleitete DWMV eine verfassungsrechtliche Rahmung innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Ein solches Gesetz stellt das SGB IX und dessen Regelungen für Menschen mit einer Behinderung dar. Mit dem SGB IX und MVG EKD bzw. der WMVO und DWMV sind also von hier an vier maßgeblichen Normen für die weitere Annäherung an den Mitwirkungsbegriff auf staatlicher und kirchlicher Ebene benannt.

4.2.3 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

Das 2001 eingeführte neunte Sozialgesetzbuch trägt den Titel Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen und gliedert sich in zwei Teile. Diese sind zum einen Regelungen für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen (Teil 1) und zum anderen das sog. Schwerbehindertenrecht (Teil 2). Es ordnet sich in Deutschland einem bestehenden fünfgliedrigen Sicherungssystem unter. Dies sind im Einzelnen die Pflegeversicherung, die Krankenversicherung, die Unfallversicherung, die Rentenversicherung und die Arbeitslosenversicherung (CLOERKES 2007, 47). Die erwähnte Unfallversicherung kann neben der subsidiären Sozialhilfe, der Kriegsopferfürsorge und der öffentlichen Jugendhilfe Träger von zu erbringenden Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen im Arbeitsbereich einer WfbM sein[55]. Sie sind hier die Rehabilitationsträger, die gemäß § 5 Nr. 2 SGB IX Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben zu erbringen haben. Diese Leistungen werden im fünften Kapitel des ersten Teils des SGB IX (§§ 33 - 43) konkretisiert. Werkstatträte als Leistungsempfänger im Arbeitsbereich einer anerkannten WfbM erhalten Leistungen, „um die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit der behinderten Menschen zu erhalten, zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen, die Persönlichkeit dieser Menschen weiterzuentwickeln und ihre Beschäftigung zu ermöglichen oder zu sichern“ (§ 39 S. 1 Halbs. 2 SGB IX). Im Kapitel 12 des zweiten Teils des SGB IX (§§ 136 - 144) werden die Regelungen im Zusammenhang mit der WfbM aufgeführt. Hier werden u.a. der bereits vorgestellte Begriff der WfbM und ihre Aufgaben, die Rechtsstellung der dort arbeitenden behinderten Menschen und ihre Mitwirkungsrechte und -pflichten festgelegt. Außerdem wird hier die Verpflichtung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Erlass einer Rechtsverordnung bezüglich der konkreten Mitwirkung eines Werkstattrats (WMVO) formuliert. Die Bundesregierung wird hier ebenfalls ermächtigt, eine Werkstättenverordnung (WVO) über die nähere Regelung von Begriff und Aufgabe der WfbM zu bestimmen.

Im Folgenden werden nun der Begriff der Behinderung (§ 2), die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben der einzelnen Werkstatträte (§§ 39 und 41) und die in der WfbM vorgesehen Mitwirkung (§139) in Auszügen vorgestellt.

§ 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX definiert Behinderung wie folgt:

> *„Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“*

[55] Siehe § 42 Abs.2 Nr. 1 - 4 SGB IX

Die WfbM und damit verbunden das einzelne Werkstattratsmitglied als gewählter Interessensvertretung steht ausschließlich Menschen offen, die von der Behinderungsdefinition des SGB IX erfasst werden. Diese rechtswirksame Definition des Behinderungsbegriffs unterscheidet sich von der bereits vorgestellten Definition von Behinderung in der UN-BRK. Der Behinderungsbegriff des SGB IX greift die Sinnesbeeinträchtigung nicht explizit auf, definiert eine Mindestdauer und setzt eine Beeinträchtigung der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben voraus, während der Behinderungsbegriff der UN-BRK diese als grundsätzliche Möglichkeit versteht. Unter der Anwendung des vorgestellten Behinderungsbegriffs des SGB IX stellt sich nun die Frage: Wie sehen die konkreten Teilhabeleistungen für das Arbeitsleben eines Werkstattratsmitglieds aus? Dazu formuliert das SGB IX mit § 39 folgende Zielsetzung:

> *Leistungen in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen (§ 136) werden erbracht, um die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit der behinderten Menschen zu erhalten, zu entwickeln, zu verbessern oder wiederherzustellen, die Persönlichkeit dieser Menschen weiterzuentwickeln und ihre Beschäftigung zu ermöglichen oder zu sichern.*

Die von der WfbM zu erbringenden Leistungen haben drei zentrale Aufgaben zu erfüllen (Vgl. MROZYNSKI 2002, 432). Neben der Förderung (Erhalt, Entwicklung, Verbesserung, Wiederherstellung) der Leistungs- und Erwerbsfähigkeit sind dies die Weiterentwicklung der Persönlichkeit und wie bereits erwähnt die Sicherung bzw. die Ermöglichung der Beschäftigung der Menschen mit Behinderung. An dieser Stelle ist nun ein Blick auf die Formulierung der „Weiterentwicklung der Persönlichkeit“ interessant. Diese Formulierung ist neben der Zielsetzung einer Teilhabeleistung gleichzeitig auch eine wesentliche Aufgabenbeschreibung der WfbM[56]. Wie diese Weiterentwicklung der Persönlichkeit für die einzelnen Beschäftigten konkret aussehen soll legt das SGB IX aber nicht weiter fest. Es findet sich diesbezüglich nur in § 5 Abs. 3 der Werkstättenverordnung (WVO) eine knappe Formulierung, nach der in diesem Zusammenhang „geeignete Maßnahmen“ zu ergreifen sind[57]. Auch § 41 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX bezeichnet die Weiterentwicklung der Persönlichkeit ebenfalls als Leistungsziel des Arbeitsbereichs einer WfbM ohne dieses zu Konkretisieren. Es findet sich lediglich ein Anforderungsmerkmal für das Fachpersonal und den Begleitenden Dienst einer WfbM im Rahmen der WVO. Danach sollen Fachpersonal und Begleitender Dienst „den Bedürfnissen der behinderten Menschen gerecht werden“ (§ 9 Abs.1 und § 10 Abs. 1 WVO).

[56] § 136 Abs. 1 Satz 2 SGB IX
[57] Diese Maßnahmen werden aber auch dort nicht konkretisiert (Vgl. CRAMER 2009, 309 f.).

Die offensichtliche Zurückhaltung des Gesetzgebers bei der Konkretisierung dieser Bestimmung lässt den Schluss zu, dass das Ziel der Weiterentwicklung der Persönlichkeit gegenüber den Zielen des Erhalts der Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit und der Beschäftigungssicherung bzw. Beschäftigungsermöglichung im Sinne des § 39 SGB IX eher als stellvertretend zu erfüllende Aufgabe durch die WfbM verstanden werden kann und weniger als zu erreichendes Ziel hinsichtlich der Teilhabe von behinderten Menschen am Arbeitsleben zu verstehen ist. Bei der Beschreibung der Aufgaben der WfbM heißt es auch entsprechend:

„Sie [die WfbM; EH] *hat denjenigen Menschen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, zu ermöglichen, ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln." (§ 136 Abs.1 Nr. 2 SGB IX)*

Anders als in § 39 SGB IX ist hier die Entwicklung der Persönlichkeit ist zwingend an die Förderung der Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit gekoppelt („und dabei…"). Hier zeigen sich nun zwei Problemstellungen: Zum einen ist die Persönlichkeitsentwicklung behinderter Menschen als Aufgabe der WfbM generell mit dem Leitprinzip der Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen nach § 1 SGB IX theoretisch nicht vereinbar, da Selbstbestimmung für sich genommen bereits Ausdruck einer andauernden Persönlichkeitsentwicklung ist[58]. Zum anderen ist unabhängig vom Ziel der Selbstbestimmung für die einzelnen Mitglieder des Werkstattrats der Aspekt der Persönlichkeitsentwicklung bei der Ausübung ihres Amtes besonders zu berücksichtigen. Das Amt einer Interessensvertretung ist allein schon durch die zuvor durchzuführende Personenwahl stark an die jeweilige gewählte Person gekoppelt. Eine vom Gesetzgeber geforderte Koppelung der hier in besonders hohem Maße gebotenen Persönlichkeitsentwicklung an eine wie auch immer zu erlangende Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit bzw. Beschäftigungssicherung im Rahmen der WfbM wird aber den einzelnen WfbM-Beschäftigten und dem einzelnen Werkstattratsmitglied nicht gerecht werden können, denn genau genommen stellt in diesem Zusammenhang jede Werkstattratstätigkeit zunächst sogar eine konkrete Leistungsminderung bezogen auf die von der WfbM wirtschaftlich verwertete Arbeitsleistung dar. Daher kann die WfbM gegenüber einzelnen Werkstattratsmitgliedern nur diese beiden an sie gerichteten Forderungen voneinander eigenständig erfüllen.

Unabhängig von der hier abgelehnten generellen Koppelung von Leistungs- und Erwerbsfähigkeit an die Persönlichkeitsentwicklung behinderter Menschen als Aufgabe der WfbM im Sinne des SGB IX bleibt die Umsetzungspflicht der Persönlichkeitsentwicklung nach § 39 SGB IX bestehen. Die Mitwirkungsrechte des Werkstattrats bieten hier den Beschäftigten in der WfbM und der Werkstatt

[58] Vgl. hierzu auch MÜLLER-WENNER, SCHORN 2003, 569 f. ; MROZYNSKI 2002, 7.

vielfältige Möglichkeiten. Sie werden wie der Begriff des Werkstattrats im bereits vorgestellten § 139 Abs.1 SGB IX festgeschrieben.

> *Die in § 138 Abs. 1 genannten behinderten Menschen wirken unabhängig von ihrer Geschäftsfähigkeit durch Werkstatträte in den ihre Interessen berührenden Angelegenheiten der Werkstatt mit. (§ 139 Abs. 1 Satz 1 SGB IX)*

Mitwirkungsgegenstand können nach dieser Bestimmung alle Angelegenheiten sein, die das Interesse der behinderten Menschen in einer WfbM berühren. Diese allgemeine Bestimmung wird durch § 5 WMVO bzw. §§ 6 - 10 DWMV konkretisiert. Die arbeitnehmerähnliche Rechtsstellung von Menschen mit Behinderungen im Rahmen der WfbM wurde bereits vorgestellt (s. Kapitel 3.2.). Die wesentlichen konkreten Inhalte des Mitwirkungsrechts werden nun innerhalb der Werkstättenmitwirkungsverordnung und anschließend in der Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung vorgestellt.

4.2.4 Die Werkstättenmitwirkungsverordnung (WMVO)

Die im Juni 2001 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bestimmte Verordnungsermächtigung nach § 144 Abs. 1 SGB IX findet aufgrund des kirchlichen Selbstverwaltungsrechts keine Anwendung auf den Arbeitsbereich der WfbM der Bruderhausdiakonie Reutlingen (§ 144 Abs. 2 SGB IX). Hier gilt für die Arbeit des Werkstattrats maßgeblich die DWMV (s. Kapitel 4.2.5). Die WMVO wird an dieser Stelle aber dennoch aufgeführt, da sie ausdrücklich die arbeitsrechtlich geprägte Bezugsgröße und Vorgabe für die gleichwertigen Regelungen der WfbM in diakonischen Einrichtungen wie der Bruderhausdiakonie darstellt und die DWMV ohne diesen Zusammenhang nicht in die Fragen von Mitwirkung und Mitbestimmung eingeordnet werden kann.

Die WMVO besteht aus 41 Paragrafen in fünf Abschnitten (VGL. SCHLUMMER / SCHÜTTE 2006, 73 - 78; CRAMER 2009, 386 ff.) Sie sind in starker Anlehnung an die Verordnungsermächtigung von § 144 Abs.2 SGB IX wie folgt gegliedert:

1. Anwendungsbereich, Errichtung, Zusammensetzung und Aufgaben des Werkstattrats
2. Wahl des Werkstattrats, Wahlberechtigung, Wählbarkeit, Zeitpunkt der Wahl, Vorbereitung und Durchführung der Wahlen
3. Amtszeit des Werkstattrats
4. Geschäftsführung des Werkstattrats
5. Schlussvorschriften

Für das Verständnis der Mitwirkungsrechte des Gremiums des Werkstattrats sind die Vorschriften des ersten Abschnitts relevant. Insbesondere die §§ 4 - 8 konkretisieren hier dessen Mitwirkungsrecht. Die Rechte auf persönlicher Ebene der einzelnen Werkstattratsmitglieder werden im vierten Abschnitt behandelt (§ 37). Abschließend wird die Funktion der Vertrauensperson geregelt (§ 39).

§ 4 WMVO definiert in Anlehnung an § 80 BetrVG die allgemeinen Aufgaben des Werkstattrats. Sie lassen sich (in Anlehnung an SCHLUMMER, SCHÜTTE 2006, 74) wie folgt zusammenfassen:

- Überwachung der Einhaltung arbeitsrechtlicher Schutzgesetze
- Überwachung der Einhaltung der Werkstattverträge der Beschäftigten
- Beantragung dienlicher Maßnahmen zugunsten der Beschäftigten und der Werkstatt
- Annahme von Beschwerden, diesbezügliche Verhandlung mit Werkstatt und Rückmeldung an Beschwerdeabsender
- Wahrung der Interessen besonders förder- und betreuungsbedürftiger beschäftigter Personen
- Gleichstellung der Geschlechter
- Bei Bedarf eines Beschäftigten Teilnahme an Gesprächen zwischen Werkstatt und eben dieser beschäftigten Person
- Besondere Berücksichtigung der Interessen von im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich beschäftigten Personen, die (noch) nicht durch eine eigene Interessensvertretung vertreten werden

§ 5 WMVO listet in zwölf Punkten die konkreten Mitwirkungsrechte und -pflichten des Betriebsrats auf. Diese Bestimmung ist eng an § 87 BetrVG angelehnt. Dort werden allerdings die hier genannten Punkte einem Mitbestimmungsrecht eines Betriebsrats zugeordnet. Die wesentlichen Angelegenheiten, die den Mitwirkungsrechten des Werkstattrats unterliegen werden nun in gebotener Kürze dargestellt:

1. Ordnungsverhalten in der WfbM, einschließlich der Regelung einer Werkstattordnung
   Regelungen über die Beschäftigungszeiten
   Maßnahmen zum Erhalt oder Erhöhung der Leistungsfähigkeit und Weiterentwicklung der Persönlichkeit
2. (2. a) Darstellung und Verwendung des Arbeitsergebnisses
   (2. b) Fragen zum Arbeitsentgelt
3. Urlaubsregelungen

4. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind die Werkstattbeschäftigten zu überwachen
5. Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit
6. Fragen zur Fort- und Weiterbildung, einschließlich der Maßnahmen zur Erhaltung und Erhöhung der Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit sowie zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
7. Fragen zur Verpflegung
8. Planung von Um-, Neu- und Erweiterungsbauten, sowie neuer technischer Anlagen
   Einschränkung, Verlegung und Stilllegung der WfbM
   Grundlegende Änderung von Werkstattorganisation und Werkstattzweck
9. Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung, sowie Sanitär- und Aufenthaltsräumen, Einführung neuer technischer Arbeitsverfahren
10. Mitgestaltung sozialer Aktivitäten

Grundsätzlich unterscheidet die WMVO zwei Mitwirkungsformen. Dies sind neben den Mitwirkungsrechten die Unterrichtungsrechte (Vgl. CRAMER 2009, 398). Die Umsetzung der Mitwirkungsrechte konkretisiert Abs. 3 dieser Bestimmung:

> *„Die Werkstatt hat den Werkstattrat in den Angelegenheiten, in denen er ein Mitwirkungsrecht hat, rechtzeitig, umfassend und in angemessener Weise zu unterrichten und ihn vor Durchführung einer Maßnahme anzuhören. Beide Seiten haben darauf hinzuwirken, dass Einvernehmen erreicht wird. Lässt sich Einvernehmen nicht herstellen, so kann jede Seite die Vermittlungsstelle anrufen." (§ 5 Abs. 3 WMVO)*

Es wird also eine Pflicht der Werkstatt zur aktiven Informationsweitergabe und zur Anhörung des Werkstattrats festgelegt. Der Werkstattrat hat seinerseits die Pflicht, seine Einschätzungen der Werkstatt gegenüber aktiv zu artikulieren. Über die Mitwirkung hinausgehende Formen der Beteiligung werden bei Einvernehmen zwischen Werkstatt und Werkstattrat in Absatz 4 ausdrücklich ermöglicht. Somit kann der Werkstattrat auch im Einklang mit der Werkstatt Regelungen treffen, die dem Mitbestimmungsrecht eines Betriebsrats entsprechen (CRAMER 2009, 401).

Die Vermittlungsstelle (§ 6 WMVO) stellt eine außerhalb der WfbM stehende Schiedsstelle bei Uneinigkeit zwischen Werkstattrat und Werkstatt in regelungsbedürftigen Fragen dar. Sie fasst einen Spruch, der allerdings für die Werkstatt nicht verbindlich ist. Sie kann weiter alleine entscheiden, muss aber den Spruch der Vermittlungsstelle in ihrer Entscheidung berücksichtigen

(Vgl. SCHLUMMER / SCHÜTTE 2006, 75). Die Vermittlungsstelle ist der Einigungsstelle im Arbeitsrecht (Vgl. § 76 BetrVG) nachempfunden. Dort ersetzt aber der Spruch der Einigungsstelle als Ausdruck des Mitbestimmungsrechts nach § 87 BetrVG die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Das oben erwähnte Unterrichtungsrecht des Betriebsrats (§ 7 WMVO) fordert die Werkstatt auf, dem Werkstattrat unaufgefordert sämtliche Informationen in einer diesem Recht unterliegenden Maßnahme zugänglich zu machen (SCHLUMMER / SCHÜTTE 2006, 76). Das Unterrichtungsrecht besteht in folgenden Fällen:

- Beendigung eines arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses, Versetzungen und Umsetzungen einer beschäftigten Person
- Verlauf und Ergebnis der Eltern- und Betreuerversammlung
- Einstellung, Versetzung und Kündigung von Arbeitnehmern der WfbM

Der Unterschied zwischen Mitwirkungs- und Unterrichtungsrecht macht Abs. 2 deutlich.

> *„Die Werkstatt hat den Werkstattrat in den Angelegenheiten, in denen er ein Unterrichtungsrecht hat, rechtzeitig und umfassend unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten." (§ 7 Abs. 2 Satz 1 WMVO)*

Hier ist folglich keine Anhörung des Werkstattrats vorgesehen.

§ 8 der WMVO regelt die Zusammenarbeit des Werkstattrats zwischen allen weiteren in der WfbM vertretenen Interessensvertretungen und der Werkstatt. Diese sind in erster Linie der Betriebs- oder Personalrat bzw. eine Mitarbeitervertretung. Alle Beteiligten unterliegen dem ursprünglich aus dem Betriebsverfassungsgesetz stammenden Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (CRAMER 2009, 405). Zu erwähnen ist hier ebenfalls das Recht des Werkstattrats und der Werkstatt, nach dem beide Seiten Unterstützung von Gewerkschaften, Behindertenverbände und Werkstättenverbände in Anspruch nehmen können. Außerdem fordert diese Bestimmung ein monatliches Treffen zwischen Werkstatt und Werkstattrat. Inhalt dieser Treffen soll dabei der Austausch und die Diskussion bilden, um eventuelle Meinungsverschiedenheiten beilegen zu können.

Im vierten Abschnitt der Verordnung regelt § 37 der WMVO die persönlichen Rechte und Pflichten des einzelnen Werkstattratsmitglieds. Sie lassen sich wie folgt zusammenfassen (CRAMER 2009, 436 ff.):

- Das Amt des Werkstattrats ist ein Ehrenamt

- Die Werkstatträte dürfen in der Ausübung ihres Amtes weder behindert, noch begünstigt werden
- Werkstatträte sind für die Durchführung ihres Amtes von ihrer Tätigkeit freigestellt. Der oder die Werkstattratsvorsitzende ist in Werkstätten mit über 200 Beschäftigten auf Verlangen komplett freizustellen.
- Werkstatträte haben in ihrer Amtszeit[59] zehn Tage Freistellungsanspruch für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, welche die für die Arbeit des Werkstattrats erforderlichen Kenntnisse vermitteln[60]. Bei erstmaliger Wahl erhöht sich dieser Anspruch auf zwanzig Tage.
- Werkstatträte sind verpflichtet, bezüglich Geschäftsgeheimnissen der Werkstatt und persönlichen Angelegenheiten der von ihnen vertretenen Beschäftigten Stillschweigen zu bewahren.

Der einzelne Werkstattrat hat also einen Rechtsanspruch auf werkstattratsspezifische Bildung. Hier ist aber festzuhalten, dass die oben dargestellte zeitliche Begrenzung des Bildungsanspruchs im Widerspruch zum BetrVG steht. Dort wird bei notwendigem Schulungsbedarf einzelner Betriebsratsmitglieder bei der Durchführung ihrer Betriebsratstätigkeit keine zeitliche Begrenzung festgelegt, sondern als Grundlage einer ordnungsgemäßen Durchführung des Amtes angesehen.

Zum Abschluss der Vorstellung der WMVO sei noch auf die Einrichtung einer Vertrauensperson (§ 37 Abs. 3) hingewiesen. Im rechtlichen Rahmen der Einrichtung einer Vertrauensperson sind folgende Regelungen zu erwähnen (CRAMER 2009, 442 f.):

- Der Werkstattrat muss zu seiner Unterstützung keine Vertrauensperson bestimmen. Er kann eine Vertrauensperson jederzeit bestimmen und diese Person von ihrer Funktion wieder entbinden.
- Die Vertrauensperson muss eine in der entsprechenden WfbM angestellte Fachkraft sein. Sie hat den Werkstattrat zu unterstützen.
- Die Vertrauensperson unterliegt während der Ausübung dieser Tätigkeit dem Direktions- aber nicht dem Weisungsrecht der Werkstattleitung. Sie besitzt keinen besonderen Kündigungsschutz wie bspw. ein Betriebsrat.
- Der Vertrauensperson stehen dieselben Rechte und Pflichten zu, wie den einzelnen Werkstattratsmitgliedern.

[59] Eine Amtszeit beträgt i. d. R. vier Jahre (§ 29 WMVO).
[60] Der Grundsatz der Erforderlichkeit solcher Veranstaltungen aus § 44 Abs. 3 DWMV orientiert sich an einer entsprechenden gesetzlichen Vorgabe des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 37 Abs. 6 BetrVG).

Aus dieser kurzen Beschreibung lässt sich bereits erahnen, welche komplexen Aufgaben die Vertrauenspersonen zu erfüllen haben und welche Spannungsfelder zwischen der Werkstatt, der Vertrauensperson und dem Werkstattrat entstehen können (Vgl. SCHLUMMER, SCHÜTTE 2006, 129 - 144).

4.2.5 Die Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung (DWMV)

Die DWMV trat im Juli 2004 in Kraft und ist wie bereits mehrfach erwähnt die zentrale Rechtsnorm für die Tätigkeit des Werkstattrats der Bruderhausdiakonie Reutlingen. Sie leitet sich neben dem SGB IX auf staatlicher Seite aus § 52a des MVG EKD ab und stellt eine Überarbeitung der eben vorgestellten WMVO dar. In weiten Teilen entspricht die DWMV der WMVO – insbesondere im Wortlaut bezüglich der Aufgaben eines Werkstattrats (§ 5 DWMV). Die Regelungen beider Verordnungen über Rechte und Pflichten einer Vertrauensperson entsprechen sich ebenfalls. Gleichzeitig unterscheidet sie sich aber in einigen Punkten deutlich von dieser (Vgl. SCHLUMMER, SCHÜTTE 2006, 79 - 81; BEB 2004, 22 - 24) und orientiert sich in diesen Punkten am MVG EKD.

Zunächst besteht nach § 3 DWMV die Möglichkeit, in größeren Einrichtungen mit mehreren Werkstätten einen Gesamtwerkstattrat zu bilden. Dies ist ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal gegenüber der WMVO. Von dieser Möglichkeit haben zwei einzelne Werkstatträte innerhalb der Bruderhausdiakonie Gebrauch genommen und einen Gesamtwerkstattrat gebildet (s. Kapitel 6.1). Der Gesamtwerkstattrat nimmt an dem im Rahmen dieser Diplomarbeit erarbeiteten Bildungsangebot teil.

Das Hauptunterscheidungsmerkmal der DWMV zur WMVO zeigt sich in der Formulierung von drei Verfahren der Beteiligung des Werkstattrats. Während die WMVO nur zwei Verfahren kennt (Mitwirkung und Unterrichtung), definiert § 6 DWMV neben dem Unterrichtungsrecht insbesondere die Verfahren der Mitwirkung und Mitbestimmung (Vgl. BEB 2004, 23). Die Mitbestimmungsfälle der DWMV werden von einem Katalog erfasst (§ 8 DWMV), der sich in weiten Teilen an den Fällen der Mitwirkung der WMVO (s. oben § 5 WMVO) orientiert. Von § 8 DWMV wurden aber einige dieser Fälle nicht dem Mitbestimmungsrecht zugeordnet und verbleiben im Mitwirkungsrecht. Sie werden nachstehend aufgeführt. Die Klammern hinter diesen Fällen verweisen auf die einzelnen Nummern aus § 5 WMVO. Für die vergleichende Bewertung von DWMV und WMVO hinsichtlich der Teilhabemöglichkeiten eines Werkstattrats werden sie später noch zu beachten sein:

- § 10 Buchst. a DWMV: Grundlegende Änderung von Werkstattorganisation und Werkstattzweck (Vgl. § 5 Abs. 1 Nr. 9 WMVO)

- § 10 Buchst. b DWMV: Darstellung und Verwendung des Arbeitsergebnisses (Vgl. § 5 Abs. 1 Nr. 3a WMVO)
- § 10 Buchst. c DWMV: Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und Arbeitsumgebung (WMVO Nr. 10)
- § 10 Buchst. f DWMV: Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit (WMVO Nr. 6)
- § 10 Buchst. g DWMV: Planung von Um-, Neu- und Erweiterungsbauten, sowie neuer technischer Einrichtungen (WMVO Nr. 9)
- § 10 Buchst. h DWMV: Einschränkung, Verlegung und Stilllegung der WfbM (WMVO Nr. 9)
- § 10 Buchst. i DWMV: Fragen der Regelung des Fahrdiensts (WMVO Nr. 2)
- § 10 Buchst. j DWMV und § 8 Buchst. f DWMV: Fragen zu Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit (WMVO Nr. 7)

Weiter wurde in der DWMV ein Mitwirkungsrecht bei der dauerhaften Umsetzung von Beschäftigten (auf dessen Wunsch) im Arbeitsbereich auf einen anderen Arbeitsplatz (§ 10 Buchst. k. DWMV) definiert. Eine ähnliche Bestimmung findet sich als Unterrichtungs- bzw. Informationsrecht des Werkstattrats in der WMVO (§ 7 Abs.1 Nr. 3 WMVO). Dieses besteht aber dort bei Versetzungen und Umsetzungen. Versetzungen sind danach im Arbeitsbereich einer WfbM möglich (CRAMER 2009, 403)[61], während dieser Tatbestand in der DWMV nicht aufgenommen wurde.

Neu aufgenommen in den Katalog der Mitwirkung wurde zusätzlich § 10 Buchst. d DWMV. – „Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden“ und § 10 Buchst. e DWMV, der „Maßnahmen zur Erleichterung des Arbeitsablaufs“ erfasst. Diese sind aber bereits m.E. Bestandteil der Gestaltung von Arbeitsabläufen und stellen daher keinen neuen Regelungsgehalt her.

4.3 Rauchverbot – die Rechte einer Interessensvertretung im Rahmen von Rechtsnormen

Im Anschluss an die Ausführungen über die Grundlagen der Mitwirkung des Werkstattrats bzw. der Werkstattratsmitglieder auf rechtlicher Ebene möchte ich an dieser Stelle wieder das Beispiel des Rauchverbots aus Kapitel 4.1 aufnehmen. Anhand dieses Beispiels kann das jeweilige Recht auf Einflussnahme von verschiedenen Interessensvertretungen gegenüber einer geplanten Handlung einer Werkstattleitung betrachtet werden. Das Mitwirkungsrecht des Werkstattrats kann auf diese Weise später in einen Bezugsrahmen zu anderen Rechtsnormen und den jeweils darin vorgesehenen Handlungsmöglichkeiten gesetzt werden. Diese Normen können später mit Hilfe der

[61] Nach § 95 Abs. 3 BetrVG entspricht der Tatbestand der Versetzung auch einer erheblichen Änderung von Umständen, unter denen eine konkrete Arbeit zu leisten ist.

vorgestellten Arbeitsdefinition des Mitwirkungsbegriffs hinsichtlich ihrer Unterstützung von politischer Teilhabe untersucht werden.

Das eingeführte Beispiel ermöglicht es, die jeweils beteiligten Parteien der Werkstattleitung und des Werkstattrats vergleichbaren Positionen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (wie die der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung bzw. des Arbeitgebers und des Betriebsrats) gegenüber zu stellen[62]. Dabei sind die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen des BetrVG und des MVG EKD zu beachten. Bei allen wesentlichen Unterschieden sind aber in beiden Bestimmungen die jeweiligen Mitbestimmungsrechte durch die Möglichkeit einer außerbetrieblichen Einflussnahme auf alleinige Entscheidungen der Dienststellenleitung bzw. des Arbeitgebers gekennzeichnet[63]. Da in der Werkstatt der Bruderhausdiakonie Reutlingen das MVG EKD und die DWMV Anwendung finden, werden deshalb neben den Vorgaben des BetrVG und der WMVO das MVG EKD und die DWMV hinsichtlich ihrer rechtlichen Vorgaben anhand der Einführung eines Rauchverbots vorgestellt.

4.3.1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Die Werkstattleitung als gleichzeitigem Arbeitgeber des Fachpersonals einer WfbM beabsichtigt ein allgemeines Rauchverbot auf dem Werkstattgelände einzuführen. Das Fachpersonal wird von einem Betriebsrat vertreten.

§ 87 Abs.1 Nr. 1 BetrVG definiert ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats als Interessensvertretung der Arbeitnehmer innerhalb der WfbM. Ein allgemeines Rauchverbot berührt die Ordnung des Betriebs und das Verhalten der Mitarbeiter in der WfbM. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sieht hier vor, dass der Arbeitgeber das geplante Rauchverbot nur mit Zustimmung des Betriebsrats einführen kann. Eine Einigung ist somit zu erzielen. Sollte diese nicht zustande kommen, hat eine Einigungsstelle auf Antrag einer Seite (§ 76 Abs. 5 BetrVG) tätig zu werden. Der Spruch dieser Einigungsstelle ersetzt dann die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 BetrVG). Die Einigungsstelle legt dann also das konkrete Ausmaß eines Rauchverbots auf dem Werkstattgelände fest.

[62] Eine grundsätzliche Vergleichbarkeit von WfbM und allgemeinem Arbeitsmarkt ergibt sich bereits aus der Arbeitsmarktorientierung der WfbM nach § 136 Abs.1 Satz 3 SGB IX (Vgl. MÜLLER-WENNER; SCHORN 2003, 573).

[63] Die Einflussnahme des Kirchengerichts bei Mitbestimmungsrechten ist nach § 60 Abs. 6 MVG EKD im Vergleich zum Spruch der Einigungsstelle nach § 87 Abs.2 BetrVG allerdings deutlich reduziert.

4.3.2 Werkstättenmitwirkungsverordnung (WMVO)

Die Werkstattleitung einer WfbM beabsichtigt ein allgemeines Rauchverbot auf dem Werkstattgelände einzuführen.

Nach der WMVO hat der Werkstattrat im oben genannten Beispiel ein Mitwirkungsrecht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1. Das Rauchverbot berührt gleichfalls die „Ordnung des Arbeitsbereiches der WfbM und das Verhalten der Werkstattbeschäftigten“. Die Mitwirkung des Werkstattrats wird dahingehend wie folgt konkretisiert:

> *„Die Werkstatt hat den Werkstattrat in den Angelegenheiten, in denen er ein Mitwirkungsrecht hat, rechtzeitig, umfassend und in angemessener Weise zu unterrichten und ihn vor Durchführung einer Maßnahme anzuhören. Beide Seiten haben darauf hinzuwirken, dass Einvernehmen erreicht wird. Lässt sich Einvernehmen nicht herstellen, so kann jede Seite die Vermittlungsstelle anrufen.“ (§ 5 Abs. 3 WMVO)*

Die Anhörung und ggf. die Stellungnahme des Werkstattrats ist also eine wesentliche Grundvoraussetzung um das von beiden Seiten vom Verordnungsgeber geforderte Einvernehmen zu erreichen. Sollte der Werkstattrat nach der Unterrichtung gegen die Einführung eines Rauchverbots sein und auch kein gemeinsamer Kompromiss mit der Leitung erreicht werden, sind beide Seiten berechtigt die Vermittlungsstelle (§ 6) anzurufen. Der Beschluss der Vermittlungsstelle ist dann im Rahmen der alleinigen und endgültigen Entscheidung über Art und Ausmaß des Rauchverbots von der Werkstattleitung zu berücksichtigen (§ 6 Abs. 3).

4.3.3 Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche Deutschland (MVG EKD)

Die Werkstatt- und Dienststellenleitung einer WfbM unter Trägerschaft des diakonischen Werks beabsichtigt ein allgemeines Rauchverbot auf dem Werkstattgelände einzuführen. Das Fachpersonal wird von einer Mitarbeitervertretung (MAV) vertreten.

Hier verfügt die Mitarbeitervertretung über ein Mitbestimmungsrecht nach § 40 Buchst. k. MVG EKD. In diesem Fall werden die Ordnung der Betriebsstelle und das Verhalten der Mitarbeiter im Dienst tangiert. Eine alleinige Entscheidung der Dienststellenleitung ist unwirksam (§ 38 Abs. 1 MVG EKD). Das weitere Verfahren regelt sich wie folgt:

> *„Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung. Auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern.“ (§ 38 Abs. 2 MVG EKD)*

Demnach besteht hier zunächst auch eine Unterrichtungspflicht der Dienststellenleitung. Per Beschluss der MAV ist die geplante Einführung des Rauchverbots mit ihr zu erörtern. Verweigert die MAV der geplanten Einführung die Zustimmung, so muss sie innerhalb von zwei Wochen nach Beantragung durch die Dienststellenleitung dem geplanten Rauchverbot entweder schriftlich mit Begründung widersprechen oder eine erneute Erörterung beantragen (§ 38 Abs. 3 MVG EKD). Sollte auch dann keine Einigung erzielt werden können, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung das Kirchengericht anrufen.“ (§ 38 Abs. 4 MVG EKD). Alleine die Dienststellenleitung kann hier demnach ein kirchengerichtliches Verfahren anstrengen. Das Kirchengericht entscheidet dann in diesem Fall, ob es die fehlende Zustimmung der MAV bezüglich der von der Dienststellenleitung beantragten Einführung eines Rauchverbots durch ihren Beschluss zu ersetzen hat oder nicht (§ 60 Abs. 6 MVG EKD).

4.3.4 Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung (DWMV)

Die Werkstattleitung einer WfbM unter Trägerschaft der Diakonie beabsichtigt ein allgemeines Rauchverbot auf dem Werkstattgelände einzuführen.

Im Gegensatz zum Mitwirkungsrecht im Rahmen der WMVO bewirkt die DWMV bezüglich der Ordnung im Arbeitsbereich und des Verhaltens der Werkstattbeschäftigten ein Mitbestimmungsrecht des Werkstattrats (§ 8 Buchst. b. DWMV). Die weitere Umsetzung dieses Mitbestimmungsrechts des Werkstattrats lehnt sich innerhalb von § 7 DWMV stark an die Bestimmungen des § 38 MVG-EKD an. So kann hier die Einführung eines Rauchverbots durch die Werkstatt nur mit Zustimmung des Werkstattrats erfolgen oder alternativ nur durch Spruch des Kirchengerichts nach Durchführung des Verfahrens der Vermittlungsstelle (§ 7 Abs. 1 DWMV). Nach dem Antrag der Werkstatt auf Zustimmung zum Rauchverbot kann der Werkstattrat eine Erörterung verlangen und hierzu eine Vertrauensperson hinzuziehen (§ 7 Abs. 2 DWMV). Der Werkstattrat kann im Anschluss an diese Erörterung innerhalb von zwei Wochen dem Antrag auf Rauchverbot schriftlich begründet widersprechen. Die Zweiwochenfrist ist in dringenden Fällen seitens der Werkstatt angemessen verkürzbar (§ 7 Abs. 3 DWMV). Kommt weiterhin keine Einigung zustande, so kann die Werkstattleitung die Vermittlungsstelle anrufen. Sollte der Spruch der Vermittlungsstelle nicht die Zustimmung der Werkstatt finden, steht ihr alternativ der Weg zum Kirchengericht offen (§ 7 Abs. 4 DWMV). Dieser Weg wird ausführlich in Kapitel 4.5 dargestellt.

4.4 Die Begriffe der Mitbestimmung, Mitwirkung und Vermittlungsstelle in der DWMV

Bei den oben vorgestellten vier unterschiedlichen Rechtsnormen löst die beabsichtigte Einführung eines Rauchverbots in drei Fällen ein Mitbestimmungsrecht aus. Nur die WMVO sieht in diesem Fall ein Mitwirkungsrecht vor. Allen gemein ist die Einrichtung einer außerbetrieblichen Schiedsstelle,

die bei keiner Einigung zwischen den beteiligten Parteien aktiv wird. Die Einigungsstelle (BetrVG), das Kirchengericht (MVG EKD) und die Vermittlungsstelle (WMVO bzw. DWMV) regeln dabei in jeweils unterschiedlichem Ausmaß die Reichweite der einzelnen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte. Den Schiedsstellen kommt daher bei der jeweiligen Umsetzung des Mitbestimmungsrechts eine zentrale Bedeutung zu. Daher ist es an dieser Stelle geboten, das Verständnis der drei unterschiedlichen Mitbestimmungsrechte anhand der jeweiligen Schiedsstelle näher zu betrachten, um von dieser Position aus einen Blick auf die erlassenen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Werkstattrats der Bruderhausdiakonie Reutlingen im Rahmen der DWMV vornehmen zu können. Doch zuvor muss an dieser Stelle eine Annäherung an den Begriff der Mitbestimmung[64] vorgenommen werden.

Im Verständnis dieser Arbeit unterscheidet sich Mitbestimmung in Erweiterung eines streng arbeitsrechtlichen Kontextes von dem oben eingeführten Mitwirkungsbegriff durch zwei sich einander bedingende Eigenschaften:

1. Die Handlungen aller an der Mitbestimmung beteiligten Einheiten stehen in einem symmetrischen Interaktionsverhältnis. **Allen Einheiten wird die gleichberechtigte Einflussnahme auf eine gemeinsame Wirkung eingeräumt**. Dies drückt sich auf arbeitsrechtlicher Ebene wiederum exemplarisch in einem gleichberechtigten Initiativrecht einer Interessensvertretung aus (Vgl. KLEBE, RATAYCZAK u.a. 2010, 437).
2. Die Gleichberechtigung aller beteiligten Einheiten zieht außerdem eine weitere Konsequenz nach sich. **Alle an der Mitbestimmung beteiligten Einheiten müssen jeweils unabhängig voneinander die Zustimmung zu einer gemeinsamen Wirkung erteilen, um zu einer tatsächlichen gemeinsamen Wirkung zu gelangen.** Dies drückt sich auf arbeitsrechtlicher Ebene wiederum exemplarisch im so genannten Vetorecht bzw. einer erzwingbaren Mitbestimmung einer Interessensvertretung aus (Vgl. KLEBE, RATAYCZAK u.a. 2010, 435)[65].

Das jeweilige konkrete Mitbestimmungsrecht der einzelnen Normen und ein ggf. damit verbundenes Veto- und Initiativrecht definiert sich in den drei vorgestellten Normen BetrVG, MVG EKD und DWMV höchst unterschiedlich[66]. Die so notwendig gewordene Unterscheidung der Begriffe Mitbestimmung, Mitbestimmungsrecht und EKD-Mitbestimmungsrecht dient neben der

[64] Wirtschaftliche Mitbestimmung definiert sich laut GABLER-VERLAG *„als institutionelle Teilhabe der Arbeitnehmer(-vertreter) am Willensbildungs- und Entscheidungsprozess in Unternehmen und Betrieb.“* http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/4149/mitbestimmung-v10.html (Zugriff vom 06.09.2011)

[65] Einseitige Maßnahmen eines Arbeitgebers sind in Fällen der Mitbestimmung gegenüber einem Betriebsrat im Rahmen des BetrVG bspw. rechtswidrig.

[66] Vgl. bspw. § 87 Abs. 2 BetrVG und § 47 Abs.2 MVG EKD bzgl. dem Zustandekommen einer Einigungsstelle bzw. dem Zustandekommen eines kirchengerichtlichen Verfahrens.

bereits vollzogenen Unterscheidung von Mitwirkung, Mitwirkungsrecht und EKD-Mitwirkungsrecht im weiteren Verlauf dieser Arbeit der Vergleichbarkeit der jeweiligen Normen, die einen gemeinsamen Regelungsinhalt aufweisen. Neben der jeweiligen Regelung von Mitbestimmung und Mitwirkung wird hier die Regelungskompetenz einer Vermittlungsstelle zu betrachten sein. In ihrem jeweiligen Regelungsbereich konkretisieren sich alle oben genannten Rechte in besonders anschaulicher Weise. Daher werden nun die folgenden Paragrafen der DWMV einer vergleichenden Analyse mit den entsprechenden Paragrafen der WMVO und des MVG EKD unterzogen um so eine Bewertung ihrer Wirksamkeit hinsichtlich der vorgestellten Arbeitsdefinition von Mitwirkung und den daraus abgeleiteten Unterscheidungsmerkmalen von Mitbestimmung vornehmen zu können (Tabelle 2).

	MVG EKD	**DWMV**	**WMVO**
Mitbestimmung	§ 38	§ 7 (Mitbestimmungsrechte des Werkstattrats)	(kein Mitbestimmungsrecht definiert)
Mitwirkung	(Mitberatung § 45)	§ 9	§ 5
Vermittlungsstelle	(Kirchengericht § 60)	§ 11	§ 6

Tabelle 2: Aufstellung der zu vergleichenden Paragrafen

4.5 Das Verfahren der vergleichenden Textanalyse

Um Textpassagen zwei verschiedener Paragrafen miteinander vergleichen zu können, wurden drei Färbeverfahren in unten dargestellter nummerischer Abfolge angewendet. Grundfarbe war schwarz. Jedes Verfahren erzeugte bei Erfüllung der jeweiligen Parameter eine entsprechende Texteinfärbung des Textes (rot, violett, orange bzw. grün), bei Nichterfüllung weiterer Parameter blieb die zuvor bestehende Farbe erhalten. Bereits eingefärbte Textstellen wurden im letzten Untersuchungsverfahren ggf. überfärbt. Die beiden ersten vergleichenden Verfahren wurden auf Ebene der einzelnen Grapheme[67] bzw. Schriftzeichen wie bspw. Ziffern durchgeführt. Die Vergleichseinheit der dritten Untersuchung waren die jeweils korrespondierenden Morpheme[68] beider Gesetzestexte. Groß- und Kleinschreibung wurde nicht berücksichtigt. Das Untersuchungsverfahren teilte sich wie folgt auf:

1. Die Schriftzeichen der DWMV (linke Spalte), die keine Entsprechung in der jeweiligen Vergleichsnorm des MVG EKD oder der WMVO, (rechte Spalte) aufweisen konnten, wurden in der linken Spalte rot markiert.
2. Die Schriftzeichen der Vergleichsnorm (rechte Spalte), die keine Entsprechung in der DWMV (linke Spalte) aufweisen konnten, wurden in der rechten Spalte violett markiert.

[67] Ein Graphem ist die kleinste bedeutungstragende Unterscheidungseinheit auf schriftlicher Ebene.
[68] Morpheme sind Wortbestandteile, denen eine grammatische Funktion oder eine Bedeutung zugeordnet werden kann.

3. Farbige Morpheme der Vergleichsnorm wurden mit den eventuell vorhandenen entsprechenden Morphemen der DWMV verglichen. Morpheme, die keine oder keine gleiche Entsprechung in der zu vergleichenden Textstelle aufweisen konnten aber aufgrund einer veränderten Position im Text oder aufgrund grammatikalischer Regeln eindeutig feststellbare Analogien auf Wortebene oder einen unveränderten Sinnzusammenhang ergaben, wurden in beiden Texten orange markiert. (zum Beispiel: „der/ Werk/statt/rat“ - „die/ Mit/arbeit/er/ver/tret/ung“ oder „Bei/de Sei/te/n“ - „Werk/statt/rat/ und/ Werk/statt“). Ergaben diese Morpheme alternativ auf Wortebene einen veränderten Sinnzusammenhang („sein/e“ Zustimmung – „der/en“ Zustimmung), wurden beide miteinander verglichenen Morphemgruppen grün markiert. Nach der Durchführung des dritten Verfahrens wurden Symbole oder Ziffern in diesem Zusammenhang ggf. nachträglich eingefärbt.

Zusammengefasst lassen sich die Untersuchungsmerkmale wie folgt definieren:

- **Rot** Neu aufgenommene Textpassagen innerhalb der DWMV
- **Violett**: Textpassagen der Vergleichsnorm, die nicht in die DWMV übernommen wurden
- **Orange**: Unterschiedliche Grapheme, deren entsprechende Stellung in der jeweils anderen Norm eine regelhafte Bedeutung zugeordnet wird und dadurch ein analoger Sinnzusammenhang hergestellt ist
- **Grün**: unterschiedliche Morpheme, deren entsprechende Stellung in der jeweils anderen Norm eine regelhafte Bedeutung zugeordnet werden kann und dadurch ein neuer Sinnzusammenhang in der DWMV hergestellt wird

4.5.1 Mitbestimmung

Wie bereits festgestellt, orientiert sich das den Werkstatträten eingeräumte „junge“ Mitbestimmungsrecht im Rahmen der DWMV (eingeführt im Juli 2004) eindeutig an den Vorgaben des „alten“ Mitbestimmungsrechts der Mitarbeitervertretungen im MVG EKD (eingeführt im November 1992, Neubekanntmachung im Januar 2004). Daher bietet sich der oben beschriebene textanalytische Vergleich der DWMV mit dem MVG EKD an, um vorgenommene Veränderungen der DWMV im Vergleich zu ihrem „Urtext“ systematisch erkennen zu können.

Die Durchführung des genannten Verfahrens ergab folgendes Ergebnis (s. Tabelle 3).

§ 7 DWMV – Mitbestimmungsrechte des Werkstattrats	**§ 38 MVG EKD – Mitbestimmung**
(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung des Werkstattrates unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung des Werkstattrates vorliegt oder durch das Kirchengericht gem. § 57 MVG.EKD nach Durchführung eines Verfahrens von der Vermittlungsstelle (§ 11) ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn der Werkstattrat nicht beteiligt worden ist.	(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. Abweichend von Satz 2 ist ein Arbeitsvertrag wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin solange nicht beschäftigt wird, bis eine Einigung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung erzielt ist oder die fehlende Einigung kirchengerichtlich ersetzt wurde.
(2) Die Werkstatt unterrichtet den Werkstattrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung. Auf Verlangen des Werkstattrates ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihm zu erörtern. Der Werkstattrat hat das Recht, zu diesem Gespräch eine Vertrauensperson (§ 47) hinzuzuziehen.	(2) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung. Auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern.
(3) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn der Werkstattrat nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Werkstatt kann die Frist in dringenden Fällen angemessen abkürzen oder verlängern. Der Werkstattrat hat die Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Werkstatt schriftlich zu begründen.	(3) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen abkürzen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen.
(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, kann die Werkstatt innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach Eingang der schriftlichen Weigerung die Vermittlungsstelle gem. § 11 anrufen. Findet der Einigungsvorschlag nicht die Zustimmung der Werkstatt oder des Werkstattrates, kann die Werkstatt das Kirchengericht (§ 49) anrufen. Die Werkstatt kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. Die Werkstatt hat dem Werkstattrat eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Mitbestimmungsverfahren einzuleiten oder fortzusetzen.	(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengericht anrufen. (5) Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Absätze 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.

Tabelle 3: Vergleichende Darstellung von § 8 DWMV und § 38 MVG EKD

Die Analyse ergab folgende Ergebnisse:

- Die Regelung über die Wirksamkeit eines Arbeitsvertrags, der Fristbeginn beim Zustimmungsprozess einer Maßnahme und die Möglichkeit der Fristverlängerung durch Antrag bei der Dienststellenleitung wurden aufgrund des arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus aus dem MVG EKD nicht in die DWMV übernommen.
- Begriffspaare wie bspw. „Dienststellenleitung“ und „Mitarbeitervertretung“ finden konsequent eine wortlautgleiche Entsprechung in den Begriffen „Werkstatt“ und „Werkstattrat“ (Ausnahme: *„kirchengerichtlich“* bzw. *„durch das Kirchengericht“*).
- Die Möglichkeit der Hinzuziehung einer Vertrauensperson bei Beantragung einer Maßnahme und der Begriff der Angemessenheit bei Fristverkürzung wurden unabhängig vom MVG EKD in die DWMV aufgenommen.
- Der Titel Mitbestimmungsrecht, sowie das an zwei Stellen (Abs. 1 und 4) erwähnte kirchengerichtliche Verfahren nach Durchführung eines Verfahrens der Vermittlungsstelle wurden im Vergleich zum MVG EKD abgeändert. Daher ist das gerichtliche Verfahren zeitlich erst nach dem Verfahren der Vermittlungsstelle zulässig.

Nach Anwendung des letzten Untersuchungsmusters fanden sich an drei verglichenen Textstellen Formulierungen, die keine entsprechenden regelhaften Bedeutungen aufweisen konnten.

- Das Genitiv *„derer“* in Abs. 2 des MVG EKD wurde in der DWMV in das possessive Artikelwort *„seine“* umgewandelt.

Diese Umwandlung führt bei der DWMV, wie das Wort possessiv bereits ausdrückt, ein im MVG EKD nicht vorhandenes Besitzverständnis über den Begriff der Zustimmung ein.

- Der unbestimmte Artikel der Textstelle *„eine Verweigerung“* in Abs. 3 der MVG EKD wurde in der DWMV in einen bestimmten Artikel *„die Verweigerung“* umgewandelt.

Möglicherweise versteht die DWMV unter dem Begriff Verweigerung einen in sich hermeneutisch geschlossenen Vorgang, während das MVG EKD ein offenes Verständnis andeutet.

- Der Terminus *„das Kirchengericht“* aus Abs. 4 MVG EKD wird an analoger Textposition der DWMV mit *„die Vermittlungsstelle gem. § 11“* ersetzt.

Zusammenfassung der Ergebnisse:

Besonders die letztgenannte Umwandlung weist augenfällig die weitreichendste Veränderung auf. Die Funktion des Kirchengerichts als maßgeblichen Bestandteil des Mitbestimmungsrechts im Rahmen des MVG EKD ist nach bisherigem Erkenntnisstand nicht ohne weiteres mit der Reichweite

einer Vermittlungsstelle als Bestandteil des Mitwirkungsrechts eines Werkstattrats im Rahmen der DWMV gleichzusetzen. Die hier erzeugte fragwürdige gleichrangige Relation zwischen dem Kirchengericht und der Vermittlungsstelle im Kontext von Mitbestimmung ist daher bei dem noch vorzunehmenden Textvergleich im Kontext der Vermittlungsstelle besonders zu beachten.

4.5.2 Mitwirkung

Nach der vergleichenden Analyse des Mitbestimmungsrechts im Rahmen der DWMV und des MVG EKD richtet sich nun der Blick wieder zurück auf das parallel bestehende Mitwirkungsrecht des Werkstattrats in den entsprechenden Normen der DWMV und der WMVO. Das Mitwirkungsrecht nach § 9 DWMV ist dem Mitwirkungsrecht in § 5 WMVO nachgebildet. Nach Durchführung des angewandten Analysemusters aus Kapitel 3.4.1 zeigt sich folgendes Bild.

§ 9 DWMV – Mitwirkungsrechte des Werkstattrats	**§ 5 WMVO – Mitwirkungsrechte des Werkstattrats**
(1) Die Werkstatt unterrichtet den Werkstattrat in Angelegenheiten, in denen er ein Mitwirkungsrecht hat, rechtzeitig, umfassend und in angemessener Weise. Er ist vor Durchführung einer Maßnahme anzuhören. Werkstattrat und Werkstatt haben darauf hinzuwirken, dass Einvernehmen erreicht wird. Lässt sich ein Einvernehmen nicht herbeiführen, so kann der Werkstattrat bzw. die Werkstatt die Vermittlungsstelle anrufen.	(3) Die Werkstatt hat den Werkstattrat in den Angelegenheiten, in denen er ein Mitwirkungsrecht hat, rechtzeitig, umfassend und in angemessener Weise zu unterrichten und ihn vor Durchführung einer Maßnahme anzuhören. Beide Seiten haben darauf hinzuwirken, dass Einvernehmen erreicht wird. Lässt sich Einvernehmen nicht herstellen, so kann jede Seite die Vermittlungsstelle anrufen.
(2) Weitergehende, einvernehmlich vereinbarte Formen der Beteiligung in Angelegenheiten, bei denen der Werkstattrat ein Mitwirkungsrecht hat, bleiben unberührt.	(4) Weitergehende, einvernehmlich vereinbarte Formen der Beteiligung in den Angelegenheiten des Absatzes 1 bleiben unberührt.

Tabelle 4: Vergleichende Darstellung von § 9 DWMV und § 5 WMVO

Folgende Ergebnisse sind hier zu erkennen:

- Parallele Textstellen mit einer entsprechenden analogen Bedeutung finden nicht in gleichem Maße eine konsequente wortlautgleiche Entsprechung wie bei Tabelle 3. (*„unterrichten“* bzw. *„hat … zu … unterrichten“*; *„beide Seiten“ / „jede Seite“* bzw. *„Werkstattrat und Werkstatt“ / „Werkstattrat bzw. die Werkstatt“*).
- Die neue Textstelle in Abs. 2 der DWMV ersetzt gleichzeitig die Formulierung aus Abs. 4 WMVO. Sie haben aber eine analoge Bedeutung.
- Es gibt zwei Textpassagen, die durch ihre jeweilige Position miteinander in Verbindung stehen und gleichzeitig keine analoge Bedeutung haben – *„Er ist“ / „und ihn“*, sowie *„herbeiführen“ / „herstellen“*.

  Die erste Passage zieht in der DWMV einen zweiten Satz nach sich, während dieser Inhalt in der ursprünglichen WMVO kumulativ wirkt („und“). Der Regelungsgehalt der Unterrichtung *und* Anhörung („rechtzeitig, angemessen, umfassend“) erfährt auf der syntaktischen Ebene

der DWMV eine Trennung. Dort ist die Anhörung nicht mit den drei oben genannten Adjektiven in Verbindung gebracht.

In der zweiten Passage der DWMV steht in Abs. 1 der unbestimmte Artikel „ein“ vor dem hier vermeintlich nicht erreichten Ziel „Einvernehmen herbeiführen“. Etwas unbestimmtes, und gleichzeitig bereits Bestehendes, muss hier offenbar von außen her-beigeführt werden. In der WMVO ist dagegen ein bestimmtes „Einvernehmen“ noch nicht gegeben und durch einen produktiven Prozess her-zustellen. Hier zeigt sich dasselbe Prinzip wie beim Begriff Verweigerung in der zuvor vorgenommen Analyse des Mitbestimmungsrechts, nur verweist hier der unbestimmte Artikel „ein“ auf die Paradoxie einer unbestimmten Normbestimmung von „Einvernehmen“, welches herbeizuführen ist.

Zusammenfassung der Ergebnisse:

Speziell die unterschiedliche Auffassung über das Wesen des Einvernehmens im Verhältnis beider Normen ist also an dieser Stelle festzuhalten. Zwischen DWMV und WMVO besteht also keine Übereinstimmung über den Begriff des Einvernehmens. Gleichzeitig ist die vorgenommene syntaktische Trennung der Begriffe des Anhörungsrechts vom Unterrichtungsrecht des Werkstattrats zu beachten.

Beide Normen sehen aber übereinstimmend die Möglichkeit vor, dass ein (wie auch immer geartetes) fehlendes Einvernehmen zwischen Werkstatt und Werkstattrat in einem Verfahren der Vermittlungsstelle weiter geregelt wird. Die entsprechenden Paragrafen werden nun abschließend ebenfalls untersucht.

4.5.3 Vermittlungsstelle

Das in Kapitel 3.5 vorgestellte letzte Untersuchungskriterium (orange – grün) erwies sich aufgrund der ausgeprägten Textumstellungen in Abs. 2 der DWMV bei weitestgehend ähnlichen Regelungsinhalten in der vergleichenden Analyse als nur schwer anwendbar. Die Ergebnisse dieser Analyse sind hier nur bedingt aussagekräftig.

§ 11 DWMV – Vermittlungsstelle	§ 6 WMVO – Vermittlungsstelle
(1) Bei Streitigkeiten zwischen dem Werkstattrat und der Werkstatt in den Fällen der §§ 8 und 10 sowie bei schweren oder wiederholten Verstößen der Werkstatt oder des Werkstattrates gegen die Bestimmungen der §§ 12 bis 14, kann jede Seite die Vermittlungsstelle anrufen.	
(2) Die Vermittlungsstelle besteht aus drei Personen, von denen je eine von dem Werkstattrat und von der Werkstatt benannt wird. Die vorsitzende Person wird von Werkstattrat und Werkstatt gemeinsam benannt. Sie muss Glied einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sein, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist. Sie soll unparteiisch und in Werkstattangelegenheiten erfahren sein. Kommt eine Einigung über den Vorsitz nicht zustande, so schlagen die Werkstatt und der Werkstattrat je eine Person vor; durch Los wird entschieden, wer von diesen beiden den Vorsitz übernimmt.	(1) Die Vermittlungsstelle besteht aus einem oder einer unparteiischen, in Werkstattangelegenheiten erfahrenen Vorsitzenden, auf den oder die sich Werkstatt und Werkstattrat einigen müssen, und aus je einem von der Werkstatt und vom Werkstattrat benannten Beisitzer oder einer Beisitzerin. Kommt eine Einigung nicht zustande, so schlagen die Werkstatt und der Werkstattrat je eine Person als Vorsitzenden oder Vorsitzende vor; durch Los wird entschieden, wer als Vorsitzender oder Vorsitzende tätig wird.
(3) Die Vermittlungsstelle hört beide Seiten an und fasst ihren Beschluss für einen Einigungsvorschlag innerhalb von zwölf Kalendertagen. Sie entscheidet nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Stimmenthaltung ist unzulässig. Die Beschlüsse der Vermittlungsstelle sind schriftlich niederzulegen und von der vorsitzenden Person zu unterzeichnen. Werkstatt und Werkstattrat können weitere Einzelheiten des Verfahrens vor der Vermittlungsstelle vereinbaren.	(2) Die Vermittlungsstelle fasst ihren Beschluss für einen Einigungsvorschlag innerhalb von zwölf Tagen. Sie entscheidet nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Die Beschlüsse der Vermittlungsstelle sind schriftlich niederzulegen und von dem Vorsitzenden oder der Vorsitzenden zu unterschreiben. Werkstatt und Werkstattrat können weitere Einzelheiten des Verfahrens vor der Vermittlungsstelle vereinbaren.
(4) Der Einigungsvorschlag der Vermittlungsstelle ersetzt nicht die Entscheidung der Werkstatt. Die Werkstatt hat unter Berücksichtigung des Einigungsvorschlages endgültig zu entscheiden. Bis dahin ist die Durchführung der Maßnahme auszusetzen. Fasst die Vermittlungsstelle innerhalb der in Abs. 3 genannten Frist keinen Beschluss für einen Einigungsvorschlag, gilt die Entscheidung der Werkstatt.	(3) Der Einigungsvorschlag der Vermittlungsstelle ersetzt nicht die Entscheidung der Werkstatt. Die Werkstatt hat unter Berücksichtigung des Einigungsvorschlages endgültig zu entscheiden. Bis dahin ist die Durchführung der Maßnahme auszusetzen. Fasst die Vermittlungsstelle innerhalb der in Absatz 2 genannten Frist keinen Beschluss für einen Einigungsvorschlag, gilt die Entscheidung der Werkstatt.

Tabelle 5: Vergleichende Darstellung von § 11 DWMV und § 6 WMVO

Unabhängig von Abs. 2 übernimmt aber hier die DWMV weitestgehend die Bestimmungen der WMVO und ergänzt sie lediglich in folgenden Punkten:

- Bei Streitigkeiten in Fällen der Mitwirkung und Mitbestimmung sowie bei Verstößen bzgl. Fragen des Unterrichtungsrechts des Werkstattrats, der Zusammenarbeit in der WfbM und der Werkstattversammlung können Werkstattrat und Werkstatt die Vermittlungsstelle anrufen. (Abs. 1)
- Die vorsitzende Person der Vermittlungsstelle muss Mitglied einer christlichen Kirche sein.
- Die Vermittlungsstelle fasst ihren Beschluss nach Anhörung beider Seiten innerhalb von zwölf Kalendertagen.
- Eine Stimmenthaltung bei der Beschlussfassung der Vermittlungsstelle ist nicht erlaubt.

Hier verdienen drei Aspekte Aufmerksamkeit:

Der Begriff Kalendertag ist im Arbeitsrecht ein Gegenbegriff zum Begriff Werktag. Im Rahmen von gesetzlichen Fristen ist er hingegen nicht explizit erwähnt. Daher ist er hinsichtlich einer eventuell geplanten vereinfachten Darstellung der gesetzlich üblichen Fristberechnung m. E. unglücklich gewählt[69].

Die komplette Übereinstimmung von Abs. 3 WMVO mit Abs. 4 der DWMV ist bemerkenswert. Sie lässt den Schluss zu, dass die Bestimmungen aus Abs. 3 WMVO bei der Erarbeitung von Abs. 4 DWMV auf kein gestalterisches Anpassungsbedürfnis seitens des Rats der Evangelischen Kirche als verordnungsgebender Instanz der DWMV trafen. Die Vermittlungsstelle ersetzt in beiden Normen nicht die Entscheidung der Werkstatt. Damit lässt sich aber gleichzeitig ein im Wortsinn gleichberechtigter Zusammenhang zwischen dem im § 38 Abs. 4 MVG EKD ermöglichten kirchengerichtlichen Verfahren und der Vermittlungsstelle nach § 11 DWMV endgültig ausschließen (s. Kapitel 4.5.1). Dies hat zur Folge, dass an diesem Punkt ein Mitbestimmungsrecht des Werkstattrats nach § 7 Abs. 4 DWMV im Sinne des Mitbestimmungsrechts einer Mitarbeitervertretung nach § 38 Abs. 4 MVG EKD nicht gegeben ist und somit diesem Recht auch nicht entspricht.

Den dritten Aspekt stellt die vollständig neu formulierte Regelung in Abs.1 der DWMV dar:

> *„Bei Streitigkeiten zwischen dem Werkstattrat und der Werkstatt in den Fällen der §§ 8 und 10 sowie bei schweren oder wiederholten Verstößen der Werkstatt oder des Werkstattrates gegen die Bestimmungen der §§ 12 bis 14, kann jede Seite die Vermittlungsstelle anrufen.“ (§ 11 Abs. 1 DWMV)*

In Fällen der Mitbestimmung nach § 8 der DWMV kann bei Streitigkeiten jede Seite, also Werkstatt und Werkstattrat, die Vermittlungsstelle anrufen. Sollten aber die Begriffe *„Streitigkeiten“* und *„keine Einigung“* im Rahmen der DWMV nicht grundlegend verschiedene Inhalte erfassen, widerspräche diese Regelung der DWMV aber eindeutig einer anderen bereits mehrfach vorgestellten DWMV-Regelung:

> *„Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, kann die Werkstatt innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach Eingang der schriftlichen Weigerung die Vermittlungsstelle gem. § 11 anrufen.“ (§ 7 Abs. 4 DWMV)*

[69] Vgl. § 193 BGB. Danach verlängert sich das Fristende, das auf einen Samstag, Sonn- oder Feiertag fällt auf den nächsten darauffolgenden Werktag. Ein „starres“ Durchzählen von zwölf Kalendertagen könnte damit u.U. eine widerrechtliche Fristverkürzung suggerieren, wenn das Fristende auf keinen Werktag fällt.

Danach kann hier in Fällen der Nichteinigung über Fragen der Mitbestimmung nur die Werkstatt alleine die Vermittlungsstelle anrufen. Wie kann es zu dieser offensichtlich widersprüchlichen Regelung eines identischen Sachverhalts bezüglich der rechtlichen Möglichkeiten eines Werkstattrats innerhalb der DWMV kommen? Um hierauf eine Antwort finden zu können, wird diese Frage nun noch einmal in Relation zu den bereits behandelten Begriffen von Mitbestimmung, Mitwirkung und vor allem in Relation zu den einzelnen Ausprägungen von verschiedenen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten gebracht werden.

Übertragen auf das im Rahmen der DWMV angewandte Beispiel der geplanten Einführung eines allgemeinen Rauchverbots auf dem Werkstattgelände seitens der Werkstattleitung, ist bis hier das konkrete Mitbestimmungsverfahren des Werkstattrats wie folgt zu modifizieren:

1. Der Werkstattrat hat grundsätzlich nicht das Recht - im Gegensatz zum (Initiativ-)Recht der Werkstattleitung - im Rahmen der DWMV bei beabsichtigter Einführung eines allgemeinen Rauchverbots seitens der Werkstattleitung das Kirchengericht zu einer möglichen Entscheidung über diesen Fall anzurufen. Vor der Durchführung eines kirchlichen Verfahrens ist zunächst zwingend das Verfahren der Vermittlungsstelle durchzuführen (§ 7 Abs. 1). Um sein Mitbestimmungsrecht weiter ausüben zu können, muss der Werkstattrat nach Antrag auf Zustimmung durch die Werkstattleitung der geplanten Einführung des Rauchverbots innerhalb von zwei Wochen schriftlich begründet widersprechen. Ansonsten gilt das allgemeine Rauchverbot als vom Werkstattrat gebilligt (§ 7 Abs. 3).
2. Sollte der Werkstattrat anhaltend die Zustimmung verweigern, kann es auf zwei Wegen zum Verfahren einer Vermittlungsstelle kommen. Die Vermittlungsstelle kann entweder bei „keiner Einigung“ zwischen Werkstattleitung und Werkstattrat über das Rauchverbot nur von der Werkstatt (§ 7 Abs. 4), oder aber bei „Streitigkeiten“ von Werkstatt und Werkstattrat (§ 11 Abs. 1) angerufen werden. Der Schiedsspruch der Vermittlungsstelle über die Einführung des Rauchverbots ersetzt nicht die endgültige Entscheidung der Werkstatt. Die Werkstattleitung hat unter Berücksichtigung des Spruchs der Vermittlungsstelle endgültig alleine zu entscheiden (§ 11 Abs. 4).

An dieser Stelle endet das Mitbestimmungsrecht des Werkstattrats. Ein Vetorecht ist ihm nicht gegeben. Die DWMV sieht aber folgenden Fortgang der mitbestimmungsrechtlichen Möglichkeiten des Werkstattrats vor.

3. Nach einem erfolgtem Beschluss der Vermittlungsstelle kann nun wiederum nur die bereits endgültig entscheidungsberechtigte Werkstattleitung das Kirchengericht anrufen (§ 7 Abs. 1) um von diesem klären zu lassen, ob die bereits rechtlich zulässige Umsetzung des nun

von ihr unter Berücksichtigung des Spruchs der Vermittlungsstelle geplanten (und gleichzeitig immer noch vom Werkstattrat abgelehnten) Rauchverbots auf dem Werkstattgelände das Mitbestimmungsrecht des Werkstattrats verletzt und deshalb ggf. dessen fehlende Zustimmung kirchengerichtlich nicht zu ersetzen ist (§ 7 Abs. 1 und § 49 DWMV in Verbindung mit § 57 und § 60 Abs. 6 MVG EKD).

Ob sich dieses Mitbestimmungsrecht des Werkstattrats nach der DWMV nun mit dem in dieser Arbeit entwickelten Mitbestimmungsverständnis in Einklang bringen lässt, kann bezweifelt werden. Ob es sich mit der Mitwirkungsdefinition dieser Arbeit in Einklang bringen lässt, gilt es nun zu erörtern.

4.6 Das Verhältnis von Mitbestimmung und Mitwirkung im Rahmen der DWMV

Die letzte Anwendung des Fallbeispiels Rauchverbot hat gezeigt, dass der Werkstattrat im Rahmen der DWMV hinsichtlich seiner rechtlichen Möglichkeiten gegenüber der Werkstattleitung in keinem symmetrischen bzw. gleichberechtigten Interaktionsverhältnis steht. Ein Vetorecht als wesentlicher Bestandteil des Mitbestimmungsrechts ist hier nicht gegeben. Ein Initiativrecht als Bestandteil des Mitwirkungsrechts wird in § 5 Abs. 1 DWMV geregelt. Es entspricht im Wortlaut dem Initiativrecht des Werkstattrats nach § 4 Abs. 1 WMVO[70]. Danach gehört es zu den allgemeinen Aufgaben des Werkstattrats, geeignete Maßnahmen zu beantragen, die dem Betrieb, der Werkstatt und den Beschäftigten dienen. Weiter hat der Werkstattrat bei Beschwerden der Beschäftigten der WfbM auf Abhilfe hinzuwirken. Das Initiativrecht des Werkstattrats ist also dem Initiativrecht der Werkstatt weder in den Fällen der Mitwirkung nach WMVO, noch in den Fällen der Mitbestimmung nach DWMV gleichberechtigt gegenübergestellt. Dem Begriff der Mitbestimmung im Verständnis dieser Arbeit kann das Mitbestimmungsrecht der DWMV folglich nicht entsprechen. Daher schlage ich vor, den arbeitsrechtlich geprägten Begriff der Mitbestimmung vom evangelischen, kirchenrechtlich-geprägten und vom MVG EKD eingeführten Begriff der Mitbestimmung zukünftig zu trennen. Weder das „staatliche“ bzw. arbeitsrechtliche Mitbestimmungsrecht, noch das von der evangelischen Kirche geprägte Mitbestimmungsrecht können mit dem „Mitbestimmungsrecht“ des Werkstattrats im Rahmen der DWMV gleichgesetzt werden. Beide gehen (in deutlich unterschiedlichem Maße) weit über das „DWMV-Mitbestimmungsrecht“ des Werkstattrats hinaus.

Im Schatten des DWMV-Mitbestimmungsrechts ruht aber noch eine weitere zu klärende Frage. Es geht dabei um das Verhältnis des DWMV-Mitbestimmungsrechts zu dem Mitwirkungsrecht dieser Norm und dem Mitwirkungsrecht der WMVO. Hier muss zunächst unterschieden werden, in wie

[70] Beide Normen regeln an dieser Stelle die allgemeinen Aufgaben des Werkstattrats. Daraus werden die allgemeinen Aufgaben gleichzeitig als Rechte und Pflichten formuliert (Vgl. CRAMER 2009, 398).

weit sich die vorgestellten Rechte eines Werkstattrats mit den damit verbundenen Pflichten der Werkstatt in der DWMV und der WMVO jeweils in Einklang bringen lässt. Dazu wird ein möglicher Rechtsanspruch des Werkstattrats in den jeweiligen Verfahren der Mitbestimmung, Mitwirkung und Unterrichtung den jeweils bestimmten bzw. nicht bestimmten Pflichten der Werkstatt gegenübergestellt (Tabelle 6).

Normiertes <u>Recht</u> des Werkstattrats („Rechtsanspruch“)	**Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung DWMV**	**Werkstättenmitwirkungsverordnung WMVO**
<u>Mitbestimmungsrecht</u> („Vetorecht“ bzw. „erzwingbare Mitbestimmung“) - **Pflichten der Werkstatt** *Regelung*	<u>§ 7 Abs. 2</u> - **Unterrichtungspflicht** *„Werkstatt unterrichtet den WR“* - **<u>keine</u> Anhörungspflicht, nur** *„Auf Verlangen des Werkstattrates ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihm zu erörtern.“*	
<u>Mitwirkungsrecht</u> („Informations- und Beratungsrecht“) - **Pflichten der Werkstatt** *Regelung*	<u>§ 9 Abs. 1</u> - **Unterrichtungspflicht und** *„unterrichtet… rechtzeitig, umfassend und in angemessener Weise.“* - **(separate) Anhörungspflicht** *„Er ist vor Durchführung einer Maßnahme anzuhören.“*	<u>§ 5 Abs. 3</u> - **Unterrichtungspflicht und** *„hat, rechtzeitig, umfassend und in angemessener Weise zu unterrichten und…“* - **(kumulative) Anhörungspflicht** *„… anzuhören“*
<u>Unterrichtungsrecht</u> („Informationsrecht“) - **Pflichten der Werkstatt** *Regelung*	<u>§ 12 Abs. 1</u> - **Unterrichtungspflicht** *„rechtzeitig und umfassend unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen in geeigneter Form zu unterrichten.“*	<u>§ 7 Abs. 2</u> - **Unterrichtungspflicht** *„rechtzeitig und umfassend unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.“*

Tabelle 6: Normiertes Recht des Werkstattrats und entsprechende Pflichten der Werkstattleitung in DWMV und WMVO

Vergleicht man nun die Pflichten der Werkstatt in Fällen der Mitbestimmung nach DWMV mit den Pflichten der Werkstatt in den Fällen der Mitwirkung nach WMVO lässt sich erkennen, dass im Rahmen der DWMV für die Werkstatt keine grundsätzliche Pflicht besteht, den Werkstattrat in dieser Sache anzuhören. Lediglich auf Verlangen des Werkstattrats sind diesbezügliche Maßnahmen unter den bekannten engen Vorgaben nach einer Unterrichtung durch die Werkstatt

zu erörtern, während in Fällen der Mitwirkung nach der WMVO zwingend eine Unterrichtung und Anhörung des Werkstattrats vorgeschrieben sind.

Vergleicht man die jeweiligen Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Unterrichtungsrechte der DWMV mit der WMVO, zeigt sich auf vertikaler Ebene von Tabelle 6 eine sich fortlaufende Wandlung. Übertrifft die Regelung der DWMV beim Unterrichtungsrecht *(„geeignete Form“)* noch die Vorgaben bezüglich der Pflichten der Werkstatt in der WMVO, so kippt dieses Verhältnis beim Mitwirkungsrecht bereits. Die Rechte des Werkstattrats entsprechen sich hier, allerdings gehen die Regelungen der WMVO bzgl. der Unterrichtungs- und Anhörungspflicht der Werkstatt bereits in Ansätzen weiter zu Gunsten der WMVO (kumulative Anhörungspflicht des Werkstattrats in der WMVO). Das definierte Mitbestimmungsrecht der DWMV fällt schließlich eindeutig hinter die Vorgaben der WMVO aufgrund der fehlenden Unterrichtungspflicht der Werkstatt zurück. Daher entspricht das Mitbestimmungsrecht des Werkstattrats in der DWMV zwar weitestgehend dem entsprechenden Mitwirkungsrecht der WMVO, die damit einhergehenden Verpflichtungen der Werkstatt sind aber deutlich reduziert.

Problematisch wird an dieser Stelle nun das Verhältnis zwischen den konkreten Regelungen der Mitbestimmungsfälle nach § 8 DWMV und den Regelungen der Mitwirkung nach § 10 DWMV. Sie entsprechen sich, allerdings ebenfalls nur weitestgehend. Einige Regelungen aus § 5 Abs. 1 WMVO wurden nicht in den Text der DWMV übernommen. In vier „Leerstellen“ ist überhaupt keine mitwirkende Beteiligung des Werkstattrats in der DWMV vorgesehen. Sie sind in Tabelle 7 jeweils unterstrichen.

WMVO	DWMV	MVG EKD
§ 5 Abs. 1 Mitwirkungsrechte des Werkstattrats	**§ 8 Fälle der Mitbestimmung des Werkstattrates**	**§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten**
2. Beginn und Ende der täglichen Beschäftigungszeit einschließlich der Erholungspausen und Zeiten der *Teilnahme* an Maßnahmen zur Erhaltung und Erhöhung der Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit des Werkstattbeschäftigten,	b) Beginn und Ende der täglichen Beschäftigungszeit, der Pausen und der Zeiten für begleitende Maßnahmen	d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen
Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage […],	sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und	sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der üblichen Beschäftigungszeit;	vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der üblichen Beschäftigungszeit,	
4. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Werkstattbeschäftigte, wenn zwischen der Werkstatt und den beteiligten Werkstattbeschäftigten kein Einverständnis erzielt wird;	c) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,	e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,
5. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu *bestimmt* sind, das Verhalten oder die Leistung der Werkstattbeschäftigten zu überwachen;	e) Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu *bestimmt* sind, das Verhalten oder die Leistung der Werkstattbeschäftigten zu überwachen,	j) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu *geeignet* sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen,
7. *Fragen* der Fort- und Weiterbildung einschließlich der Maßnahmen zur Erhaltung und Erhöhung der Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit sowie zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt;	f) *Aufstellung von Grundsätzen* für die Fort- und Weiterbildung, der begleitenden Maßnahmen	c)[71] Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmerauswahl

Tabelle 7: Leerstellen im Mitbestimmungsrecht der DWMV im Vergleich zum Mitwirkungsrecht der WMVO

[71] Diese Regelung befindet sich in § 39 c. DWMV: Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Eine weitere Leerstelle der DWMV findet sich zwischen dem Unterrichtungs- und Mitwirkungsrecht eines Werkstattrats (§ 12 DWMV in Verbindung mit § 10 DWMV) und dem Unterrichtungsrecht der WMVO (§ 7 Abs. 1 WMVO).

WMVO	DWMV
§ 7 Unterrichtungsrechte des Werkstattrats (1) Der Werkstattrat ist in folgenden Angelegenheiten zu unterrichten: 1. Beendigung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses zur Werkstatt, Versetzungen und Umsetzungen,	**§ 12 Unterrichtungsrecht des Werkstattrats** (2) Der Werkstattrat ist in folgenden Angelegenheiten zu unterrichten: a) Beendigung des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses, **§ 10 DWMV – Fälle der Mitwirkung des Werkstattrats** k) Auf Wunsch der Betroffenen bei der dauerhaften Umsetzung von Beschäftigten im Arbeitsbereich auf einen anderen Arbeitsplatz.

Tabelle 8: Leerstelle im Mitwirkungs- und Unterrichtungsrecht der DWMV im Vergleich zum Unterrichtungsrecht der WMVO

Die Leerstellen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Die zeitliche Lage der Teilnahme[72] an Maßnahmen zur *konkreten* Erhaltung und Erhöhung der Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit als gesetzlich zu erfüllende Aufgabe der WfbM.
2. Die Aufstellung des *konkreten* Urlaubsplans der WfbM-Beschäftigten (nicht *nur* die Aufstellung von Urlaubsgrundsätzen) *und* die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Werkstattbeschäftigte, wenn zwischen der Werkstatt und den beteiligten Werkstattbeschäftigten kein Einverständnis erzielt wird.
3. Die generelle Einführung (*nicht nur* die Anwendung) von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind das Verhalten oder die Leistung der Werkstattbeschäftigten zu überwachen.
4. *Alle* Fragen (nicht *nur* die Aufstellung von Grundsätzen) bezüglich der Teilnahme von WfbM-Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur *konkreten* Erhaltung und Erhöhung der Leistungsfähigkeit der WfbM-Beschäftigten.
5. Versetzungen (nicht *nur* Umsetzungen) von WfbM-Beschäftigten im Arbeitsbereich *und* im Eingangsverfahren bzw. Berufsbildungsbereich, *sowie* Umsetzungen von WfbM-Beschäftigten ohne deren ausdrücklichen Wunsch auf Beteiligung des Werkstattrats.

[72] Der Begriff Teilnahme als Mitwirkungsangelegenheit des Werkstattrats in § 5 Abs. 1 Nr. 2 WMVO taucht darüber hinaus generell nicht in den entsprechenden Paragrafen der DWMV auf (§§ 8 Buchst. d. und 10 Buchst. j. DWMV).

Hier lohnt sich ein Blick auf dritte Leerstelle. Der Begriff der „Einführung“, der Bestandteil der WMVO und des MVG EKD ist, wurde ersatzlos gestrichen. Diese Regelung wurde also nicht vollständig aus der WMVO übernommen. Gleichzeitig wird die bezüglich der Mitarbeitervertretung deutlich weiterreichende Regelung des MVG EKD (technische Einrichtungen und *„Maßnahmen“*, die dazu *„geeignet“* sind) ebenfalls nicht übernommen. Das Resultat in der DWMV ist eine deutliche Einschränkung der definierten Rechte des Werkstattrats in einem wesentlichen Punkt der Selbstbestimmung von „WfbM-Beschäftigten“ gegenüber allen hier betrachteten Vergleichsnormen.

Insgesamt verweisen die Leerstellen in der DWMV durch die parallele Übernahme von Regelungen aus dem MVG EKD und der WMVO auf ein strukturelles Problem. Dies wurde besonders deutlich mit der Gleichsetzung der Einrichtung des Kirchengerichts und der Einrichtung der Vermittlungsstelle. Hier dient die DWMV gleichzeitig zwei „Herren“ mit dem Ergebnis, dass beide ihren Einfluss ausüben auf Kosten einer klaren eigenen Struktur. Dies belegt der widersprüchliche Regelungsgehalt zwischen den §§ 7 Abs. 4 und 11 Abs. 1 DWMV sowie die Doppelverortung der geeigneten begleitenden Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit der Beschäftigten (§ 136 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX; § 5 Abs. 3 WVO) im ihrem Mitbestimmungs- (§ 8 Buchst. b. und f. DWMV) und Mitwirkungsrecht (§ 10 Buchst. j. DWMV). Der Erhalt und die Erhöhung der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten als zu erfüllende Aufgabe einer WfbM werden von der DWMV in Fragen der Beschäftigungszeit und Fragen der Fort- und Weiterbildung sogar überhaupt nicht als Beteiligungsrecht des Werkstattrats konkretisiert.

Sehr deutlich zeigt sich dieses strukturelle Problem auch in der Mitbestimmungsreglung der DWMV. Auf Ebene der Mitwirkung sind hier in Orientierung an § 5 Abs. 4 WMVO *„weitergehende, einvernehmlich vereinbarte Formen der Beteiligung“* möglich, also auch ausdrücklich Regelungen der Mitbestimmung im arbeitsrechtlichen Sinne. Obwohl die DWMV „Mitbestimmung“ in Orientierung am MVG EKD definiert (dabei aber wie dargestellt diese „Mitbestimmung“ nicht auf den Werkstattrat überträgt), ist sie in der DWMV nicht weiter geregelt. Das „Mitbestimmungsrecht“ der DWMV kann nicht auf eine weitergehende Form der Beteiligung im Sinne einer arbeitsrechtlich geprägten Mitbestimmung ausgeweitet werden. So gesehen übersteigen die definierten Teilhabemöglichkeiten des Werkstattrats im Mitwirkungsrecht der DWMV sogar die des eigenen „Mitbestimmungsrechts“.

Es lässt sich zusammenfassend resümieren:

1. Das Mitbestimmungsrecht des Werkstattrats im Rahmen der DWMV entspricht nicht dem Mitbestimmungsrecht des MVG EKD und auch nicht dem Mitbestimmungsverständnis dieser Arbeit. Es erscheint im Vergleich hierzu jeweils unterschiedlich stark reduziert.
2. Das Mitwirkungsrecht des Werkstattrats als Informations- und Beratungsrecht im Rahmen der WMVO ist in der DWMV weitestgehend gegeben. Allerdings muss hier aufgrund der nicht zwingend vorgeschriebenen Anhörung nach § 7 Abs. 2 DWMV als zu erbringende Pflicht der Werkstatt unbedingt zwischen den Rechten und Pflichten von Werkstatt und Werkstattrat unterschieden werden.
3. Die Werkstatt hat in den Mitbestimmungsfällen im Rahmen der DWMV geringere Pflichten zu erfüllen als eine Werkstatt, die der WMVO unterliegt.
4. Der Werkstattrat der Bruderhausdiakonie Reutlingen erfährt in den definierten Fällen der „Mitbestimmung“ nach § 8 DWMV durch die in § 7 DWMV festgelegten „Mitbestimmungsrechte“ eine ungünstigere Behandlung als ein Werkstattrat in denselben Fällen, dessen Mitwirkungsrechte durch § 5 WMVO geregelt werden. Nur auf ausdrückliches Verlangen des Werkstattrats besteht hier eine Erörterungspflicht für die Werkstatt. Weitergehende einvernehmliche Regelungen in Fragen der „Mitbestimmung“ sind dort nicht vorgesehen.
5. In fünf Leerstellen der Mitwirkung und Unterrichtung nach der WMVO besteht im Rahmen der DWMV eine reduzierte Mitwirkungsregelung.
6. Der von § 144 Abs. 2 SGB IX und § 1 Abs. 2 WMVO vorgeschriebenen Gleichwertigkeit der DWMV gegenüber den Regelungen der WMVO wird nicht im selben Maße entsprochen.

Eine Überprüfung des letzten Punktes bezüglich der Anwendung des Verfahrens der Mitbestimmung nach § 6 Abs. 1 DWMV durch die Bundesagentur für Arbeit und dem für den Landkreis Reutlingen zuständigen überörtlichen Träger der Sozialhilfe (CRAMER 2009, 192; MÜLLER-WENNER, SCHORN 2003, 609) scheint aufgrund der hier getroffenen Feststellungen geboten. Diese müsste klären, ob sich der reduzierte Pflichtkatalog der Werkstatt in Mitwirkungsfragen des Werkstattrats, die oben angeführten Leerstellen der DWMV und die fehlende Möglichkeit einer weitergehenden Form der Beteiligung in Fällen der „Mitbestimmung“ noch mit der gesetzlichen Vorgabe an die zu erfüllende Beschaffenheit der DWMV vereinbaren lassen. Diese Frage kann hier aber nicht weiter verfolgt werden. Das Formulieren von Mitbestimmungsrechten garantiert allerdings nicht automatisch ein hohes Maß an Mitbestimmung des Werkstattrats (im Gegensatz zu SCHLUMMER-SCHÜTTE 2006, 81; WENDT 2011, 84). Vielmehr kann hier der Eindruck nicht vollständig widerlegt werden, nach dem die bestehende ungleiche Verteilung von Machtressourcen zwischen Werkstatt und Werkstattrat durch die Einführung einer Mitbestimmungsregelung im Rahmen der DWMV nicht verringert wird. Es zeigt sich im

Mitbestimmungsrecht der DWMV stattdessen eher eine Verschleierung von unverändert fortbestehenden Machtverhältnissen zugunsten der Werkstattleitung.

Im Sinne der Mitwirkungsdefinition dieser Arbeit lässt sich das Mitbestimmungsrecht des Werkstattrats im Sinne der DWMV nun mehr als „eingeschränktes Mitwirkungsrecht“ im Vergleich zur WMVO bezeichnen. Nach dieser Klärung gilt es nun das Mitwirkungsrecht, das „eingeschränkte Mitwirkungsrecht“ und das Unterrichtungsrecht der DWMV als die rechtlichen Säulen der Beteiligung für den Werkstattrat der Bruderhausdiakonie Reutlingen hinsichtlich ihres Einflusses auf den pädagogischen wie gewerkschaftlichen Leitbegriff der Selbstbestimmung als Ausdruck von politischer Teilhabe für Menschen mit Behinderungen zu übertragen. Ein Bildungsangebot hinsichtlich politischer Teilhabe für Werkstatträte einer diakonischen Einrichtung kommt nicht umhin, die hier als problematisch erfassten Regelungen der DWMV zu ihrem inhaltlichen Gegenstand zu erheben.

5 Bildungsangebote für Werkstatträte

5.1 Bestehende Bildungsangebote für Werkstatträte

Bereits ein erster Blick in das Internet weist eine große Zahl an Fortbildungsangeboten für Werkstatträte aus. Möglicherweise steht dies in direktem Zusammenhang zu dem formulierten Rechtsanspruch von Werkstatträten bezüglich der Teilnahme an erforderlichen Bildungsveranstaltungen[73]. Ein Überblick über die bestehenden Angebote wird nachfolgend in zwei Bereiche aufgeteilt. Dazu werden die Bildungsträger zunächst einem (meist bestehenden) Dachverband zugeordnet. Hier wird nun unterschieden, in wieweit ein Bildungsträger einem Dachverband angehört, der parallel Werkstätten für behinderte Menschen betreibt bzw. nicht betreibt. Es lässt sich auf diese Weise eine Unterscheidung nach „werkstattnahen“ und „werkstattfernen“ Bildungsanbietern feststellen (Tabelle 9).

werkstattnahe Dachverbände mit *exemplarischen Bildungsträgern*	**werkstattferne Dachverbände mit *exemplarischen Bildungsträgern***
Diakonisches Werk: - *Evangelische Akademie Bad Boll* - *Bildung und Beratung Bethel*[74]	- *K-Produktion*[75]
Verein Lebenshilfe - *Institut in Form* - *Landesverband Baden-Württemberg*[76]	Gewerkschaft ver.di - *ver.di-Bildungswerk Niedersachsen*[77] - *ver.di b+b Hamburg*
Caritas - *Katholische Akademien der einzelnen Diözesen*	- *Senne-Institut Bielefeld*

Tabelle 9: Unterscheidung von werkstattnahen und werkstattfernen Bildungsanbietern

Das Programm der werkstattnahen Bildungsträger in Schulungen für Werkstattratsmitglieder befasst sich schwerpunktmäßig mit den Aufgaben eines Werkstattrats und der Frage, wie die Arbeit im gemeinsamen Gremium erfolgreich gestaltet werden kann. Hinsichtlich der Teilnehmerzahlen wird hier die These vertreten, dass die trägerunabhängigen Bildungsangebote deutlich seltener angeboten werden und somit von einer geringeren Zahl von Werkstatträten besucht werden. Sie stützt sich auf der Beobachtung, dass die Zahl der Lehrpersonen bei den werkstattnahen Bildungsanbietern (soweit feststellbar) deutlich über der Zahl der Lehrpersonen bei werkstattfernen Bildungsanbietern liegt. Der Stand der Einträge im Internet bei werkstattfernen Bildungsträgern ist speziell bei der Gewerkschaft ver.di dagegen nicht auf dem aktuellsten Stand.

[73] Vgl. § 36 Abs. 4 WMVO und § 44 Abs. 3 DWMV
[74] http://www.bildung-beratung-bethel.de/.cms/Bildung/_Kurs-Programm_fuer_Menschen_mit_Behinderung/102 (Zugriff vom 07.09.2010)
[75] http://www.k-produktion.de/index.php?id=239 (Zugriff vom 06.09.2011)
[76] http://www.lebenshilfe-bw.de/a_seminare_2011.html (Zugriff vom 06.09.2011)
[77] http://www.betriebs-rat.de/portale/br-pr/aktuelles/archiv/werkstattraete.php (Zugriff vom 06.09.2011)

Insgesamt wirken die Einträge der werkstattnahen Bildungsanbieter professioneller gestaltet, was auch einen Rückschluss auf eine stärkere Nutzung des Mediums Internet seitens der werkstattnahen Bildungsanbieter zulässt.

Vom 11. - 13. Juli 2011 hatte ich die Gelegenheit an einem Bildungsangebot einer jährlich stattfindenden, vierteiligen Fortbildungsreihe für Werkstatträte in der Evangelischen Akademie Bad Boll teilzunehmen. Unter dem Titel „Gut organisiert fällt die Arbeit leichter“ nahmen insgesamt 77 Werkstatträte aus verschiedenen diakonischen Einrichtungen an diesem Bildungsangebot teil[78]. Im Mittelpunkt stand dabei die Selbstorganisation des Gremiums unter den Stichpunkten Ordnung, Überblick, das Ausnutzen von eigenen Stärken, Zeiteinteilung und Unterstützung. Weitere Inhalte waren die DWMV, Inklusion im Arbeitsleben, gesundes Bewegen am Arbeitsplatz und eine Filmpräsentation. Das Angebot vollzog sich hauptsächlich in einem Plenumssaal, sowie in Arbeitsgruppen mit jeweils sieben Teilnehmern in Form von unterschiedlichen Lernstationen. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen zu den einzelnen Inhalten wurden in einem Sitzkreis erarbeitet und meist auf Flip-Charts festgehalten. Anschließend wurden diese dem Plenum präsentiert. Aufgrund der hohen Teilnehmerzahl und der vielen Programmpunkte kam der Einhaltung des zeitlichen Rahmens der Veranstaltung regelmäßig eine große Bedeutung zu, so dass einige Programmpunkte in der Behandlung der einzelnen Arbeitsgruppen nicht vollständig zu Ende geführt werden konnten.

Insgesamt betrachteten die teilnehmenden Werkstatträte die Veranstaltung innerhalb der Auswertung des Bildungsangebots als durchaus gelungen. Es stellt sich im Zusammenhang mit der in dieser Arbeit entwickelten Zielformulierung der politischen Teilhabe aber die Frage, inwieweit im Rahmen des vorgestellten Bildungsangebots der Evangelischen Akademie Bad Boll ein Zugewinn an politischer Teilhabe für Menschen mit Behinderungen zu verwirklichen ist. Entspricht ein Bildungsangebot mit 77 Teilnehmern dem heutigen Stand der Erwachsenenbildung und können hier die individuellen Lernbedürfnisse und Lernvoraussetzungen der einzelnen Teilnehmer ausreichend berücksichtigt werden? Diese Frage kann hier nicht ausschließlich bejaht werden.

Dieses Einzelbeispiel kann unter keinen Umständen allgemeine Rückschlüsse auf die Bildungsarbeit von werkstattnahen Bildungsanbietern zulassen. Dennoch kann in diesem Zusammenhang hinterfragt werden, ob die „Nähe“ zwischen Bildungsanbieter und Werkstattträger gegenüber den „eigenen“ Werkstatträten die erforderliche Distanz zulässt, um politische Bildung - und die damit verbundene notwendige Kritik der Rahmenbedingungen, in denen sie sich abspielt - in ausreichendem Maße gewährleisten zu können. Inwiefern ist es erforderlich, für die Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen einen besonderen Zugang zu Bildungsangeboten zu gestalten? Es

[78] Das Programm der Fortbildung befindet sich als PDF-Datei im Anhang.

folgt nun ein Blick nach Theunissen auf das Feld der Erwachsenenbildung im sonderpädagogischen Kontext.

5.2 Erwachsenenbildung für Menschen mit Behinderungen

Die Erwachsenenbildung als Teilgebiet der Forderung nach lebenslangem Lernen ist in den letzten Jahren verstärkt in den gesellschaftlichen Fokus gelangt. Die der Erwachsenenbildung aufgetragenen Funktionen und Aufgaben lassen sich dabei den jeweiligen unterschiedlichen Interessen der Wirtschaft, Politik sowie aber auch individuellen Interessen und Interessen innerhalb von sozialen Gruppen etc. zuordnen (THEUNISSEN 2003, 25ff.). Dem gegenüber steht die individuelle und freiheitliche Dimension eines jeden Lernprozesses, der dem Begriff der Erwachsenenbildung einen gleichfalls *„emanzipatorischen Charakter“* verleiht (THEUNISSEN 2003, 33). Zwischen diesen beiden Polen stellt Erwachsenenbildung im Verständnis dieser Diplomarbeit den Versuch eines lebenslang andauernden Ausgleichstrebens zwischen dem Subjekt und dessen Umwelt dar.

Die hier gewählte Subjektorientierung des Bildungsbegriffs ermöglicht der Gruppe von erwachsenen Menschen mit einer Behinderung Zugang zu grundsätzlichen Funktionen von Bildung, die im Feld einer grundsätzlich möglichen Selbstbestimmung verbleiben können. Die von THEUNISSEN (2003, 62 ff.) vorgeschlagenen Funktionen von *Emanzipation, Kompensation, Komplementration, Therapie und Integration* zielen auf die Überwindung der Verwehrung oder Einschränkung gegenüber der Selbstbestimmungsfähigkeit des Menschen.

Für das Feld der Erwachsenenbildung im Wirkungsfeld eines Werkstattrats mit einer Behinderung entfalten die erwähnten fünf Bildungsfunktionen eine jeweils unterschiedliche Wirksamkeit:

1. Das Arbeiten in einer WfbM ist mit vielfältig wirksamen Einschränkungen verbunden. Die größtmögliche Überwindung dieser Einschränkungen ist wesentlicher Zweck der Werkstattratsarbeit. Hier entfaltet der vorgestellte Bildungsbegriff eine *emanzipatorische Funktion*. Theunissen definiert den Begriff der Emanzipation unter Bezugnahme auf Adolf Portmann: *„Unter Emanzipation verstehen wir jenen Prozess, in dem Verhältnisse überwunden werden, die die Verwirklichung des ´vollen Menschseins´ […] beeinträchtigen oder verhindern“* (THEUNISSEN 2003, 62). Der Begriff der Mitwirkung ist dabei Ausdruck einer bisher verhinderten Verwirklichung von Mitbestimmung als wesentlichem Bestandteil politischer Teilhabe im Rahmen der WfbM.

2. Da Menschen mit einer Behinderung oftmals der Zugang zu Ressourcen verwehrt bleibt, erfahren sie einen Kompetenzmangel im Umgang mit der sozialen Realität einer WfbM. Die dadurch entstehende Notwendigkeit des nachträglichen Erwerbs von spezifischen Ressourcen für

das Arbeiten in einer Rehabilitationseinrichtung beschreibt hier die *kompensatorische Funktion* von Bildung bspw. in Form von Aneignung einer von Selbstbestimmung geprägten Lebensführung innerhalb eines institutionellen Lebensumfeldes.

3. Die *komplementäre Funktion* von Bildung erschließt sich aus dem permanenten Wandel der aktuellen Lebensverhältnisse, die auch für das institutionalisierte Arbeitsumfeld einer WfbM gelten. Wurde hier noch bis vor 25 Jahren ein Schon- und Schutzraum für die dort lebenden Menschen propagiert, so gelten heute gänzlich andere Leitprinzipien wie die bereits erwähnte Selbstbestimmung. Diesen vollzogenen Wandel gilt es sich allgemein für Menschen mit einer geistigen Behinderung und speziell für deren gewählte Werkstatträte sinnstiftend zu erschließen.

4. Ein Verständnis von Behinderung, das ausschließlich auf die sozial konstruierten Wechselwirkungen zwischen Subjekt und Umwelt blickt, bleibt unvollständig. Behinderung konstituiert sich auch in einer einzelnen Person, die als behindert definiert wird. Den entsprechenden Auswirkungen in Bereichen der Psyche, Motorik, Kognition, Affektivität etc. kann durch Therapien entgegen gewirkt werden. Die Anforderungen an die Tätigkeit eines Werkstattrats benötigt ein hohes Maß an positivem Selbstbewusstsein und Sozialkompetenz. Werden diese Faktoren durch Bildungsmaßnahmen gestärkt, so entwickeln sie gleichfalls eine *therapeutische Funktion*.

5. Der Wirksamkeit von Erwachsenenbildung als *integrativer Funktion* ist im Hinblick auf Werkstatträte allerdings kritisch zu begegnen. Menschen die in einer WfbM arbeiten unterliegen regelmäßig dem Status einer gesellschaftlichen Randgruppe. Auf rechtlicher Ebene findet der Ausschluss dieser Gruppe durch die Formulierung einer Werkstättenmitwirkungsverordnung ihren Ausdruck. Es finden sich hier besondere Regelungen, die ausschließlich für dort arbeitende Menschen gelten. Bildungsmaßnahmen, die dieses Feld thematisieren, stabilisieren automatisch auch gleichzeitig die Unterteilung von Menschen innerhalb und außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarktes. Daher hat hier der vorgestellte Bildungsbegriff neben einer re-integrativen Funktion auch notwendigerweise einen separierenden Effekt.

Mit Ausnahme der vorgestellten integrativen Funktion von Bildung für Menschen mit Behinderungen können die weiteren oben beschriebenen Funktionen der Erwachsenenbildung auf ein Bildungsangebot für Werkstatträte übernommen werden. Vor der Erarbeitung eigener konzeptioneller Eckpunkte ist nun noch ein Blick auf das Bildungsverständnis der Gewerkschaft ver.di notwendig.

5.3 Die ver.di-Bildungskonzeption als Grundlage eines Bildungsangebots für Werkstatträte

Die ver.di-Bildungskonzeption (VER.DI 2007) wurde im März 2007 vom Gewerkschaftsrat beschlossen und spiegelt das derzeit aktuelle Bildungsverständnis der Gewerkschaft wider. Die einzelnen Mitglieder des Werkstattrats der Bruderhausdiakonie Reutlingen sind laut ver.di-Bildungskonzeption als gesetzliche Interessensvertreter im Sinne von § 139 SGB IX eine spezifische Zielgruppe für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit (Vgl. VER.DI 2007, 13). Allerdings ist wie bereits beschrieben diese Zielgruppe als arbeitnehmerähnliche und zugleich gesetzliche Interessensvertretung im sozialen Problemfeld von Behinderung nach meinem Kenntnisstand so gut wie nicht von gewerkschaftlichen Bildungsangeboten der Gewerkschaft ver.di erfasst worden. Im Gegensatz zu trägernahen Bildungsangeboten (s. Kapitel 5.1) könnten sie dem Personenkreis der Werkstatträte einen alternativen Zugang zur erforderlichen Kenntnisvermittlung durch Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bieten.

Die ver.di-Bildungskonzeption als Bestandteil gewerkschaftlicher Bildungsarbeit definiert sich in ihrem Selbstverständnis als solidarische und emanzipatorische Bildungsarbeit. Dabei werden sowohl eine kollektive wie eine individuelle Emanzipation als Ziele dieser Bildungsarbeit ausgegeben (Vgl. DERICHS-KUNSTMANN 2010, 510). Das Bildungsverständnis wird dabei als *„Prozess der Selbstentfaltung und Selbstbestimmung der Person, also Bildung als vom Individuum selbst betriebene Subjektentwicklung“* (VER.DI 2007, 15) definiert. Daraus wird ein emanzipatorischer und subjektorientierter[79] Bildungsansatz abgeleitet, der subjektive Selbstbildung mit den politischen Zielen von *„Solidarität, sozialer Gerechtigkeit und Chancengleichheit“*[80] im Rahmen von gewerkschaftlicher Organisation verbinden soll.

> *„Von ihrem Anspruch her ist gewerkschaftliche Bildungsarbeit politische Bildung, wenngleich die Zweckbildung für die Interessensvertretung im Betrieb in den Angeboten der gewerkschaftlichen Bildungsträger im Vordergrund steht.“ (DERICHS-KUNSTMANN 2010, 510)*

Das Mittel zum (Bildungs-)Zweck ist hier also die politische Bildung. Unter dem Begriff Politik versteht die ver.di-Bildungskonzeption *„das Entwickeln, Umsetzen und Durchsetzen von Interessen in gemeinschaftliches gesellschaftliches Handeln“* (VER.DI 2007, 16). Gemeinsame Interessen und gemeinsames bzw. solidarisches Handeln sind nach diesem Verständnis die Voraussetzungen für eine gelingende Bildungsarbeit.

---

[79] *„Subjektorientierung geht von der Vorstellung aus, dass Menschen ein Bedürfnis haben sich weiterzuentwickeln, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und ihre Umwelt zu beeinflussen“* (VER.DI 2007, 15).

[80] Dies entspricht den zentralen Wertvorstellungen im Leitbild von ver.di Beratung und Bildung (ver.di b+b) https://www.verdi-bub.de/verdi_bub/qualitaetssicherung/leitbild/ (Zugriff vom 06.09.2011)

Die ver.di-Bildungskonzeption und die Funktionen von Erwachsenenbildung nach Theunissen vereint ein subjektorientierter Bildungsbegriff. Die Funktionen von Emanzipation, Kompensation, Komplementration und Therapie stehen im Einklang zu den gewerkschaftlichen Leitprinzipien der Solidarität, sozialen Gerechtigkeit und Chancengleichheit. Die Übernahme einer integrativen Funktion in das politische Bildungsverständnis von ver.di mit ihrem Ziel eines gemeinschaftlichen Handelns kann allerdings nicht ohne eine vorherige Klärung des hier verwendeten Gemeinschaftsbegriffs durchgeführt werden. Die arbeitenden Menschen mit Behinderungen innerhalb einer WfbM sind von der allgemeinen Arbeitsgesellschaft separiert und bilden so gesehen innerhalb einer sozialen „zweiten Realität“ (NEGT 2011, 223) eine eigene Einheit. Ein durch ein Bildungsangebot angestrebtes gemeinschaftliches Handeln dieser (gesellschaftlich definierten) Gruppe erfüllt gleichzeitig aber auch eine desintegrative Funktion gegenüber der allgemeinen Arbeitsgesellschaft. Diese desintegrative Funktion steht jedoch nicht zwangsläufig in einem Widerspruch zur ver.di-Bildungskonzeption mit ihrem Ziel eines gesellschaftlichen Handelns. Vielmehr kann hier auch der Ausgangspunkt von solidarisch vertretenen Interessen innerhalb der institutionellen Rahmenbedingungen im Sinne der ver.di-Bildungskonzeption liegen. Eine im Feld der WfbM gemeinschaftlich erworbene Solidaritätserfahrung im Umgang mit dem Phänomen der Desintegration kann dann in einem zweiten Schritt auf die allgemeine Arbeitsgesellschaft bezogen werden. Erst dann ist eine Re-Integration in ein (gesamt-)gesellschaftliches politisches Handeln möglich. Um diesen Weg beschreiten zu können, ist allerdings aus der Perspektive des Werkstattrats eine orientierungsstiftende Wissensvermittlung über die bestehenden separierenden Strukturen einer WfbM unerlässlich.

Der Begriff der Subjektorientierung aus der ver.di-Bildungskonzeption wird nun im Folgenden auf Grundlage eines gewerkschaftsnahen bildungstheoretischen Ansatzes vertieft. Mit diesem Ansatz soll der Frage nachgegangen werden welche Voraussetzungen nötig sind, damit die Teilnehmer des geplanten Bildungsangebots sich im Sinne der ver.di-Bildungskonzeption weiterentwickeln, am gesellschaftlichen Leben teilhaben und als politische Menschen ihre Umwelt handelnd beeinflussen können.

5.4 Orientierung durch Wissen – Aspekte eines Ansatzes zur politischen Bildung

Der Sozialphilosoph Oskar Negt, Schüler von Horkheimer und Adorno und Vertreter der Frankfurter Schule, wendet sich seit rund fünfzig Jahren der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit zu. Als Mitglied des Sozialistischen Deutschen Studentenbundes (SDS) bemühte er sich in den 60er-Jahren des vergangenen Jahrhunderts um eine Verbindung zwischen marxistischer Gesellschaftstheorie und gewerkschaftspolitischer Bildung (Vgl. NEGT 2011, 250 - 257). Inspiriert von seiner Tätigkeit als Assistent an einer Gewerkschaftsschule entwickelte Negt im Laufe der Jahre eine Theorie der

Arbeiterbildung (Vgl. NEGT 1975) und kann als ein Wegbereiter und kritischer Begleiter der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit in Deutschland betrachtet werden (Vgl. NEGT 2004).

Negt übt in seinem Werk anhaltende Kritik am kapitalistischen Gesellschaftssystem und den damit verbundenen Macht- und Herrschaftsstrukturen. Die in seiner Sicht einseitige gesellschaftliche Fokussierung auf eine zunehmend betriebswirtschaftlich interpretierte Lebenswelt und die damit einhergehende Zunahme von sozialer Ungleichheit zieht nach seiner Auffassung in letzter Konsequenz eine wachsende Gefährdung aller freiheitlich-demokratischen Grundordnungen auf der gesamten Welt nach sich (Vgl. NEGT 2001, 130 - 136). Als Gegengewicht zu dieser Auffassung erhebt Negt die politische Bildung sozial unterprivilegierter Menschen zu einem grundsätzlichen Bestandteil einer friedensfähigen Weltgesellschaft.

In seinem Buch „Der politische Mensch. Demokratie als Lebensform“ (NEGT 2011) entwickelt Negt im Bereich der politischen Erwachsenenbildung sechs miteinander zusammenhängende Reflexionskategorien menschlicher Weltaneignung: Orientieren, Wissen, Lernen, Erfahren, Urteilen und Charakterbildung. Diese Kategorien beschreiben als Resultat von Bildungsprozessen das Ziel eines *„politischen Menschen“* (NEGT 2011, 30) und können gleichzeitig als eine Bildungsstrategie im lebenslangen Prozess der Weltaneignung verstanden werden. Negt betont die Kompetenz[81] des Menschen zur Bildung von Zusammenhängen als das oberste Lernziel innerhalb eines politischen Bildungsprozesses (Vgl. NEGT 2011, 207 - 218).

> *Da Zusammenhang in dem von mir verstandenen Sinne nicht mittels einer formalen Kombinationstechnik von Einzelmerkmalen und Faktoren produziert werden kann, ist diese Kompetenz eher als eine spezifische Denkweise zu bezeichnen, […] die sich auf die lebendige Entwicklung von Unterscheidungsvermögen gründet.“ NEGT 2011, 218*

Das Herstellen von Zusammenhängen dient Negt unter Verbindung der beiden Reflexionskategorien Orientierung und Wissen als ein mögliches Lernkonzept. Das von ihm angewandte methodische Prinzip des „exemplarischen Lernens“ [82] (Vgl. NEGT 1975, 21 - 31) wird in

[81] Negt übernimmt den Kompetenzbegriff von Johannes Weinberg. Danach sind Kompetenzen erworbene und betätigte Fähigkeiten, Wissensbestände und Denkmethoden die es dem Menschen ermöglichen, *„sein Leben selbstbestimmt und in Eigenverantwortung zu führen. Mit dem Kompetenzbegriff werden diejenigen Fähigkeiten bezeichnet, die den Menschen sowohl in vertrauten wie auch in fremdartigen Situationen handlungsfähig machen“* (WEINBERG 1996, 213 zitiert nach NEGT 2011, 222).

[82] Das Prinzip des exemplarischen Lernens geht auf den Reformpädagogen Martin Wagenschein (WAGENSCHEIN 1951) zurück. Ihm liegt das didaktische Prinzip der Reduktion zugrunde. Anhand eines einzelnen bzw. besonderen Lerngegenstandes soll der lernende Mensch zu neuen Erkenntnissen gelangen, die er auf seine bereits bestehenden allgemeinen Erkenntnisse übertragen kann (Induktion). Die erweiterte Erkenntnis kann dann ihrerseits wieder auf weitere Lerngegenstände als Theoriebildung (Deduktion) übertragen werden. Die heute noch gebräuchliche Redewendung „Mut zur Lücke“ findet ihren Ursprung in diesem Prinzip.

sechs speziellen Kompetenzen ausdifferenziert. Er nennt eine Identitätskompetenz, eine technologische Kompetenz, Gerechtigkeitskompetenz, ökologische Kompetenz und ökonomische Kompetenz (Vgl. NEGT 2011, 222-234). Bezogen auf ein Bildungsangebot für den Werkstattrat der Bruderhausdiakonie Reutlingen lassen sie sich wie folgt verdeutlichen:

1. Identitätskompetenz: Die Identität als *„realitätsprüfende Instanz des Subjekts“* (NEGT 2011, 223) wandelt sich im Laufe des Lebens - parallel zum laufenden gesellschaftlichen Wandel - permanent. Für den einzelnen Menschen bedeutet dies, dass er eine Balance zwischen sich und der Welt stets neu zu finden und zu erhalten hat. Dieser Balanceakt zwingt den Menschen aber aufgrund der herrschenden Gesellschaftsverhältnisse in wachsendem Maße zur Aufbringung von kognitiver Energie um nicht bspw. als Objekt der Sozialfürsorge in eine „zweite Realität“ (NEGT 2011, 223) gedrängt zu werden. Menschen innerhalb der WfbM befinden sich aber bereits in dieser zweiten Realität. Der kompetente Umgang mit objektivierenden Erfahrungen bezüglich der eigenen Identität innerhalb der institutionellen Einrichtung einer WfbM ist daher hinsichtlich des erforderlichen Balanceaktes von zentraler Bedeutung für die Tätigkeit eines Werkstattrats.
2. Technologische Kompetenz: *„Technik ist nicht neutral. Sie kann als Herrschaftsmittel benutzt werden, und sie kann zur Befreiung dienen. Wo man sie wertfrei betrachtet, übt sie in der Regel eine für die Betroffenen undurchsichtige Herrschaftsfunktion aus“* (NEGT 2011, 225). Für den einzelnen Werkstattrat stellt sich hier die Frage, inwieweit die in der WfbM eingesetzten Technologien der Weiterentwicklung der Persönlichkeit oder aber der Festschreibung bestehender Machtverhältnisse dient. In diesem Sinne sind bspw. sämtliche Arbeitsvorrichtungen für die Beschäftigten zu überprüfen. Dienen sie vorzugsweise dem Produktionsablauf der WfbM oder dienen sie dem konkreten Menschen, der diese Maschine bedient? Die technologische Kompetenz ruht daher zwingend auf ein diesbezüglich anzustrebendes Unterscheidungsvermögen.
3. Gerechtigkeitskompetenz: Diese Kompetenz erfordert ein hohes Maß an Sensibilität gegenüber den *„unsichtbaren Ungleichheiten“* und *„versteckten Ungerechtigkeiten“* (NEGT 2011, 227) im alltäglichen Leben. Es ist unstrittig, dass diesbezügliche *„Enteignungserfahrungen“* (NEGT 2011, 227) für Menschen mit Behinderungen auch einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitslebens bilden. Als Beispiel sei hier auf das „Mitbestimmungsrecht“ des Werkstattrats im Rahmen der DWMV verwiesen. Die hier festgelegten Rechte definieren eine Ungleichheit gegenüber den Rechten einer Mitarbeitervertretung unter diakonischer Trägerschaft. Die damit verbundenen Enteignungserfahrungen bieten durch ihre Problematisierung ein weites Lernfeld (siehe Kap. 6.2.2).

4. Ökologische Kompetenz: Diese ist hier weiter gefasst als in einem reinen Bezug auf die Natur. *„Wir haben es ja nicht nur mit einer Dingwelt […] zu tun, sondern mit lebendigen Menschen, die uns fremd erscheinen und denen gegenüber wir eine Umgangsweise benötigen, die unserem Verhältnis zur Natur gar nicht so unähnlich ist“* (NEGT 2011, 230). Der gewaltlose Umgang mit Menschen und Dingen wird hier als Lernziel ausgegeben. Die hierfür erforderliche Sensibilität der eigenen Wahrnehmung kann auch dem einzelnen Werkstattrat in seiner Arbeit zugutekommen. Das Erkennen möglicher bestehenden Strukturen innerhalb der WfbM, die das Aufkommen von Gewalt unter den „Beschäftigten“ begünstigen können, wäre hier ein denkbares Lernfeld.
5. Ökonomische Kompetenz: Den Begriff Ökonomie differenziert Oskar Negt in zwei unterschiedliche Ökonomien. Unter der „ersten“ Ökonomie wird hier der *„Zusammenhang der Verfügung über Produktion, Arbeitsplätze und Arbeitsvermögen“* (NEGT 2011, 231) und die damit verbundene starke Fokussierung auf betriebswirtschaftliche Abläufe samt ihrer Auswirkungen auf die ihr unterworfenen Menschen bezeichnet. Daneben besteht aber auch eine utopische „alternative Ökonomie“, die es aus einer vagen Traumwelt zu lösen gilt und *„in die Perspektiven einzubeziehen, die auf Veränderung der Realität gehen“* (NEGT 2011, 231). Diese Differenzwahrnehmung zielt auf die Lernerkenntnis ab, nach der ökonomische Gesetze keine Naturgesetze darstellen. Ökonomische Kompetenz kann sich für ein Mitglied des Werkstattrats bspw. auf ein Differenzierungsvermögen gegenüber der Formulierung „Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ als Aufnahmevoraussetzung in den Arbeitsbereich einer WfbM beziehen. Das Entwickeln einer *alternativen* Festlegung, die den einzelnen Mensch und nicht seine verwertbare Arbeitsleistung in den Mittelpunkt stellt, ist ohne eine solche ökonomische Kompetenz nicht möglich.
6. Historische Kompetenz: *„Die Menschen müssen gerade bei beschleunigtem technologischem Wachstum, bei schneller Umwertung und Entwertung der Dinge so etwas wie eine geschichtliche Kompetenz erwerben, die Fähigkeit, mit Zeitstrukturen, mit der Zeit in vielfacher Hinsicht umzugehen“* (NEGT 2011, 232). Dieser Prozess erfordert menschliche Erinnerungsfähigkeit. Es gilt daher die eigene Lebenserfahrung und Lebensgeschichte in Lernprozesse einzubetten, die auf allgemeine historische Sachverhalte angewandt werden können. Negt betont, dass unter historischer Kompetenz auch der Umgang mit Arbeitszeit und Freizeit fällt. Diese Unterscheidung ist wichtig hinsichtlich des Lernziels der Mußefähigkeit, das heißt eine betriebswirtschaftlich nicht verwertete, „freie“ Zeit, die allein dem einzelnen Menschen und seinen Interessen gehört. Arbeitende Menschen im Rahmen einer WfbM haben bspw. einen Anspruch auf arbeitsbegleitende Bildungsangebote. Es gilt diese Angebote nicht nur wahrzunehmen, sondern von den Menschen in der WfbM selbst mitzugestalten.

Gleichzeitig dürfen diese Bildungsangebote aber nicht für sich alleine bestehen, da sie stets eine arbeitsbegleitende Maßnahme bleiben. Die wertvolle Trennung von Arbeit, arbeitsbegleitenden Maßnahmen und müßiger freier Zeit kann auch ein Lerngegenstand für die Tätigkeit eines Werkstattrats darstellen.

Die von Oskar Negt vorgeschlagenen Kompetenzen als Voraussetzung für ein Orientierungswisssen bezüglich der institutionalisierten Arbeitswelt einer WfbM sind nach der vorgenommenen Überprüfung auch für ein Bildungsangebot für die Werkstatträte der Bruderhausdiakonie Reutlingen anwendbar. Sie sind gleichfalls geeignet, ein politisches Handeln im Verständnis der ver.di-Bildungskonzeption als dynamische Teilhabemöglichkeit der einzelnen Werkstatträte innerhalb der WfbM zu initiieren und zu fördern. Ob diese Kompetenzen für die jeweils konkreten politischen Teilhabemöglichkeiten der am Bildungsangebot teilnehmenden Personen einen gelungenen Rahmen bieten können, gilt es nun zu erörtern.

6 Ein Bildungsangebot für den Werkstattrat der Bruderhausdiakonie Reutlingen

6.1 Der Werkstattrat der Bruderhausdiakonie Reutlingen

Die diakonische Einrichtung der Bruderhausdiakonie Reutlingen[83] beschäftigt zurzeit an insgesamt fünf WfbM-Standorten rund 850 Menschen mit Behinderungen. Die Werkstattratsgremien der beiden Standorte in Reutlingen bilden dabei einen Gesamtwerkstattrat nach § 3 DWMV. Der Fachbereich Behindertenhilfe in der Oberlinstraße wird durch ein fünfköpfiges Gremium vertreten. Dem Gremium im Fachbereich Sozialpsychiatrie in der Alteburgstraße gehören drei Werkstatträte an. Das durchgeführte Bildungsangebot richtet sich an den Gesamtwerkstattrat (GWR), welcher aus fünf Frauen und drei Männern besteht. Die Einzelgremien werden jeweils von einer Vertrauensperson aus dem Fachpersonal in ihrer Arbeit unterstützt. Der GWR wurde 2004 gebildet und trifft sich neben den separaten Treffen der einzelnen Gremien im Jahresdurchschnitt alle zwei Monate. Etwa vierteljährlich treffen sich die Werkstattleitung und der GWR zum Informationsaustausch. Dabei informiert die Werkstattleitung das Gremium über die aktuelle Entwicklung innerhalb der beiden WfbM.

In letzter Zeit beschäftigte sich der GWR hauptsächlich unter Federführung des (männlichen) Gesamtwerkstattratsvorsitzenden mit der Einrichtung einer Vermittlungsstelle nach § 11 DWMV. Nach Angabe des GWR-Vorsitzenden ist dies erst die zweite Vermittlungsstelle in Baden-Württemberg. Bisher ist von dieser Einrichtung aber noch kein Gebrauch gemacht worden. Aufgrund der Verschwiegenheitspflicht der einzelnen Mitglieder kann der GWR-Vorsitzende keine näheren Angaben über weitere Inhalte der Werkstattratssitzungen machen.

6.2 Der Aufbau des Bildungsangebots

Zur Durchführung des geplanten Bildungsangebots nutzte ich zwei bereits bestehende Kontakte. Über meine Betriebsratsarbeit im Rahmen meiner beruflichen Tätigkeit bestand seit einer von mir besuchten Betriebsratsschulung Kontakt zu Oliviero Ferretti, dem Leiter der Regionalvertretung Baden-Württemberg von ver.di b+b. Im Rahmen meines Studiums bestand ein weiterer Kontakt zu Anita Gauß, der für Bildungsangebote zuständigen Sozialdienstmitarbeiterin der Werkstatt Oberlinstraße der Bruderhausdiakonie Reutlingen. Beide Seiten sagten mir unvermittelt ihre Unterstützung bei der Durchführung eines Bildungsangebots zur politischen Teilhabe von Werkstatträten zu.

[83] Die Bruderhausdiakonie Reutlingen ist 2002 hervorgegangen aus dem diakonischen Unternehmen Haus am Berg gGmbH und der Gustav Werner Stiftung.

Frau Gauß stellte dieses Vorhaben den Werkstatträten der Bruderhausdiakonie vor und klärte zunächst ab, ob der Werkstattrat prinzipiell ein Interesse und Bedarf an einem solchen Bildungsangebot hat. Herr Ferretti erklärte sich bereit, ein Bildungsangebot mit mir gemeinsam im Rahmen eines offiziellen Seminars von ver.di b+b durchzuführen. In einem Dreiergespräch wurden die jeweiligen Interessensgrundlagen, Wünsche und Rahmenbedingungen für das Bildungsangebot vorgestellt. Dabei wurden folgende Rahmenbedingungen festgelegt:

- Der Aspekt der politischen Bildung wird folgender Leitfrage untergeordnet: Wie können die Teilnehmer des Bildungsangebots ihr Arbeitsumfeld differenzierter begreifen? (s. Kap. 6.2.1)
- Das Bildungsangebot wird beiden Werkstattratsgremien (Alteburgstraße und Oberlinstraße) zur Verfügung gestellt. Die Teilnehmer haben dabei die Möglichkeit, Erfahrungen in einer bereits bestehenden und vertrauten Gruppe zu sammeln und auszutauschen. Der methodische Schwerpunkt liegt auf der sinnlich-praktischen Erfahrbarkeit der behandelten Lerngegenstände. Dies soll durch Exkursionen[84] (Besichtigung eines Betriebes und des Gewerkschaftshauses von ver.di) außerhalb der WfbM ermöglicht werden. Daraus leitet sich das Motto des Bildungsangebots ab: „Gewerkschaft – was ist das?“ (s. Kap. 6.3)
- Das Bildungsangebot wird von Herrn Ferretti und mir gemeinsam durchgeführt.
- Die entstehenden Kosten (Fahrtkosten und Verpflegung) des Bildungsangebots trägt die Bruderhausdiakonie Reutlingen im Rahmen des gegebenen Fortbildungsprogramms aller WfbM-Beschäftigten. Es entstehen keine Seminargebühren für die Teilnehmer. Diese übernimmt ver.di b+b.

Nach dieser Klärung folgten zwei Treffen mit den Werkstatträten. Beim ersten Treffen stellte ich mich dem Gesamtwerkstattratsgremium und den beiden Vertrauenspersonen des Gremiums vor und erläuterte die Rahmenbedingungen des Bildungsangebots. Der Werkstattrat stimmte dem bisherigen Vorhaben zu, wobei die Dauer des Bildungsangebots auf zwei Tage festgelegt wurde. Insgesamt bekundeten sieben Werkstattratsmitglieder, sowie die beiden Vertrauenspersonen ihr Interesse an einer Teilnahme des Bildungsangebots. Parallel nahm ver.di b+b Kontakt zu verschiedenen Betrieben in der Region Stuttgart auf, um mögliche Betriebe für eine Betriebsbesichtigung zu gewinnen. Dabei entstand der Kontakt zu den Stuttgarter Straßenbahnen (SSB), der schließlich zum Inhalt des ersten Tages des Bildungsangebotes führte.

[84] Die methodische Lehrform der Exkursion ist hier besonders geeignet, definierte Lerngegenstände in alltagsfernen Rahmenbedingungen zu erfassen. Sie verbindet *„aufgrund der direkten Begegnung mit der realen Situation eine hohe Anschaulichkeit mit konkreten Problemfragen und Strategien zu deren Lösung“* (KLEIN 2010, 8).

Beim zweiten Treffen mit vier Werkstatträten der beiden Reutlinger Werkstätten stellten Herr Ferretti und ich gemeinsam einen möglichen Ablauf des Bildungsangebots vor. Diesem stimmte der Werkstattrat nach Austausch innerhalb einer Gesamtwerkstattratssitzung über die geplanten Inhalte zu. Daraus leitete sich folgender Ablauf des Bildungsangebots ab:

Geplanter Ablauf für den 04.07.2011:

- 08.30h Treffpunkt an der Pforte der Werkstatt
- 10.00h Treffen mit Herrn Ferretti; SSB-Empfang mit Kaffee; anschließend Werkstattführung
- 12.15h Mittagessen in der Kantine der SSB
- 13.00h Treffen und Austausch mit Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
- 14.30h Rückfahrt nach Reutlingen
- 15.30h Ankunft an der Werkstatt

Geplanter Ablauf für den 05.07.2011:

- 08.30h Treffpunkt an der Pforte der Werkstatt
- 09.30h Empfang durch ver.di b+b; anschließend Rückblick auf den vorigen Tag und Erfahrungsaustausch
- 11.00h Führung durch das Gewerkschaftshaus und Fragen an Herrn Ferretti
- 12.00h Mittagessen im Restaurant Kaufhof / Pause
- 13.00h „Was nehme ich als Werkstattrat mit in die Bruderhausdiakonie?“ /Ausblick
- 14.30h Rückfahrt nach Reutlingen
- 15.30h Ankunft an der Werkstatt

Für die Durchführung des Bildungsangebots galt es als weiteren Schritt meine Rolle und die Rolle von ver.di b+b innerhalb des angestrebten Bildungsprozesses zu klären. In insgesamt vier Vorbereitungsgesprächen mit Herrn Ferretti kamen wir überein, dass ich im Rahmen der bevorstehenden Interaktionsprozesse zwischen den Werkstattratsmitgliedern und ver.di b+b eine möglichst zurückhaltende Rolle einnehme um einer größtmöglichen unvoreingenommenen Begegnung Raum zu lassen. Schließlich besuchten Herr Ferretti und ich gemeinsam drei Wochen vor dem geplanten Bildungsangebot die SSB, um den Ablauf der Betriebsbesichtigung mit dem dortigen Betriebsrat abzusprechen. Zusätzlich zum Austausch mit der JAV bot uns der Betriebsrat an, einen Austausch mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) zu ermöglichen. Dieses Angebot wurde in den geplanten Ablauf integriert. Die zweimalige Anreise von Reutlingen nach Stuttgart wurde für die Teilnehmer mit einem Kleinbus organisiert. Hierzu erwarb ich aus versicherungsrechtlichen Gründen die Fahrerlaubnis für Dienstfahrzeuge der Bruderhausdiakonie. Die geplante Dokumentation einer ausgewählten Bildungssequenz mittels einer Kamera wurde mit dem Gesamtwerkstattratsvorsitzenden besprochen. Als Voraussetzung wurde vereinbart, dass alle späteren Teilnehmer am Bildungsangebot vor einer möglichen Aufzeichnung eine ausdrückliche Zustimmung zu diesem Vorhaben erteilen müssen.

Während der Durchführung des Bildungsangebots wurde ein besonderes Augenmerk auf die bestehenden und zu erweiternden Kompetenzen der Teilnehmer gelegt. Schwerpunkt war dabei die „Meta-Kompetenz“ Herstellung von Zusammenhängen. Hierbei wurde der Schwerpunkt exemplarisch auf die Gerechtigkeitskompetenz gelegt, da sie bezüglich der institutionalisierten Arbeitsbedingungen im Rahmen der WfbM in besonderem Maße problematisierbar sind. Ihr Einfluss auf die geplante Durchführung wird nun dargestellt.

6.2.1 Das Herstellen von Zusammenhängen

Um durch ein Bildungsangebot Zusammenhänge herstellen zu können ist es erforderlich, das Differenzierungsvermögen der Teilnehmer zwischen dem „allgemeinen Arbeitsmarkt“ und der WfbM als Ausgangspunkt des Bildungsangebotes zu definieren. Daher wird bewusst der Kontakt zwischen den Teilnehmern, sowie der Interessensvertretung und der Arbeitswelt im Betrieb der SSB hergestellt. Auf diese Weise können Verbindungen zwischen der SSB und der jeweiligen WfbM für die Teilnehmer erkenn- und erfahrbar werden. Dies kann sich auf der Ebene der jeweiligen Interessensvertretung vollziehen, besonders aber auch in vielen „kleinen“ Begegnungen und Eindrücke mit und über die in der SSB arbeitenden Menschen innerhalb der dort existierenden Sozialstrukturen. Daher wird neben einer Werkstattführung bewusst ein Mittagessen in der Werkskantine mit der SSB vereinbart, um Raum für solche Begegnungen und Eindrücke zu schaffen. Trotz der relativ starren Trennung von WfbM und SSB besteht ein also ein unmittelbarer Zusammenhang über das gemeinsame Feld der Arbeit[85]. Ob dieser Zusammenhang auch hinsichtlich der politischen Teilhabe der teilnehmenden Personen besteht, gilt es für die Werkstatträte anhand eines Erfahrungsaustauschs mit den Interessensvertretungen innerhalb der SSB erfahrbar zu machen. Der Erfahrungsaustauch zwischen dem Werkstattratsgremium und der Schwerbehindertenvertretung und der Jugend- und Auszubildendenvertretung der SSB wird dabei als ein Zugang zu dieser Frage definiert.

Das Differenzierungsvermögen der Werkstatträte gilt es auch gegenüber der Organisation einer Gewerkschaft zu schulen. In dieser Arbeit wurde betont, dass zwischen den Gewerkschaften und den in einer WfbM beschäftigten Menschen bis heute nur sehr wenige Berührungspunkte existieren. Hier gilt es zunächst, einen (durchaus) möglichen zukünftigen Zusammenhang für die Teilnehmer des Bildungsangebots erkennbar zu machen. In das Bildungsangebot ist daher bezüglich der Teilnehmer die Frage zu integrieren, ob ein Zusammenhang zwischen der persönlichen Eigenschaft eines Werkstattrats, dem Handeln eines Werkstattrats im Werkstattratsgremium und

[85] Hierzu zähle ich auch ausdrücklich das Feld der „Beschäftigung“ innerhalb der WfbM.

der Gewerkschaft ver.di mit ihrem Anspruch der Gewährleistung von politischer Teilhabe gegenüber Menschen mit Behinderungen erkannt werden kann.

6.2.2 Gerechtigkeitskompetenz und Enteignungserfahrung

Es ist davon auszugehen, dass die Teilnehmer des Bildungsangebots aufgrund ihrer attestierten Behinderung und der damit verbundenen Stigmatisierung (Vgl. GOFFMAN 1975, 9 - 30) in ihrem Leben bereits mit vielfältigen Enteignungserfahrungen (bzw. Erfahrungen mit Fremdbestimmung) in Berührung gekommen sind. Diese Erfahrungen können dabei auf bewusster wie unbewusster Ebene getroffen werden. Sie führen nach Negt zu *„einer Primitivisierung der Beziehungen zwischen Mensch und Lebenswelt […]. Es wird ihm kaum noch etwas zugemutet und zugetraut; handwerkliche Fertigkeiten und intellektuelles Kombinationsvermögen werden jedenfalls nicht herausgefordert*“ (NEGT 2011, 228). An den Arbeitsstätten der teilnehmenden Werkstatträte werden meist „einfache“ Tätigkeiten in den Bereiche Montage, Verpackung und Gärtnerei verrichtet. Diese einfachen Tätigkeiten können auch Ausdruck mangelnder Zumutung an und mangelnden Zutrauens zu Menschen mit Behinderungen im institutionalisierten Kontext der WfbM sein. Im Rahmen des Bildungsangebots kann die Thematisierung dieser These zu einer sensibilisierten *„Fähigkeit der Enteignungserfahrung*" (NEGT 2011, 228) seitens der Teilnehmer führen. Die damit verbundene notwendige Selbstwahrnehmungsfähigkeit wird daher zum Lerngegenstand des Bildungsangebots. Das Erkennen und Benennen von erlebten Enteignungserfahrungen dient somit dem Ziel einer „selbstgerechten“ Handlungsfähigkeit.

Hierbei ist aber zu berücksichtigen, dass das Feld der Enteignungserfahrungen einen höchst sensiblen Punkt der jeweiligen Identität berührt. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass im Rahmen eines zweitägigen Bildungsangebots in einem für die Teilnehmer unvertrauten Umfeld eigene Erfahrungen zu einem Lerngegenstand erhoben werden können, die unter Umständen mit schmerzhaften oder gar traumatischen Erinnerungen verbunden sind. Dennoch soll aber im Verlauf der Bildungsmaßnahme das Angebot des Erfahrungsaustauschs gemacht werden, um den Begriff der Teilhabe anhand von möglicherweise erfahrener Teilhabelosigkeit aufgreifen zu können.

6.3 „Was macht eine Gewerkschaft?“

Die Leitung des Bildungsangebots im Juli 2011 wurde von Herrn Ferretti und mir gleichzeitig wahrgenommen. Diese Festlegung zog für die konkrete Durchführung des Bildungsangebots eine Reihe von Konsequenzen nach sich.

An erster Stelle wirkt sich dieser Grundsatz auf die Dokumentation der Durchführung aus. Aufgrund der aktiven Einbeziehung meiner Person in den Bildungsprozess kann bis auf eine kleine Sequenz (s.

Kapitel 6.4.2) im Folgenden keine ausreichende Bewertung des Bildungsangebots anhand empirisch verwertbarer Daten erfolgen. Stattdessen werden ausgewählte exemplarische Bildungsinhalte - mittels unmittelbar nach dem Bildungsangebot niedergelegten Gedächtnisprotokollen - reflektiert. Sie dienen der Illustration des durchgeführten Bildungsangebots und können keinen Anspruch auf allgemeingültige Aussagen zulassen.

Der Vorteil dieser Vorgehensweise liegt dafür in der Möglichkeit der aktiven Mitgestaltung des laufenden Bildungsprozesses. Die aktive Teilnahme meiner Person ermöglicht es, mögliche aufkommende Unsicherheiten seitens der Teilnehmer und Lehrpersonen unmittelbar in den Bildungsprozess als Lerngegenstand zu integrieren. Dies gilt insbesondere für thematisierte Enteignungserfahrungen und deren möglichem Zusammenhang mit dem Arbeitsfeld der WfbM. Auf die Dokumentation mittels Videoaufzeichnung wurde größtenteils verzichtet, um einer zu erwartenden Ablenkung während des Bildungsangebots entgegenzuwirken.

6.3.1 Die Stuttgarter Straßenbahn SSB

Am 04.07.2011 nahmen schließlich aufgrund von Krankheiten, einem parallel stattfindenden Bildungsangebots in Berlin und des tragischen Todesfalls eines Werkstattratsmitgliedes im Mai lediglich zwei Teilnehmerinnen und zwei Teilnehmer am Bildungsangebot teil. Unter den teilnehmenden Personen befanden sich drei Personen aus dem Fachbereich Behindertenhilfe (Oberlinstraße) und eine Person aus dem Bereich Sozialpsychiatrie (Alteburgstraße). Die jeweiligen Vertrauenspersonen verzichteten aufgrund anderweitiger dienstlicher Verpflichtungen auf eine Teilnahme. Im Folgenden werden die vier Teilnehmer (TN) auf ihren Wunsch anonymisiert dargestellt (s. Tabelle 10).

	Geschlecht	**Alter**	**Zugehörigkeit zur Bruderhausdiakonie seit**	**Zugehörigkeit zum Werkstattrat seit**
TN 1	weiblich	53	1979	2001
TN 2	männlich	33	1995	2009
TN 3	weiblich	50	2004	2009
TN 4	männlich	58	1973	1983

Tabelle 10: anonymisierte Aufstellung der Teilnehmer des Bildungsangebots

Nach der Begrüßung durch Herrn H., Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und Betriebsrat der SSB, sowie zwei Vertretern der JAV folgte die Werkstattführung. Die Teilnehmer zeigten sich beeindruckt von der Größe des Betriebes (die SSB beschäftigt derzeit rund 2800 Arbeitnehmer) und den vielfältigen Werkstattabteilungen neben der eigentlichen Werkhalle zur Instandsetzung des Fuhrparks der SSB. Besonders die Sattlerei, hier arbeitet ein zum Zeitpunkt der Führung leider nicht anwesender körperbehinderter Arbeitnehmer, erzeugte großes Interesse an den Arbeitsbedingungen für schwerbehinderte Menschen in der SSB. Ebenfalls interessant

gestaltete sich auch das gemeinsame Mittagessen in der Werkskantine. In den Tischgesprächen fand ein intensiver Austausch zwischen den Gastgebern und den Teilnehmern statt. Dabei kam u. a. auch das Thema Entlohnung zur Sprache. Die Aussage einer teilnehmenden Person, nach der sie in der WfbM pro Monat 130 € verdiene, löste nach meinem Eindruck bei den SSB-Mitarbeitern eine höflich zurückgehaltene Fassungslosigkeit aus.

Nach dem Mittagessen berichtete Herr H. zunächst über seine Tätigkeit als Schwerbehindertenvertreter. Er verwies zunächst auf das SGB IX als Rechtsgrundlage seiner Tätigkeit und stellte einen Praxiskommentar dieses Gesetzes den Teilnehmern vor. Drei Teilnehmer äußerten sich beeindruckt von dem Umfang dieses Buches (TN 3 fotografierte es) und verglichen es mit der „dünnen“ DWMV als der bisher ihnen bekannten Rechtsgrundlage für ihre Werkstattratstätigkeit. Herr Hoepfner nannte die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die SSB nach § 95 SGB IX als die zentrale Aufgabe der SBV. Als Beispiel nannte er hierzu die Entbindung insulinpflichtiger Stadtbahnführer von zeitlich flexiblen Schichtdiensten und erwähnte, dass derzeit rund 30 insulinpflichtige Stadtbahnführer aufgrund exakt festgelegter Dienstzeiten und Pausen zur Überprüfung des Insulinspiegels bei der SSB ansonsten ohne Beschränkung weiter ihrer erlernten Tätigkeit nachgehen können.

Ein Teilnehmer des Bildungsangebots fragte in diesem Zusammenhang nach der Anzahl der schwerbehinderten Arbeitnehmer in der SSB. Es stellte sich heraus, dass derzeit rund 230 Arbeitnehmer in der SSB dem Schwerbehindertenstatus unterliegen bzw. diesen gleichgestellt sind. Die Pflichtbeschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen von 5 % nach § 71 SGB IX wird durch die SSB somit deutlich übererfüllt wird[86]. Nach Kenntnisstand von Herrn H. arbeitet in der SSB aber keine Person, die in ihrem früheren Arbeitsleben in einer WfbM beschäftigt war. Drei Teilnehmer des Bildungsangebots diskutierten anschließend die Möglichkeiten und Grenzen der Pflichtbeschäftigungsquote bei der Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer auf dem ersten Arbeitsmarkt. Dabei griffen die Teilnehmer des Bildungsangebots auf die jeweiligen Erfahrungen ihres Arbeitslebens zurück. Im Mittelpunkt standen dabei Erfahrungen im Rahmen von Praktika im Rahmen des Berufsbildungsbereichs vor dem gesetzlich vorgesehenen Eintritt in den Arbeitsbereich einer WfbM[87]. An diesem Punkt zeigte sich die große Heterogenität der teilnehmenden Gruppe. TN 4 zeigte hier ein großes Interesse, während TN 1 der Diskussion nach meinem Eindruck nicht folgen konnte (s. Kap. 4.7). Ich schlug an dieser Stelle die Möglichkeit einer Pause vor, die von den Vertretern der SSB und des Werkstattrats auch angenommen wurde.

[86] Das entspricht einer Beschäftigungsquote von ca. 8%. Herr Ferretti stellte an dieser Stelle fest, dass die Gewerkschaft ver.di in Stuttgart dagegen diese Quote „gerade so“ erfüllt.
[87] Vgl. § 4 WVO.

Im Anschluss wurden noch kurz die Arbeitsweisen der verschiedenen Gremien (Werkstattrat, Betriebsrat und JAV) erörtert. Die Teilnehmer zeigten sich beeindruckt von der Konfliktbereitschaft des Betriebsrats bei Meinungsverschiedenheiten gegenüber dem Arbeitgeber. Gleichzeitig wurde aber festgestellt, dass die Intensität bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Werkstattrat und Werkstattleitung nicht im selben Maße gegeben ist. (Wörtliche Aussage von TN 4: *„Bei uns gibt es keinen solchen Streit."*) Auf ausdrücklichen Wunsch von TN 3 wurde das Treffen mit den Vertretern der SSB mit einem gemeinsamen Gruppenfoto beendet. Vor der Rückfahrt nach Reutlingen wurde noch eine Rückmeldungsrunde durchgeführt (s. Kap. 6.4.1).

6.3.2 Das ver.di Gewerkschaftshaus in Stuttgart

Am 05.07.2011 empfing Herr Ferretti die Teilnehmer bei einem kleinen Frühstück im Besprechungsraum des Hauses. Diese Mahlzeit nahm relativ zügig die Form eines Arbeitsfrühstücks ein, wobei die Eindrücke vom Besuch der SSB seitens der Teilnehmer nochmals rekapituliert wurden. Herr Ferretti stellte im Anschluss in einem kurzen Abriss den Aufbau der Gewerkschaft ver.di innerhalb der 13 Fachbereiche vor und verdeutlichte diese mit Hilfe von einzelnen Berufsgruppen. Auf Rückfrage von TN 2 ordnete Herr Ferretti die WfbM dem Fachbereich 3 (Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen) zu. TN 1 erzählte in diesem Zusammenhang, dass er im Rahmen eines Praktikums im Berufsbildungsbereich der WfbM in einer Großküche beschäftigt war. Anders als beim gestrigen Austausch erzählte TN 1 über ihre Erfahrungen aus einem Praktikum und den damit verbundenen persönlichen Erinnerungen. Dabei traf TN 1 folgende Aussagen:

- *„Meine Chefin war eine Beißzange."*
- *„Was können Sie eigentlich?"* (dies war eine Frage der damaligen Chefin an TN 1)
- *„Wir können Sie nicht übernehmen."*

TN 3 zeigte gegenüber dieser Aussage unmittelbar ein empathisches Verständnis. *„Das war bei mir genauso. Man fühlt sich, als ob man nichts könnte."* Diese Person teilte im Anschluss ihre persönlichen Erinnerungen an ihre Arbeit als Arbeitnehmerin auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit (Reinigungskraft in einer Gaststätte mit Hotel). Dabei berichtete TN 3 in rund zwanzig Minuten von Arbeitsbedingungen, die Herr Ferretti und ich übereinstimmend als ausbeuterisch bezeichneten (regelmäßige 16-Stunden Arbeitstage, keine Auszahlung des Lohns mit Klage nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die teilnehmende Person, kurzfristiges Einspringen an freien Tagen oder im Urlaub, regelmäßige Beschimpfungen durch den Arbeitgeber, Klima der Verängstigung, Schlafstörungen etc.). Die weiteren Teilnehmer hörten während dieser Zeit sehr aufmerksam zu. Auf meine anschließende Rückfrage ins Plenum, ob die weiteren Teilnehmer auch

schon ähnliche Erfahrungen gemacht haben, berichteten zwei Teilnehmer (TN 2 und TN 4) von ihren Eindrücken im Rahmen des Berufsbildungsbereichs bzw. eines Praktikums. Dabei ergaben sich folgende Aussagen:

- *TN 2: „Da haben sie mich reingesteckt."*
- *TN 4: „Die wollten mich gar nicht übernehmen."*
- *TN 2: „Ich habe mich verarscht gefühlt."*
- *TN 4: „Das hat keinen Wert, dass sie bei uns eine Ausbildung beginnen."*
- *TN 4: „Sie sind zwar gut bei der Arbeit, aber zu langsam."*

Diese Aussagen führten zu einem dynamischen und (zeit)-intensiven Kommunikationsprozess. Im Mittelpunkt standen die Erzählungen der einzelnen Teilnehmer, die jeweils durch Rückfragen der Gruppe ergänzt wurden. Dieser Prozess wurde aufgrund des starken Erzählbedürfnisses der einzelnen Teilnehmer von Herrn Ferretti und mir bewusst nicht unterbrochen. In kurzer Absprache mit der Gruppe wurde anschließend beschlossen die Führung durch das Gewerkschaftshaus abzukürzen und einzelne Bereiche auf dem Weg zum Mittagessen im benachbarten Kaufhof zu besuchen, bzw. auf dem Rückweg aus der Mittagspause zu besichtigen. Dabei zeigten sich zwei Bereiche des Gewerkschaftshauses, die ein besonderes Interesse der teilnehmenden Gruppe hervorriefen.

Zum einen bereitete der Fachbereich Medien der Gewerkschaft ver.di einen Warnstreik bei den Stuttgartern Zeitungsredakteuren vor. In diesem Zusammenhang befanden sich hier tragbare Tafeln für eine bald stattfindende Demonstration. Die Schilder erzeugten ein reges Interesse bei den Teilnehmern. Die Textinhalte der Tafeln (z. B. „Stuttgarter Zeitung – Warnstreik gegen Billig-Journalismus") erzeugten allein durch die direkte sinnliche Erfahrung des bloßen Haltens eine Reihe bemerkenswerter Reaktionen:

- TN 1: *„Die ist ja ganz schön schwer."*
- TN 2: *„Halt Du doch mal!"*
- TN 4: (lachend) *„Damit sollten wir mal in der Werkstatt rumlaufen..."*

Weiter herausgestellt soll an dieser Stelle das Treffen der Werkstatträte mit einer Arbeitnehmerin in der Telefonzentrale werden. Es handelte sich um eine blinde Frau mit einem jungen Hund. Die Begegnung mit dem Hund erzeugte sofort eine offene Gesprächsatmosphäre bei drei Teilnehmern. TN 4 reagierte jedoch zunächst sehr zurückhaltend auf den Hund. Auf Nachfrage der Teilnehmer stellte sich heraus, dass der Hund gerade zum Blindenführhund ausgebildet wird. Es ergab sich dabei folgender kurzer Dialog (dargestellt in Form eines Gedächtnisprotokolls) zwischen einer teilnehmenden Person (TN 2) und der Telefonistin (TE):

TN 2: „Ist der Hund ein Blindenhund?“

TE: „Noch nicht. Er wird gerade noch zum Blindenführhund ausgebildet.“

TN 2: „Kann der Hund Sie nach Hause führen?“

TE: „Ganz so weit ist er noch nicht. Er muss noch lernen um Hindernisse herumzulaufen, die für ihn nicht existieren, aber für mich welche sind. Zum Beispiel eine Schranke oder sowas.“

TN 2: „Wie kommen Sie dann alleine nach Hause?“

TE: „Mit der Stadtbahn - wie denn sonst?“

Die Reaktion der Telefonistin erzeugte eine gewisse Überraschung und möglicherweise eine Verunsicherung bei TN 2. Jedenfalls stoppte dieser Dialog an dieser Stelle.

Im weiteren Verlauf dieser Begegnung äußerte die Telefonistin ihrerseits die generelle Forderung nach besseren Teilhabemöglichkeiten von schwerbehinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie forderte konkret eine Abkehr von der Ausgrenzung behinderter Menschen aus dem gesellschaftlichen Leben. Dabei nannte sie explizit die Einrichtung der Sonderschulen in Deutschland. Hierauf entgegnete TN 4, dass es aber auch weiter besondere Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen geben müsse und erwähnte stellvertretend die bereits bekannte Erzählung von TN 3 (ohne auf diese hinzuweisen) bezüglich dessen Erfahrungen über die erlebte Ausbeutung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Daraufhin relativierte die Telefonistin ihre genannte Forderung und schloss sich umgehend dieser Position an *(„Da haben Sie recht.“)*.

Die hieran anschließende Übung der „Magischen Leiste“ wurde, nach ausdrücklich erteilter Zustimmung von allen Teilnehmern und Herrn Ferretti, filmisch festgehalten. Gegenstand der Übung ist die an die Gruppe gestellte Aufgabe, eine 2,50m lange, vierkantige Holzstange gemeinsam zu Boden zu führen. Dabei besteht die Vorgabe, dass sich die Teilnehmer zunächst schräg versetzt in rund 30 cm Entfernung gegenüberstehen. Der Holzstange darf von den Teilnehmern nur von ihren beiden ausgestreckten Zeigefingern berührt werden und liegt somit nur auf allen Zeigefingern der Teilnehmer auf. Dieser Doppelkontakt jedes Teilnehmers zur Holzstange muss während der gesamten Übung bestehen bleiben. Da eine teilnehmende Person einen Rollstuhl nutzt, wurde die Übung dahingehend modifiziert, dass die Holzstange nicht komplett zu Boden geführt werden soll, sondern auf bereitgestellte Stühle in rund 40 cm Höhe abgelegt wird. Die Auswertung der durchgeführten Übung und die gemeinsame Nachbesprechung der „Magischen Leiste“ wird in Kapitel 6.4.2 vorgestellt. Das Bildungsangebot endete mit einer Feedback-Runde über die gesammelten Eindrücke der zwei zurückliegenden Tage.

6.4 Reflexion des Bildungsangebots

An dieser Stelle sollen drei Reflexionslinien verfolgt werden. Zunächst werden verschiedene Rückmeldungen der Teilnehmer vorgestellt (Kapitel 6.4.1). Die „offiziell“ erhobenen Rückmeldungen fanden im Plenum mit allen Teilnehmern statt. Dadurch stellen sie einen Bestandteil eines gruppendynamischen Prozesses dar und sind für sich genommen nicht ausreichend, um zu einer aussagekräftigen Einschätzung des durchgeführten Bildungsangebots gelangen zu können. Daher fließen hier in die Rückmeldungen der Teilnehmer auch weitere Faktoren ein. Besonders die nach dem Bildungsangebot stattfindende Bildungsveranstaltung der Evangelischen Akademie Bad Boll bot die Gelegenheit, einen Rückblick auf die damals eine Woche zurückliegenden Eindrücke durchführen zu können. Auf diese Weise konnte überprüft werden, welche Eindrücke und Wissensbestände den Teilnehmern noch zur Verfügung standen.

Als zweite Reflexionslinie wird der Frage nachgegangen, ob ein möglicherweise neu erworbenes Wissen der einzelnen Teilnehmer in ein gemeinschaftliches Handeln des Werkstattrats als Gremium münden kann (Kapitel 6.4.2). Diese Frage steht im engen Zusammenhang mit der von der ver.di-Bildungskonzeption genannten Definition von Politik. Danach ist Politik Ausdruck von einem gemeinsamen und gesellschaftlich orientierten (bzw. solidarischen) Handeln. Es ist zu klären, inwieweit solidarisches Handeln durch die einzelnen mehr oder weniger stark separationsgeprägten Mitglieder eines gemeinsamen Gremiums zur Entfaltung kommen kann. Dieser Frage wird auch anhand der dokumentierten Übung der magischen Leiste nachgegangen (Kapitel 6.4.3).

Hiermit wiederum verbunden ist der Begriff der Enteignungserfahrungen. Es gilt zu überprüfen, ob die innerhalb des durchgeführten Bildungsangebotes thematisierten Enteignungserfahrungen geeignet sind die vorhandenen Kompetenzen der Teilnehmer in der Reflexionskategorie der Orientierung in einen für sie jeweils sinnstiftenden Zusammenhang weiterzuentwickeln (Kapitel 6.4.4).

6.4.1 Rückmeldung der Teilnehmer

Es wurde an drei unterschiedlichen Zeitpunkten die Rückmeldung der teilnehmenden Personen erfragt. Dies geschah jeweils am Ende der beiden Fortbildungstage am 4. Und 5. Juli, sowie im Rahmen der Fortbildungsveranstaltung des Diakonischen Werks am 12. Juli 2011, an dem drei Werkstatträte (TN 2 - 4) des durchgeführten Bildungsangebots ebenfalls teilnahmen.

Die Teilnehmer äußerten sich dabei jeweils positiv über den ersten Tag. Die wörtlichen Aussagen wurden nur fragmentarisch notiert. Die Einordnung dieser Aussagen fließt in den Reflexionsteil dieser Arbeit ein.

- *TN 1: „…war interessant; hat Spaß gemacht.*
- *TN 2: „Ein Radreifen der Stadtbahn kostet 2500€."*
- *TN 3: „Ich hätte nicht gedacht, dass so viele behinderte Menschen bei der SSB arbeiten."*
- *TN 4: „Am Anfang war ich mir nicht so sicher ob das was wird, aber das haben wir ja jetzt geklärt."88*

Zum Abschluss des Bildungsangebots fand eine weitere Rückmeldung statt. Auch hier äußerten sich die Teilnehmer durchgängig zufrieden über das Bildungsangebot.

- *TN 1: „Mir haben die zwei Tage gefallen. Erst wollte ich gar nicht mitgehen."*
- *TN 2: „Ich fand´s klasse. Das war Neuland für mich."*
- *TN 3: „Die SSB war schön."*
- *TN 4: „Der Blick über den Tellerrand war gut. Schade, dass nicht der gesamte Werkstattrat dabei war."*

Die dritte Rückmeldung wurde während einer Mittagspause der Bildungsveranstaltung der Evangelischen Akademie Bad Boll exakt eine Woche nach Beendigung dieses Bildungsangebots erhoben. Es wurde die Frage an TN 2 und TN 3 gerichtet, was noch vom zurückliegenden Bildungsangebot in Erinnerung geblieben ist. Darauf entgegnete TN 2: *„Bei mir ist hängengeblieben, dass so viele behinderte Menschen bei der S-Bahn arbeiten."* TN 3 wiederholte die Aussage von TN 2. Weitere Aussagen wollte diese Person an dieser Stelle nicht treffen. Eine indirekte und aufschlussreiche Rückmeldung ergab sich aus den Wortmeldungen der Teilnehmer während der Bildungsveranstaltung in Bad Boll. So erwähnte TN 4 im Rahmen des Themas „Inklusion im Arbeitsleben der Werkstatt", dass im Betrieb der SSB *„170 Arbeitnehmer"* mit einem Behindertenausweis *„einen normalen Arbeitsplatz haben"*. In der anschließenden Podiumsdiskussion wurde die Methode des „heißen Stuhls" angewandt[89]. Hieran beteiligte sich TN 3 in einem rund zehnminütigen Beitrag. Mit einem Mikrofon erzählte TN 3 vor ca. 100 Zuhörern erneut von ihren Eindrücken und Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die in der Woche zuvor bereits ausführlicher Gegenstand des Bildungsangebots waren. Während des Beitrags suchte TN 3 insgesamt drei Mal aktiv den Blickkontakt zu meiner Person. Auch in dieser großen Runde erfuhr TN 3 von mehreren Zuhören ein unmittelbares empathisches Verständnis, was zu einer intensiven Nutzung des heißen Stuhls von zwei weiteren Zuhörern führte. Nach Beendigung des

[88] Bezüglich der letzten Rückmeldung stellte sich heraus, dass ein Teilnehmer bei einem Gespräch während der Anreise mich so verstanden hatte, dass sich eine kritische Äußerung von mir gegenüber einer Regelung der DWMV gegen die Arbeit des Werkstattrats an sich gerichtet hatte.

[89] Heißer Stuhl: Auf dem Podium ist ein Platz frei für Personen aus dem Publikum, die sich in die Diskussion einbringen wollen.

Beitrags und einem ähnlichen Bericht einer weiteren teilnehmenden Person fand ein kurzer Austausch zwischen mir und TN 3 statt. Unter Tränen wurde dabei die Frage bestätigt, ob die eben geschilderten Eindrücke von TN 3 zum ersten Mal in einem großen öffentlichen Raum vorgetragen wurde.

Bezüglich der Rückmeldungen zeigt sich, dass die gewählte Methode der Exkursion für TN 2 - 4 geeignet war, eine differenziertere Vorstellung über die gesellschaftlich vorherrschenden Arbeitsbedingungen außerhalb einer WfbM zu erwerben. Einzelne „neue“ Wissensbestände wurden durch das durchgeführte Bildungsangebot aufgenommen und konnten von TN 3 und TN 4 eine Woche später jeweils angewandt werden. An dieser Stelle hielt sich TN 2 zurück, jedoch blieb TN 2 die hohe Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen bei „der S-Bahn“ in Erinnerung.

6.4.2 Auswertung des dokumentierten Bildungsprozesses

Die Übung der Magischen Leiste fand am Nachmittag des zweiten Tages statt. Dieser Programmpunkt diente als Wiedereinstieg in die gemeinsame Arbeit nach der Mittagspause. Dabei nahm Herr Ferretti wie abgesprochen aktiv und ohne Erfahrung zur praktischen Durchführung an der Übung teil, um ggf. die Teilnehmer bei der Lösung der Aufgabe zu unterstützen. Nach der Einführung in die Aufgabe erfolgte die praktische Umsetzung. Die Übung wurde in drei Sequenzen[90] auf Video festgehalten, welche im Folgenden eingehender betrachtet werden.

Die erste Sequenz hat eine Dauer von 17 Sekunden. Alle Personen beteiligen sich aktiv an der Lösung der gestellten Aufgabe. Die Teilnehmer und Herr Ferretti / OF (erfasst nach ihren Positionen aus der Kameraperspektive) kommentierten die Vorgänge mit den Aussagen:

Hinten rechts / TN1:	*(lacht)*	*(00:04)*
Hinten links/ OF:	*„Irgendwas stimmt nicht.“*	*(00:04)*
TN 1:	*„Ja, des sag I doch.“*	*(00:05)*
Vorne rechts / TN 2:	*„Der rutscht.“*	*(00:06)*
TN 1:	*„I mach nix.“*	*(00:07)*
TN 2:	*„In die Richtung. (zeigt Richtung Kamera)“*	*(00:08)*
OF:	*„Vielleicht doch… [unverständlich]?“*	*(00:11)*
TN 2:	*„Ich geb´auf.“*	*(00:17)*

Während TN 1, TN 2 und OF direkt kommunizieren, beteiligen sich zwei Teilnehmer (Vorne links / TN 4 und Mitte links / TN 3) nicht an der Kommunikation. TN 4 verfolgt mit dem Kopf während der

[90] Siehe Dateianhang Bildungsangebot

Sequenz aufmerksam die Stange (blickt mehrmals von rechts nach links), TN 3 blickt nur zweimal in einer langsamen Kopfbewegung nach rechts zur Stange. Offensichtlich kann die gestellte Aufgabe nicht gelöst werden. Die Teilnehmer brechen die Übung ab. Nach einer kurzen Ermutigung der Lehrpersonen wurde ein zweiter Versuch gestartet.

Beim zweiten Versuch wurde vereinbart, dass OF keinen verbalen Einfluss auf die Übung nimmt. Es wurden keine weiteren Veränderungen aufgenommen.

TN 1:	*„Ja. Ebbes gaht nuff“*	*(00:06)*
TN 1:	*„Oli, was isch los?“*	*(00:07)*
TN 2:	*„Du gasch nauf.“*	*(00:09)*
TN 1:	*„Noi, i mach gar nix.“*	*(00:10)*
TN 1:	*„I mach gar nix“*	*(00:12)*
TN 2:	*„Der Oli geht nauf.“*	*(00:13)*
TN 1:	*„Der Oliver gaht nuf, ja.“*	*(00:14)*
TN 1:	*„Also irgend ebbes stimmt da et.“*	*(00:19)*
TN 2:	*„Also…“*	*(00:24)*
TN 1:	*„Ebbes stimmt da et, gell“*	*(00: 25)*
TN 2:	*unverständlich [evtl. „Wenn mer mi fragt.“]*	*(00:26)*
TN 1:	*„Ja i au net. I mach au nix.“*	*(00:27)*
TN 2:	*„I bin ratlos, wenn i so dasteh.“*	*(00:28)*

Trotz seines Schweigens steht OF im Mittelpunkt des Dialogs zwischen TN 1 und TN 2. OF kommuniziert auf non-verbaler Ebene mit TN 1 und TN 2. Er entfernt zwei Mal (00:07 und 00:16) die Finger als Antwort auf die getroffene Einschätzung, dass er mit seinen Fingern nicht „hinaufgeht“. Auch dieses Mal kann die Aufgabe nicht gelöst werden. Dabei fällt auf, dass sich TN 3 und TN 4 erneut nicht an der verbalen Kommunikation beteiligen. TN 3 verfolgt mit seinem Kopf insgesamt sechs Mal die Position der Stange. TN 4 wendet ihren Kopf nur ein Mal nach rechts um die Position der Stange zu beobachten.

Die Teilnehmer fanden auch im anschließenden Austausch keine Lösung für das aufgetretene Problem. Als Hilfestellung wurde daher die Möglichkeit eines koordinierten Vorgehens vorgeschlagen. Als Koordinator fungierte in der dritten Sequenz OF. Mit dieser Vorgehensweise konnte die Aufgabe schließlich gelöst werden (s. Sequenz 3).

Im Anschluss wurden die Eindrücke über die durchgeführte Übung erfragt. TN 1 und TN 2 bestätigten erneut ihre Eindrücke, die sie bereits während der Übung geäußert hatten. TN 3 fasste ihre Eindrücke wie folgt zusammen: „Ich musste mich konzentrieren. Dann bin ich gerutscht.“ TN 4,

der innerhalb der Gruppe eine führende Rolle ausfüllte, meinte: „Einer hat das Kommando übernommen. Vorher hat´s nicht funktioniert.“

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich durch die Übung der Magischen Leiste die Erfahrung einer gemeinsamen dynamischen Wirkungsweise thematisieren ließ. Leider wurde den Teilnehmern aufgrund der fortgeschrittenen Zeit nicht ausreichend Raum gelassen, um doch noch zu einer gemeinsamen Lösung des Problems zu gelangen. Mit Hilfe eines Lösungsvorschlags (die TN führen auf die Stange ein Kommando gleichzeitig nach unten), stellte die Aufgabe keine größere Schwierigkeit mehr für die Teilnehmer dar. Dadurch wurden eigene alternative Lösungsvorschläge seitens der Teilnehmer verhindert.

Dennoch hinterließ die Übung bei den Teilnehmern einen nachhaltigen Eindruck. TN 4 berichtete im Anschluss dieser Auswertung den anderen TN unvermittelt von einer Unterredung zwischen ihm und der Werkstattleitung, die einen mitwirkungspflichtigen Tatbestand des Werkstattrats beinhaltete mit den Worten: „Ich verrate Euch ein Geheimnis.“ Offensichtlich löste die Übung bei TN 4 eine Veränderung seiner Wahrnehmung bezüglich des Werkstattratsgremiums aus. Ein weiteres Indiz für eine anhaltende Wirkung dieser Übung bei den Teilnehmern zeigte sich eine Woche später während der Bildungsveranstaltung in Bad Boll. Auf Initiative von TN 2 wurde die Holzstange nach Bad Boll mitgebracht mit der Bitte an meine Person, diese Übung dort zu wiederholen.

6.4.3 Solidarität als Motiv des Werkstattrats für politisches Handeln?

Der bereits in Kapitel 3.3.1 vorgestellte Begriff der Solidarität spielt eine tragende Rolle im Selbstverständnis gewerkschaftlichen Handelns. Das durchgeführte Bildungsangebot ist dahingehend zu reflektieren, ob sich den Teilnehmern das Motiv der Solidarität in einem Zusammenhang mit eigenen Erfahrungen als Lerngegenstand sinnstiftend erschliesst. Diese Frage ist unter Berücksichtigung des Kontextes Behinderung allerdings nicht leicht zu beantworten:

> *„Solidarität […] spielt eine ganz entscheidende Rolle, fehlt aber gerade bei Behinderten, weil Behinderung nichts ist, was verbindet, sondern was man am liebsten loswerden möchte.“ (CLOERKES 2007, 83)*

Die im Zusammenhang der Behindertenbewegung geforderte Solidarität, die Cloerkes hier kritisch einordnet, erfasst den Dialog zwischen TN 2, TN 4 und der (sehbehinderten) Telefonistin in recht anschaulicher Weise. Die Telefonistin „entledigt“ sich der ihr gegenüber angenommenen Behinderung durch TN 2 mit der Feststellung, dass sie ohne Hilfe eines Blindenführhundes nach Hause gelangen kann. Im Gegenzug kann das Solidaritätsverständnis der Telefonistin hinsichtlich

der Feststellung von TN 4 (sinngemäß: ohne Sondereinrichtungen geht es nicht) gegenüber den Teilnehmern des Bildungsangebots nicht aufrecht erhalten werden.

Obwohl unterstellt werden kann, dass TN 4 und die Telefonistin ein gemeinsames Interesse an einer gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Arbeitsleben vereint, konnten sich beide Seiten nicht auf einen gemeinsamen Handlungsvorschlag einigen, der in eine gemeinsame politische Forderung transformierbar ist. Es zeigt sich an diesem Beispiel weiter, dass die jeweils subjektiven Vorstellungen über den Begriff der Behinderung keineswegs identisch sein müssen. Insofern ist „Behinderung“ als Motiv für solidarisches Handeln nur wenig geeignet politisches Handeln zu initiieren, da in diesem Beispiel kein gemeinschaftlicher Konsens über diesen negativ besetzten Begriff erreicht werden kann und Behinderung jeweils subjektiv wahrgenommen wird.

Dennoch kann das Solidaritätsprinzip innerhalb des Werkstattrats hinsichtlich der politischen Teilhabemöglichkeiten eine hilfreiche Rolle spielen, sofern es sich nicht ausschließlich an dem Begriff der Behinderung als einer paradoxen Außenperspektive orientiert. Ansätze hierzu zeigten sich während der Übung der Magischen Leiste.

6.4.4 Der Zusammenhang zwischen Enteignungserfahrung und Orientierung

Erfahrung im Sinne von Oskar Negt verweilt nicht bei den subjektiven Sinneseindrücken eines Menschen. Sie schließt ausdrücklich die ihn umgebende „Dingwelt“ ein, in denen Erfahrungen erst gesammelt werden können. Das kollektive Erleben in öffentlichen Erfahrungsräumen ist in diesem Sinne eine Grundvoraussetzung für eine gelingende politische Bildung des Menschen (Vgl. NEGT 2011, 31 f.).

Rückblickend betrachtet kann die subjektorientierte Thematisierung von erlebten Enteignungserfahrungen der Teilnehmer als gelungen bezeichnet werden. Bemerkenswerterweise wurde dieses Feld TN 1 eröffnet, welche sich am ersten Bildungstag noch sehr zurückhaltend in der Begegnung mit dem Betrieb der SSB zeigte. Alle Teilnehmer konnten die von TN 1 vorgestellten Inhalte umstandslos in einen Zusammenhang zu eigenen Erfahrungen aus ihrem jeweiligen Arbeitsleben stellen. Besonders die ausführliche Erzählung von TN 3 über ihre Erfahrungen löste einen intensiven Austausch zwischen allen Beteiligten aus. Im Mittelpunkt stand dabei deutlich die gemeinschaftlich erlebte Erfahrung einer jeweils eigenen Entwürdigungserfahrung. Hieraus lassen sich noch nicht gemeinsame Interessen oder gar ein gemeinschaftliches (politisches) Handlungsmotiv ableiten. Die teilbare und hier auch geteilte Erfahrung der Entwürdigung könnte sich aber als ein vielversprechendes Element hinsichtlich der angestrebten Kompetenzerweiterung im Sinne des exemplarischen Erfahrungslernens erweisen. Diese Möglichkeit lässt sich gut am

Beispiel von TN 3 nachvollziehen, welche nach dem Bildungsangebot den Mut aufbringt, erstmals von ihren eigenen Erfahrungen vor einer großen Gruppe von fremden Menschen zu berichten. TN 3 stellte in diesem Moment aktiv handelnd ihre eigene „Geschichte“ als öffentlichen Erfahrungsraum zur Verfügung. Ohne das vorhandene Wissen von TN 3, dass die getroffenen eigenen Erfahrungen von empfundenen Ungerechtigkeiten geprägt sind, wären diese vermutlich nicht in einen öffentlichen Raum mitgeteilt worden. Mit anderen Worten: TN 3 handelte in diesem Moment politisch kompetent in eigener Sache und vollzieht für sich auf diese Weise einen wirksamen Aspekt hinsichtlich politischer Teilhabe.

7 Zusammenfassung

Diese Arbeit beschäftigte sich mit der These, dass Menschen mit Behinderungen in ihrem Arbeitsleben im Rahmen einer Werkstätte für behinderte Menschen (WfbM) einer Verhinderung ihrer politischen Subjektivierung ausgesetzt sind.

Es wurde nachfolgend untersucht, in welche Problemfelder sich diese vermutete Verhinderung differenzieren lässt. Zunächst konnte beschrieben werden, dass Arbeit eine wesentliche Stellung im menschlichen Selbstverständnis ausmacht. Innerhalb des christlich geprägten Kulturkreises wird Arbeit dabei einen über die Selbsterhaltung des Menschen hinausgehenden Sinn zugesprochen. Die Suche nach Arbeit und deren Vollzug „lohnt“ sich hier im wörtlichen Sinne für den einzelnen arbeitenden Menschen. Sie lohnt sich aber in finanzieller und sozialer Hinsicht insbesondere auch für alle Strukturen oder Personen, die einen konkreten Arbeitsauftrag Menschen zur Verfügung stellen können. Es besteht ein Machtgefälle zwischen Menschen, die der Gesellschaft Arbeit Verfügung stellen können, (lohn-)arbeitenden Menschen und Menschen ohne Arbeit. Entlang dieser Linie verlaufen unter anderem auch die jeweiligen Teilhabemöglichkeiten am gesellschaftlichen Leben. Menschen mit Behinderungen werden (neben anderen Gruppen von unterprivilegierten Menschen) in Deutschland regelmäßig reduzierte bzw. keine Arbeitsfelder zur Verfügung gestellt. Diese Reduktion vollzieht sich dabei auf materieller Basis wie der Entlohnung, aber auch in der Ressource von grundsätzlich verfügbaren Arbeitsstellen. Folgt man der Einschätzung dieser Diplomarbeit, nach der Arbeit einen prägenden Einfluss auf die Identität des Menschen ausübt, so ist Arbeitslosigkeit oder die „Beschäftigung“ außerhalb „regulärer“ Arbeitsverhältnisse mit einer Einschränkung der bewusstseinsstiftenden Identität derjenigen Menschen verknüpft, die keinen Zugang zu gesellschaftlich anerkannter Arbeit besitzen. Dies hat dann auch Auswirkungen auf die konkreten Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen.

Im Feld der politischen Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen findet sich deren politische Subjektivierung zunehmend innerhalb der vom allgemeinen Arbeitsmarkt separierten Einrichtung der WfbM. In dieser Institution bestehen eine Reihe von besonderen gesetzlichen Regelungen, die das Verhältnis zwischen den dort arbeitenden Menschen und der sie „beschäftigenden“ WfbM festlegt. Sie unterscheiden sich aufgrund eines „arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnisses“ in wesentlichen Punkten vom außerhalb der WfbM gültigen Arbeits- bzw. Kirchenrecht. Ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal ist das Recht einer betrieblichen Interessensvertretung auf gleichberechtigte Mitbestimmung in definierten innerbetrieblichen Angelegenheiten. Dieses Recht kann nur einvernehmlich, also mit der ausdrücklichen Zustimmung der WfbM, zwischen Werkstattrat und WfbM in die Struktur der WfbM nachträglich integriert

werden. Damit wird festgelegt, dass das Gremium des Werkstattrats über geringere Einflussmöglichkeiten gegenüber vergleichbaren Gremien wie der eines Betriebsrats oder einer Mitarbeitervertretung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verfügt. Das „Mitbestimmungsrecht“ im Rahmen der DWMV ändert diesen Sachverhalt auch innerhalb von diakonischen Werkstätten nicht. Vielmehr suggeriert das in der DWMV entworfene Mitbestimmungsrecht eine gleichberechtigte Einflussmöglichkeit des Werkstattrats auf verschiedene Maßnahmen seitens einer Werkstattleitung, die der hier durchgeführten Überprüfung anhand der vorgestellten Arbeitsdefinitionen[91] der Begriffe Mitwirkung und Mitbestimmung sowie deren Bedeutungen in anderen Rechtsnormen nicht standhalten kann. Selbstbestimmung in Form von Mitbestimmung ist hier nicht möglich.

Aufgrund dieser unbefriedigenden Situation im Rahmen der WfbM wurde die Frage aufgeworfen, inwieweit ein gewerkschaftliches Bildungsangebot von ver.di Bildung + Beratung das politische Bewusstsein der einzelnen Mitglieder des Werkstattrats innerhalb der Bruderhausdiakonie Reutlingen als wesentliche Voraussetzung für deren politische Teilhabe am Arbeitsleben stärken kann. Dabei übernimmt ver.di den Teilhabebegriff der ICF und der UN-BRK. Gleichzeitig betrachtet die Gewerkschaft ver.di das Phänomen der Behinderung in starker Anlehnung an die Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Arbeitende Menschen in der WfbM, die außerhalb von Erwerbstätigkeit stehen, werden daher bisher kaum von gewerkschaftlichem Handeln samt des solidarischen Selbstverständnisses der Gewerkschaft hinsichtlich des politischen Bildungsauftrags für benachteiligten Menschen erfasst. Mit einem gewerkschaftlichen Bildungsangebot für die Interessensvertretung des Werkstattrats der Bruderhausdiakonie Reutlingen bietet sich den potentiellen Teilnehmern im Unterschied zu den „werkstattnahen“ Bildungsträgern die Möglichkeit einer unabhängigen Perspektive auf die bestehenden Strukturen der Institution WfbM.

Das durchgeführte Bildungsangebot legte seinen Schwerpunkt auf die Vermittlung von politischem Orientierungswissen. Die Stärke des hier aufgegriffenen bildungstheoretischen Ansatzes von Oskar Negt liegt in der Beschreibung von verschiedenen Kompetenzen, die zur Erlangung eines politischen Bewusstseins notwendig sind. In diesem Zusammenhang stand der kommunikative Austausch zwischen den Teilnehmern über ihre bestehenden Erfahrungen während des Bildungsangebotes im Mittelpunkt. Die dabei geschilderten Erfahrungen der Teilnehmer wurden vom Begriff der Enteignungserfahrung als Voraussetzung für die Entwicklung einer Gerechtigkeitskompetenz

[91] Es stellte sich allerdings heraus, dass der Terminus „beständige Einheit“ das Gremium des Werkstattrats nur unzureichend beschreibt, da die Anwendung des Begriffs Einheit in Bezug auf ein mehrköpfiges Gremium sämtliche Interaktionen und Rollenverteilungen etc. innerhalb dieser Gruppe und ihr Verhältnis gegenüber der Umwelt unberücksichtigt lässt.

wirkungsvoll erfasst. Die mit dem exemplarischen Lernen verbundene Reduzierung der Lerngegenstände kam dabei den Teilnehmern entgegen, da auf diese Weise fast durchgängig ein subjektiver Rückbezug auf vorhandene Wissensbestände ermöglicht wurde. Das Herstellen von Zusammenhängen als „Meta-Kompetenz“ konnte dabei in ersten Ansätzen bei drei Teilnehmern festgestellt werden. Die von mir gleichzeitig vorgenommene Durchführung und Dokumentation des Bildungsangebots verhinderte aber empirisch belegbare Befunde. Es konnte auch nicht geklärt werden, inwieweit der zentrale gewerkschaftliche Begriff des gemeinschaftlichen Handelns für die Teilnehmer zugänglich war. Die dokumentierte Übung der Magischen Leiste konnte ohne Unterstützung von außen von den Teilnehmern zwar problematisiert, aber nicht selbständig gelöst werden. Das Spannungsverhältnis zwischen dem gewerkschaftlichen Leitbegriff der Solidarität als Zugang zu Teilhabe und der institutionalisierten und separierten Lebenserfahrungen der Teilnehmer konnte nicht geklärt werden. Auch der Dialog zwischen der Telefonistin und den Teilnehmern des Bildungsangebots weist darauf hin, dass sich der Begriff der Solidarität nicht ohne Weiteres in der Lebenswelt von Menschen mit Behinderungen wirksam entfalten kann. Die wissenschaftliche Begleitung eines solchen Bildungsangebotes bedarf zukünftig einer schärferen Trennung zwischen der Durchführung und der Dokumentation um die vielfältigen gewonnenen Erkenntnisse einer empirischen Belegbarkeit zuzuführen. Trotz dieser wesentlichen Einschränkung scheint sich nach Durchführung dieses Bildungsangebotes mit dem bildungstheoretischen Modell von Oskar Negt ein weiterführender Ansatz der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit für Werkstatträte als vielversprechend zu gestalten. Die intendierte und sich auch in Ansätzen zeigende Dynamisierung bestehender Alltagserfahrungen im Rahmen der Institution WfbM kann auf diesem Weg weiter vorangetrieben werden.

Die durchweg positive Rückmeldung der Teilnehmer bezüglich des Bildungsangebotes muss an dieser Stelle relativiert werden, da keine weitergehende Evaluation durchgeführt wurde. Hier bietet sich zukünftig eine qualitative Erhebung mittels Einzelinterviews an, um zu aussagekräftigeren Ergebnissen gelangen zu können. Als positive Rückmeldung kann weitergehend gewertet werden, dass der Werkstattrat die Absicht bekundet hat, das hier durchgeführte Bildungsangebot in Zusammenarbeit mit ver.di b+b weiterzuführen. Ein entsprechender Beschluss als erster Schritt in diese Richtung wurde seitens des Werkstattrats vor kurzem gefällt.

8 Ausblick

Zum Schluss dieser Arbeit wird noch einmal die zentrale Frage bezüglich der Selbstbestimmungsfähigkeit des Menschen aus dem Gleichnis der Arbeiter im Weinberg des Herrn aufgegriffen. Haben „WfbM-Beschäftigte“ die Macht zu tun, was sie wollen, mit dem Ihren? Menschen innerhalb einer WfbM und damit auch die Werkstatträte können diese Frage nicht im selben Umfang bejahen, wie dies dem Hausvater möglich ist. Wie kann daher in Zukunft eine stärkere Verfügungsmacht über das „Eigene“ der Werkstatträte aussehen?

Auf der gesetzlichen Ebene der in Deutschland bestehenden Einrichtungen der WfbM ist mit Hilfe der Vorgaben der UN-BRK zunächst eine Überprüfung des diskriminierenden „arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses“ denkbar. Wie kann den „Beschäftigten“ in einer WfbM ein regulärer Arbeitnehmerstatus zugesprochen werden, ohne dabei die einzelnen Menschen mit Behinderungen der vollen Wucht des herrschenden kapitalistischen Wirtschaftssystems und dessen einseitiger Leistungsorientierung auszusetzen? Dabei soll es hier aus Sicht der Werkstatträte nicht in erster Linie um eine konkrete Lösung dieser Frage gehen, sondern zunächst vielmehr um eine Sensibilisierung der derzeit diesbezüglich bestehenden diskriminierenden Regelung. Welche utopischen Lösungen sind hier *denkbar*? Bildungsangebote für Werkstatträte sollten zukünftig auch einen Appell an die Utopiefähigkeit (Vgl. NEGT 2011, 233) ihrer Teilnehmer richten. Eine Wissensvermittlung über Aufgaben und Arbeitsweisen im Gremium sind sicher notwendig und richtig. Die geforderte Dynamisierung der politischen Strukturen in einer WfbM ist aber ohne Einbeziehung eines orientierungsstiftenden Wissens über die politischen Verhältnisse in den Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes jenseits der WfbM nur schwer möglich.

Die (gewerkschaftliche) Bildungsarbeit für Werkstatträte in diakonischen Werkstätten kommt nicht umhin, Aufklärungsarbeit bezüglich der Mitbestimmungsregelung innerhalb der DWMV zu leisten. Diese dient eher der Verschleierung der unverändert fortbestehenden Machtverhältnisse, als einem mit dem Begriff der Mitbestimmung assoziierten Emanzipationsgedanken. Sollte die Diakonie von einem Mitbestimmungsverständnis ausgehen, das dem Werkstattrat im Rahmen seines gesetzlich übertragenen Mandats gleichberechtigte Mitbestimmungsrechte einräumt, ist eine Überarbeitung des Mitbestimmungsparagrafen der DWMV dringend geboten. Denkbar wäre hier in einem ersten Schritt die Aufnahme einer ergänzenden Formulierung des § 7 DWMV. Dieser könnte um den folgenden Absatz 5 ergänzt werden:

Weitergehende, einvernehmlich vereinbarte Formen der Beteiligung in Angelegenheiten, bei denen der Werkstattrat ein Mitbestimmungsrecht hat, bleiben unberührt.

Auf diese Weise würde die DWMV in den definierten Fällen der Mitbestimmung den bestehenden Vorgaben der WMVO entsprechen. Damit ist allerdings immer noch nicht ein gleichwertiges Mitbestimmungsrecht des Werkstattrats gegeben, jedoch wäre eine solche Regelung mit Zustimmung der Werkstattleitung zumindest theoretisch möglich. So könnte sich die Diakonie gleichzeitig auch an die Vorgaben von Artikel 29 der UN-BRK bezüglich der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am politischen und öffentlichen Leben innerhalb des Arbeitsumfeldes der WfbM annähern. Dieses Vorhaben könnte auch auf politischer Ebene durch die Gewerkschaft ver.di eine wertvolle Unterstützung erfahren.

Der Aspekt der Solidarität als ein mögliches Motiv für gemeinsames politisches Handeln im Rahmen des Werkstattrates konnte in dieser Arbeit nur angerissen werden. In ihm könnte, trotz aller Bedenken hinsichtlich seiner Wirkung auf den von außen definierten Personenkreis der „behinderten“ Menschen, ein enormes Potential gegenüber den politischen Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen liegen. Er stellt gleichzeitig eine interessante Alternative zum christlichen Motiv der Nächstenliebe dar. Mit dem Begriff der Solidarität könnte auch eine Kritik an der weitläufig vorherrschenden Individualisierung von Behinderung innerhalb der sonderpädagogischen Diskussion verbunden sein. Ob dabei eine mögliche Selbst-Kollektivierung von Menschen mit Behinderungen eine tragfähige Antwort auf die bestehende Separierung von Menschen mit Behinderungen sein könnte, ist nicht abzusehen. Alleine aus historischen Gründen ist speziell in Deutschland eine Erfassung von höchst unterschiedlichen Menschen in einer Gruppe „der Behinderten“ (außerhalb bestehender Selbsthilfevereinigungen wie bspw. People First) derzeit nur schwer vorstellbar. Dennoch hat dieser Gedanke seinen eigenen Reiz[92] und könnte durch gewerkschaftliche Bildungsarbeit im Bereich der WfbM thematisiert werden.

Für den Herbst dieses Jahres ist ein weiteres Treffen zwischen der Bildungskoordinatorin der Werkstatt der Bruderhausdiakonie Reutlingen und dem Regionalleiter der ver.di b+b geplant. In diesem Treffen soll geklärt werden, welche Erfahrungen über das zurückliegende Bildungsangebot gewonnen werden konnten und in welcher Form das Bildungsangebot für den Werkstattrat der Bruderhausdiakonie weitergeführt werden kann. Unabhängig von diesem Treffen startete der Werkstattrat bereits eine Anfrage an ver.di b+b, in welcher ein Bedarf an der Fortführung dieses Bildungsangebotes angemeldet wurde. Denkbar wäre hier auch ein mehrtägiges gemeinsames Bildungsangebot für den Werkstattrat und einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) in einer Bildungsstätte der Gewerkschaft ver.di. In dieser Konstellation bestünde die Möglichkeit, den

[92] Hierzu folgende Überlegung: Was würde passieren, wenn die Beschäftigten einer WfbM kollektiv ihre Arbeit niederlegen würden um bspw. für ein gleichberechtigtes Mitbestimmungsrecht im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes zu „streiken“? In diesem Fall wäre die betroffene WfbM vollständig „machtlos“ gegenüber „ihren Beschäftigten“. Es bliebe ihr nichts anderes übrig, als diesen Impuls auf politischer Ebene öffentlich zu problematisieren.

in diesem Angebot gewählten Ansatz des Erfahrungsaustauschs mit einer Interessenvertretung des allgemeinen Arbeitsmarktes zu verbinden. Auf diese Weise ließe sich in einem ersten Schritt auch das bestehende Bildungsprogramm für Interessensvertretungen von ver.di b+b mit der möglichen neuen Zielgruppe der Werkstatträte erweitern.

In dieser Arbeit wurde bezüglich der politischen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen innerhalb der Interessensvertretung eines Werkstattrats eine Vielzahl von Fragen aufgeworfen. Die Beantwortung dieser Fragen übersteigt den Rahmen dieser Diplomarbeit. Sie sind jedoch geeignet, die beschriebenen Strukturen im Bereich der politischen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu dynamisieren und politisieren. Die WfbM besitzt bis heute eine gesellschaftliche Pufferfunktion gegenüber dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Es lässt sich nicht ausschließen, dass die reduzierten Rechtsansprüche von Menschen mit Behinderungen innerhalb der WfbM behindernde Auswirkungen auf die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben dieser Menschen nach sich ziehen. Dieses Recht gilt jedoch für alle Menschen - unabhängig von jeglicher möglichen Einschränkung. Diesen möglichen Zusammenhang gilt es im Interesse der von der Gesellschaft separierten „WfbM-Beschäftigten“ fortlaufend zu thematisieren. Ein solches fortlaufendes Bildungsziel kann dahingehend formuliert werden, dass die Menschen innerhalb der WfbM in Übereinstimmung mit der eigenen Identität und aus eigenen Willen als politisches Subjekte der Aufforderung des Hausvaters im Gleichnis vom Arbeiter im Weinberg des Herren selbstbestimmt handelnd nachkommen können. Es gilt für alle Menschen gleichermaßen.

„Nimm, was Dein ist, und gehe hin!“ (Matthäus 20, 14 in der Fassung der Lutherbibel von 1912)[93]

[93] *http://www.bibel-online.net/text/luther_1912/matthaeus/20/ (Zugriff vom 06.09.2011.)*

9 Literaturverzeichnis

Aichele, Valentin (2010): Behinderung und Menschenrechte: Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ); 23/ 2010; S. 13 - 18.

BEB - Bundesverband Evangelische Behindertenhilfe e. V. Hg. (2003): Materialien zur Werkstatt für behinderte Menschen. Band A: Rechtliche Grundlagen. Reutlingen.

BEB - Bundesverband Evangelische Behindertenhilfe Hg. (2004): Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung – Begründung zur DWMV. In: www.wfbm.info/pdf/DWMV0604.pdf (Download vom 19.06.2011)

Bieker, Rudolf (2005): Werkstätten für behinderte Menschen – Berufliche Teilhabe zwischen Marktanpassung und individueller Förderung. In: Bieker, Rudolf (Hg.): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart; S. 313 -334.

BIH - Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen Hg. (2010): Jahresbericht 2009/2010. Hilfen für Schwerbehinderte Menschen im Beruf. Karlsruhe.

BMAS - Bundesministerium für Arbeit und Soziales Hg. (2009): Behindertenbericht 2009. Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen für die 16. Legislaturperiode. Stand: Juni 2009. Bonn.

Cloerkes, Günther (2007): Soziologie der Behinderten – Eine Einführung. Heidelberg; 3., neu bearbeitete und erweiterte Auflage.

Cramer, Horst H. (2009): Werkstätten für behinderte Menschen. SGB-Werkstättenrecht, Werkstättenverordnung, Werkstätten-Mitwirkungsverordnung und Gesetz zur Einführung Unterstützter Beschäftigung. Kommentar. 5., neu bearb. Auflage. München.

Derichs-Kunstmann, Karin (2010): Gewerkschaftliche Bildungsarbeit. In: Tippelt, Rudolf; Hippel, Aiga von (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung / Weiterbildung. 4., durchgesehene Aufl. Wiesbaden; S. 507 – 513.

Dering, Christine; Stegmann, Ralf: Grundsätze und Ziele der Teilhabepolitik. In: http://sozialpolitik.verdi.de/++skin++print/teilhabepolitik_sbv? (Download vom 06.09.2011)

Doose, Stefan (2007): Arbeit und Behinderung. In: Schnoor, Heike (Hg.): Leben mit Behinderungen. Eine Einführung in die Rehabilitationspädagogik anhand von Fallbeispielen. Stuttgart; S. 169 - 185.

DWW - Diakonisches Werk Württemberg Hg. (2011): all inclusive!? Die UN-Behindertenrechtskonvention als Herausforderung für die diakonische Arbeit. Stuttgart. http://www.ev-akademie-boll.de/aktuell/meldungen/meldungendetails/cHash/3f590a656f/newsID/1135/back/4/pointer/4/ (Download vom 15.09.2011)

Goffman, Erving (1975): Stigma. Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität. Frankfurt a.M.

Hirsch, Stephan und Kasper, Clemens M. (2010): Arbeit – Geschichte eines Handlungsfelds. In: Grampp, Hirsch, Kasper u. a.: Arbeit – Herausforderung und Verantwortung der Heilpädagogik. Stuttgart; S. 15 - 41.

ISB - Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH (2008): Forschungsbericht 383 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen. Berlin.

Jantzen, Wolfgang (1993): Das Ganze muß verändert werden. Zum Verhältnis von Behinderung, Ethik und Gewalt. Berlin.

Kastl, Jörg Michael (2010): Einführung in die Soziologie der Behinderung. Wiesbaden.

Klebe, Thomas; Ratayczak, Jürgen; Heilmann, Micha; Spoo Sybille (2010): Betriebsverfassungsgesetz - Basiskommentar mit Wahlordnung. 16., überarb. und aktualisierte Aufl. Frankfurt a. M.

Klein, Michael (2010): Exkursionsdidaktik. Eine Arbeitshilfe für Lehrer, Studenten und Dozenten. 2. verbesserte und erweiterte Aufl. inklusive neuer Kapitel zur Erlebnispädagogik. Hohengehren, Baltmannsweiler.

Lob-Hüdepohl, Andreas (2010): Vielfältige Teilhabe als Menschenrecht – ethische Grundlage inklusiver Praxis. In: Wittig-Koppe, Holger; Bremer, Fritz; Hansen, Hartwig (Hg.): Teilhabe in Zeiten verschärfter Ausgrenzung? Kritische Beiträge zur Inklusionsdebatte. Neumünster; S. 14 - 21.

Magin, Johannes (2011): Sozialraumorientierung und Teilhabe am Arbeitsleben. In: Fink, Franz; Hinz, Thorsten (Hg.): Inklusion in Behindertenhilfe und Psychiatrie. Vom Traum zur Wirklichkeit. Freiburg i.Br.; S. 79 - 110.

Meyers Lexikonredaktion (Hg.) (1999): Meyers großes Taschenlexikon in 25 Bänden. 7., neu bearb. Aufl.; Bd. 8. Mannheim u. a.

Mrozynski, Peter (2002): SGB IX Teil 1, Regelungen für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen, Kommentar. München.

Müller-Wenner, Dorothee und Schorn, Ulrich (2003): SGB IX Teil 2. Besondere Regelungen zur Teilhabe schwer behinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht). München.

Negt, Oskar (1975): Soziologische Philosophie und exemplarisches Lernen.; 6. Auflage der überarbeiteten Neuausgabe. Frankfurt a. M., Köln.

Negt, Oskar (2001): Arbeit und menschliche Würde. Göttingen.

Negt, Oskar (2004): Wozu noch Gewerkschaften? Eine Streitschrift. Göttingen.

Negt, Oskar (2011): Der politische Mensch. Demokratie als Lebensform. 2. Auflage. Göttingen.

Nüchter, Norbert (2009): Über die Bedeutung der Arbeit für das menschliche Leben. Wissenschaftliche Beiträge aus dem Tectum Verlag: Reihe: Philosophie; Bd. 9. Marburg.

Scheibner, Ulrich (2010): Arbeit und Heilpädagogik – eine notwendige Verbindung. In: Grampp, Hirsch, Kasper u. a.: Arbeit – Herausforderung und Verantwortung der Heilpädagogik. Stuttgart; S. 42 - 52.

Schlummer, Werner und Schütte, Ute (2006): Mitwirkung von Menschen mit Behinderung. Schule, Arbeit, Wohnen. München.

Schlummer, Werner (2010): Heilpädagogische Grundlegung im Kontext Arbeit. In: Grampp, Hirsch, Kasper u. a.: Arbeit – Herausforderung und Verantwortung der Heilpädagogik. Stuttgart; S. 53 - 95.

Schubert, Klaus; Klein, Martina (1997): Das Politiklexikon. Bonn.

Stieglitz, Hermann; Patt Helmut; Rücker, Johannes (1997): Heft 1: Die soziale Frage im Wandel der Zeit. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): Arbeitshilfen für die politische Bildung. Basiswissen Politik und Gesellschaft. Bonn.

Theunissen, Georg (2003): Erwachsenenbildung und Behinderung – Impulse für die Arbeit mit Menschen, die als lern- oder geistig behindert gelten. Bad Heilbrunn / OBB.

Theunissen, Georg; Kulig, Wolfram; Schirbort, Kerstin Hg. (2007): Handlexikon Geistige Behinderung. Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Sozialen Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik. Stuttgart.

Trenk-Hinterberger, Peter (2011): UN-Konvention und SGB IX. Vortrag vom 20.05.2011 an der evangelischen Akademie Tutzing zum Thema: Behinderungen und Verhinderungen. In: web.ev-akademie-tutzing.de/cms/get_it.php?ID=1531 (Download vom 15.09.2011)

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Hg. (2007): Bildung bewegt. Die ver.di-Bildungskonzeption. Berlin.

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Hg. (2011a): Viel bewegt! Geschäftsbericht Fachbereich 3. 01.01.2007 bis 31.12.2010. Berlin.

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Hg. (2011b): Wir bleiben am Ball! Informationen zur behindertenpolitischen Arbeit in ver.di und Ergebnisse der Wahlen zu den Schwerbehindertenvertretungen 2010/2011. Berlin.

Wagenschein, Martin (1951): Zum Begriff des exemplarischen Lernens. Weinheim.

Wansing, Gudrun (2005): Teilhabe an der Gesellschaft. Menschen mit Behinderung zwischen Inklusion und Exklusion. Wiesbaden.

Weber, Max (1956): Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie. 1. Halbband. Tübingen.

Weinberg, Johannes (1996): Kompetenzerwerb in der Erwachsenenbildung, Hessische Blätter für Volksbildung 46; S. 213.

Welti, Felix (2005): Behinderung und Rehabilitation im sozialen Rechtsstaat – Freiheit, Gleichheit und Teilhabe behinderter Menschen. Tübingen.

Wendt, Sabine (2011): Teilhabe am Arbeitsleben – Reformbedarf nach 10 Jahren Werkstätten-Mitwirkungsverordnung. In: Rechtsdienst der Lebenshilfe, Nr. 2/11, Juni 2011; S. 81 - 85.

WHO (2005): Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) - Stand Oktober 2005. Herausgegeben vom Deutschen Institut für Medizinische Dokumentation

und Information, DIMDI WHO-Kooperationszentrum für das System Internationaler Klassifikationen. Genf.

Wittig-Koppe, Holger (2010): Wider die sozialstaatliche Kolonialisierung des bürgerlichen Engagements. In: Wittig-Koppe, Holger; Bremer, Fritz; Hansen, Hartwig (Hg.): Teilhabe in Zeiten verschärfter Ausgrenzung? Kritische Beiträge zur Inklusionsdebatte. Neumünster; S. 55 - 66.

10 Internetquellen

BAG - Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderten Menschen e.V. http://www.bagwfbm.de/page/24 (Zugriff vom 06.09.2011)

BAG - Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderten Menschen e.V. Warum verdienen Werkstattbeschäftigte so wenig? http://www.bagwfbm.de/page/101 (Zugriff vom 06.09.2011)

BEB - Bundesverband Evangelische Behindertenhilfe: Diakoniewerkstättenmitwirkungsverordnung. http://www.beb-ev.de/content/showarticles.php?id_art=89 (Zugriff vom 15.09.2011)

Bildung & Beratung Bethel: Kurs-Programm für Menschen mit Behinderung. http://www.bildung-beratung-bethel.de/.cms/Bildung/_Kurs-Programm_fuer_Menschen_mit_Behinderung/102 (Zugriff vom 07.09.2011)

Bildungswerk ver.di (Niedersachsen): Fit für den Werkstattrat! http://www.betriebs-rat.de/portale/br-pr/aktuelles/archiv/werkstattraete.php (Zugriff vom 06.09.2011)

CID - christlicher Internetdienst GmbH. Matthäus 20, 1 – 16 in der Übersetzung der Lutherbibel von 1912. http://www.bibel-online.net/text/luther_1912/matthaeus/20/ (Zugriff vom 06.09.2011)

DWW - Diakonisches Werk Württemberg (Hg.): all inclusive!? Die UN-Behindertenrechtskonvention als Herausforderung für die diakonische Arbeit. Bad Boller Denk-Anstöße. Ergebnisse des Internationalen Diakoniekongresses vom9. bis 11. März 2011. http://www.ev-akademie-boll.de/aktuell/meldungen/meldungendetails/cHash/3f590a656f/newsID/1135/back/4/pointer/4/ (Zugriff vom 15.09.2011)

Evangelische Akademie Tutzing: Behinderungen und Verhinderungen . http://web.ev-akademie-tutzing.de/cms/index.php?id=576&part=downloads&lfdnr=1689 (Zugriff vom 06.09.2011)

Gabler Verlag (Hg.), Gabler Wirtschaftslexikon: Stichwort: Mitwirkung, online im Internet: http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/58344/mitwirkung-v4.html (Zugriff vom 06.09.2011)

Gabler Verlag (Hg.), Gabler Wirtschaftslexikon: Stichwort: Mitbestimmung, online im Internet: http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/4149/mitbestimmung-v10.html (Zugriff vom 06.09.2011)

K-Produktion: Fortbildungen für Werkstattrat und co. http://www.k-produktion.de/index.php?id=239 (Zugriff vom 06.09.2011)

Lebenshilfe Baden Württemberg: Fortbildungsprogramm für Menschen mit Behinderung 2011. Seminare A13 - A 14.4. http://www.lebenshilfe-bw.de/a_seminare_2011.html (Zugriff vom 06.09.2011)

Ver.di: Grundsätze und Ziele zur Teilhabepolitik. http://sozialpolitik.verdi.de/++skin++print/teilhabepolitik_sbv? (Zugriff vom 06.09.2011)

Ver.di Bildung und Beratung (ver.di b + b): Leitbild, online im Internet: https://www.verdi-bub.de/verdi_bub/qualitaetssicherung/leitbild/ (Zugriff vom 06.09.2011)

11 Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
Art.	Artikel
BAG	Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.
BEB	Bundesverband Evangelische Behindertenhilfe
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
DWMV	Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung
DWW	Diakonisches Werk Württemberg
ff.	fortfolgende
GG	Grundgesetz
GWR	Gesamtwerkstattrat
Halbs.	Halbsatz
ICF	Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit
ISB	Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
MVG-EKD	Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland
S.	Satz
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SGB	Sozialgesetzbuch
SSB	Stuttgarter Straßenbahnen
TN	Teilnehmer
UN-BRK	Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
Unterabs.	Unterabsatz
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
ver.di b+b	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Bildung + Beratung
Vgl.	Vergleiche
WfbM	Werkstätte für behinderte Menschen
WHO	Weltgesundheitsorganisation der Vereinten Nationen
WMVO	Werkstättenmitwirkungsverordnung
WRV	Weimarer Reichsverfassung
WVO	Werkstättenverordnung

12 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Schematische Darstellung der Rechtsgrundlagen des Werkstattrates

Tabelle 2: Aufstellung der zu vergleichenden Paragrafen

Tabelle 3: Vergleichende Darstellung von § 8 DWMV und § 38 MVG EKD

Tabelle 4: Vergleichende Darstellung von § 9 DWMV und § 5 WMVO

Tabelle 5: Vergleichende Darstellung von § 11 DWMV und § 6 WMVO

Tabelle 6: Normiertes Recht des Werkstattrats und entsprechende Pflichten der Werkstattleitung in DWMV und WMVO

Tabelle 7: Leerstellen im Mitbestimmungsrecht der DWMV im Vergleich zum Mitwirkungsrecht der WMVO

Tabelle 8: Leerstelle im Mitwirkungs- und Unterrichtungsrecht der DWMV im Vergleich zum Unterrichtungsrecht der WMVO

Tabelle 9: Unterscheidung von werkstattnahen und werkstattfernen Bildungsanbietern

Tabelle 10: Anonymisierte Aufstellung der Teilnehmer des Bildungsangebots

13 Versicherung

Hiermit versichere ich, dass die vorliegende Arbeit von mir selbständig angefertigt, nur die angegebenen Hilfsmittel benutzt und alle Stellen, die dem Wortlaut oder dem Sinne nach anderen Werken gegebenfalls auch elektronischen Medien entnommen sind, durch Angabe der Quelle als Entlehnung kenntlich gemacht wurden. Entlehnungen aus dem Internet sind durch einen datierten Ausdruck belegt.

Reutlingen, den 19.09.2011 .....

Luther 1912 | Matthäus | 20 . 1
Aufschlagen

vorheriges Kapitel | Parallelansicht | nächstes Kapitel

Matthäus - Kapitel 20

Von den Arbeitern im Weinberg

1 Das Himmelreich ist gleich einem Hausvater, der am Morgen ausging, Arbeiter zu mieten in
seinen Weinberg. 2 Und da er mit den Arbeitern eins ward um einen Groschen zum
Tagelohn, sandte er sie in seinen Weinberg.
3 Und ging aus um die dritte Stunde und sah andere an dem Markte müßig stehen 4 und
sprach zu ihnen: Gehet ihr auch hin in den Weinberg; ich will euch geben, was recht ist. 5
Und sie gingen hin. Abermals ging er aus um die sechste und die neunte Stunde und tat
gleichalso. 6 Um die elfte Stunde aber ging er aus und fand andere müßig stehen und
sprach zu ihnen: Was steht ihr hier den ganzen Tag müßig? 7 Sie sprachen zu ihm: Es hat
uns niemand gedingt. Er sprach zu ihnen: Gehet ihr auch hin in den Weinberg, und was
recht sein wird, soll euch werden.
8 Da es nun Abend ward, sprach der Herr des Weinberges zu seinem Schaffner: Rufe die
Arbeiter und gib ihnen den Lohn und heb an an den Letzten bis zu den Ersten. 9 Da kamen,
die um die elfte Stunde gedingt waren, und empfing ein jeglicher seinen Groschen. 10 Da
aber die ersten kamen, meinten sie, sie würden mehr empfangen; und sie empfingen auch
ein jeglicher seinen Groschen. 11 Und da sie den empfingen, murrten sie wider den
Hausvater 12 und sprachen: Diese haben nur eine Stunde gearbeitet, und du hast sie uns
gleich gemacht, die wir des Tages Last und die Hitze getragen haben.
13 Er antwortete aber und sagte zu einem unter ihnen: Mein Freund, ich tue dir nicht
Unrecht. Bist du nicht mit mir eins geworden für einen Groschen? 14 Nimm, was dein ist, und
gehe hin! Ich will aber diesem letzten geben gleich wie dir. 15 Oder habe ich nicht Macht, zu
tun, was ich will, mit dem Meinen? Siehst du darum so scheel, daß ich so gütig bin? (Römer
9.16) (Römer 9.21)
16 Also werden die Letzten die Ersten und die Ersten die Letzten sein. Denn viele sind
berufen, aber wenige auserwählt.

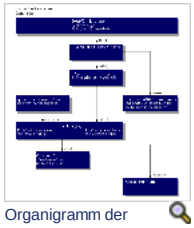
Die dritte Ankündigung von Jesu Leiden und Auferstehung

17 Und er zog hinauf gen Jerusalem und nahm zu sich die zwölf Jünger besonders auf dem
Wege und sprach zu ihnen: 18 Siehe, wir ziehen hinauf gen Jerusalem, und des Menschen
Sohn wird den Hohenpriestern und Schriftgelehrten überantwortet werden; sie werden ihn
verdammen zum Tode (Matthäus 16.21) (Matthäus 17.22-23) (Johannes 2.13) 19 und werden ihn
überantworten den Heiden, zu verspotten und zu geißeln und zu kreuzigen; und am dritten
Tage wird er wieder auferstehen.

Vom Herrschen und vom Dienen

Der Verein 24.06.11

Die BAG:WfbM


Organigramm der BAG:WfbM

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG:WfbM) ist ein eingetragener gemeinnütziger Verein. Sie wurde am 18. Juni 1975 in Bonn als bundesweite Interessenvertretung der Werkstätten gegründet. Ihr Sitz ist seit 1985 in Frankfurt am Main. Die Mitglieder der BAG:WfbM sind Träger von Eingliederungseinrichtungen, insbesondere von Werkstätten, Förderstätten und Integrationsunternehmen. Zur Mitgliedschaft in der BAG:WfbM ist keine amtliche Anerkennung erforderlich.

Die BAG:WfbM ist der freiwillige und selbstlose bundesweite Zusammenschluss der Träger aller Einrichtungen, die **den** Menschen die Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft ermöglichen, welche sich ihr Leben aufgrund ihrer Behinderung **nicht, noch nicht oder noch nicht wieder** durch Erwerbsarbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sichern können. Der Verband dient seinen Mitgliedern als Berater und Interessenvertretung in allen fachlichen und politischen Angelegenheiten.

Derzeit sind rund 285.000 Erwachsene mit Behinderungen in den Mitgliedswerkstätten der BAG:WfbM beschäftigt, knapp 33.000 zu ihrer beruflichen Bildung im Berufsbildungsbereich, etwa 240.000 zu ihrer Arbeits- und Berufsförderung im sogenannten Arbeitsbereich. Mehr als 13.000 sind so schwer behindert, dass sie einer besonderen Betreuung, Förderung und Pflege bedürfen.

Zahlen und Fakten über die BAG:WfbM

672	Hauptwerkstätten
2.473	Betriebsstätten
93 %	Organisationsgrad
284.884	Werkstattbeschäftigte, davon
33.287	im Berufsbildungsbereich
238.304	im Arbeitsbereich
13.293	im nicht sozialversicherten Förderbereich

(Quelle: Aktuelle Statistik der BAG:WfbM)

Der Aufbau der BAG:WfbM

Die BAG:WfbM ist die bundesweite Fachorganisation der Werkstattträger. Sie wird von den Spitzen- und Fachverbänden der freien Wohlfahrtspflege mit getragen. Das spiegelt sich in ihrer Organisationsstruktur wider.

Die Delegiertenversammlung:
88 Delegierte aus allen 16 Bundesländern bilden dieses satzungsgemäß höchste Beschlussgremium. Die Satzung legt auch fest, wie groß die Anzahl der Delegierten aus den Bundesländern ist.

Das Präsidium:
Am 28.11.2008 wurden satzungsgemäß elf Mitglieder und ihre Stellvertretungen aus der Delegiertenversammlung für vier Jahre gewählt. Sie sind ehrenamtlich tätig. Insgesamt setzt sich das Präsidium, das höchste Beschlussorgan zwischen den jährlichen Delegiertenversammlungen, so zusammen:

22 Präsidiumsmitglieder und 22 stellvertretende Mitglieder, davon werden 11 alle vier Jahre von der Delegiertenversammlung gewählt. Die weiteren 11 werden von den Spitzen- und Fachverbänden der freien Wohlfahrtspflege für die gleiche Dauer benannt.

Folgende Verbände sind derzeit im BAG:WfbM-Präsidium repräsentiert:

Arbeiterwohlfahrt - Bundesverband (1 Vertreter)
Bundesvereinigung der Kommunalen Spitzenverbände (1 Vertreter)
Bundesvereinigung Lebenshilfe (2 Vertreter)
Der Paritätische Wohlfahrtsverband (1 Vertreter)
Deutscher Caritasverband (2 Vertreter)
Deutsches Rotes Kreuz (1 Vertreter)
Diakonisches Werk der EKD (1 Vertreter)
Verband Anthroposophische Heilpädagogik, Sozialtherapie und soziale Arbeit (1 Vertreter)

Der Vorstand:
Der Vorstand besteht aus fünf Personen. Der Vorsitzende und vier stellvertretende Vorsitzende werden aus der Mitte des Präsidiums für eine vierjährige Amtszeit gewählt. Zum Vorstand gehören in der 10. Amtsperiode von 2008 bis 2012:

Maßarbeit

Mehr BAG:WfbM-Angebote

Werkstätten für behinderte Menschen zeigen

DEUTSCHE MEISTERSCHAFT FUSSBALL DER WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN

aktionbildung
Wir bauen auf Berufliche Bildung!

Persönliches Budget

14.06.2004

Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung (DWMV)

Verabschiedung durch den Rat der EKD und Information zur Zusammenarbeit nach der Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung

Am 06. Juni 2004 wurde vom Rat der Evangelischen Kirche Deutschland (EKD) die Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung (DWMV) verabschiedet. Die Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung wird zum 01. Juli 2004 in Kraft treten (die Veröfftlichung im Amtsblatt steht noch aus). Eine Übergangsbestimmung regelt, dass bestehende Werkstatträte i.d.R. (§ 50 DWMV) bis zum Zeitpunkt der ersten allgemeinen Wahlen im Amt bleiben, ungeachtet der Tatsache, dass ihre Wahl auf einer nunmehr entfallenen Rechtsvorlage basiert. Die ersten allgemeinen Wahlen im Geltungsbereich dieser Verordnung finden im Zeitraum 1. Oktober bis 30. November 2005 statt.

Diese Verordnung gilt für Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in Trägerschaft kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen, sowie ihrer Zusammenschlüsse und der rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie. Für diese Einrichtungen sowie auf freiwilliger Basis für andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der Evangelischen Kirche, ersetzt die DWMV ab dem Zeitpunkt ihres In-Kraft-Tretens die staatliche Werkstättenmitwirkungsverordnung (WMVO). Dies hat seinen Hintergrund darin, dass die Werkstätten-Mitwirkungsverordnung einen Bereich regelt, in dem die evangelische und die katholische Kirchen eine eigene Regelungsautonomie besitzen (nach Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137 der Weimarer Rechtsverfassung). Deshalb wurde in § 1 Absatz 2 der (staatlichen) Werkstätten-Mitwirkungsverordnung folgender Kirchenvorbehalt aufgenommen: "Diese Verordnung findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre Einrichtungen, soweit sie eigene gleichwertige Regelungen getroffen haben."

Die Evangelische Kirche Deutschland (EKD) hatte das Diakonische Werk der EKD gebeten, eine entsprechende kirchliche Regelung zu erarbeiten. Es wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, in der Vertreter/innen der Werkstatträte, Vertreter/innen aus diakonischen Landes- und Fachverbänden, Vertreter/innen der Werkstätten für behinderte Menschen, eine Konzeption erarbeitet haben. Die Arbeitsgruppe hat sich von folgenden Grundsätzen leiten lassen:

- Die Regelung soll sich an der Praxis orientieren. Sie sollte insbesondere nicht hinter bereits praktizierter Mitwirkung (damals in Zweigwerkstätten) zurückbleiben.

- Die Regelung sollte weitgehende kollektive Vertretungsregelungen ermöglichen und die Beschäftigten mit Behinderungen sollten befähigt werden, Rechte auszuüben.

Aus diesen Grundüberlegungen resultieren die beiden grundlegenden Unterschiede zur staatlichen Verordnung:

- Werkstatträte werden nach der DWMV auch in den Betriebsstätten (früher Zweiwerkstätten) gewählt, wenn diese eine eigene Organisation und Leitung haben oder räumlich weit entfernt von der (Haupt-) Werkstatt sind oder wenn in den Betriebsstäten ein besonderer Personenkreis betreut wird.

- Aus den Fällen der Mitwirkung des Werkstattrates (im Sinne der staatlichen Verordnung) wurden einzelne Fälle in Mitbestimmungsrechte umgewandelt. Die Mitbestimmung ist einem klar gegliederten Verfahren unterworfen.

Die Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung macht von der Möglichkeit der kirchlichen Rechtssetzungsautonomie Gebrauch. Angestrebt wird die Verwirklichung des Paradigmenwechsels, wie er im Neunten Buch Sozialgesetzbuch angelegt worden ist: die Betonung der Selbstbestimmung und der Teilhabe von Menschen mit Behinderung in allen wichtigen gesellschaftlichen Bereichen. In der Umsetzung der Diakonie-Werkstättenmitwirkungs-verordnung arbeiten die Werkstatt, die Mitarbeitervertretung, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten, der Werkstattrat und sonstige Gremien im Interesse der Werkstattbeschäftigten vertrauensvoll zusammen (§ 13 DWMV). Hier ist zu betonen, dass unter dem Terminus "sonstige Gremien" insbesondere auch der Eltern- und Betreuerbeirat gemeint ist. Dieses Gremium ist in der DWMV, im Gegensatz zur staatlichen Verordnung, nicht gesondert begrifflich genannt. In der Anlage dieses bebaktuell finden Sie bezüglich dieser Zusammenarbeit ein Merkblatt. Wir bitten um Weitergabe an die betroffenen Gremien!

Die gültige Fassung der Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung findet sich

(ebenso wie das Merkblatt zur Zusammenarbeit) im bebnet unter der Rubrik Sozialrecht sowie auf der BEB-Homepage im Bereich "Beratung und Begleitung".

Als Anlage:

Für die

Werkstatträte (und deren Vertrauenspersonen),

die Leitungen von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM),

die Vertreter/innen des Angehörigen - und Betreuerbeirates bzw.

Gremien der Angehörigen und Betreuer von Beschäftigen in WfbM.

Eine Information zur Zusammenarbeit

nach der

DIAKONIE-WERKSTÄTTENMITWIRKUNGSVERORDNUNG

Am 6. Juni 2004 wurde vom Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) die Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung (DWMV) verabschiedet. Die DWMV tritt zum 1. Juli 2004 in Kraft. Eine Übergangsbestimmung regelt, dass bestehende Werkstatträte i.d.R. bis zum Zeitpunkt der ersten allgemeinen Wahlen im Amt bleiben. Die ersten allgemeinen Wahlen im Geltungsbereich dieser Verordnung finden im Zeitraum 1. Oktober bis 30. November 2005 statt. Die Verordnung gilt für Werkstätten für behinderte Menschen in Trägerschaft kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen sowie ihrer Zusammenschlüsse und der rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie. Andere kirchlichen und freikirchlichen Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der Evangelischen Kirche können diese Verordnung auf Grund von Beschlüssen ihre zuständigen Gremien anwenden.

Die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) sind durch das SGB IX verpflichtet, Werkstatträte zu bilden. Die Beschäftigten der WfbM können so, unabhängig von ihrer Geschäftsfähigkeit, eben durch die Werkstatträte Einfluss nehmen und ihre Anliegen vertreten lassen. Die Werkstatträte müssen dabei auch die Interessen der Menschen mit Behinderungen in den Kursen des Eingangs- und Berufsbildungsbereiches der WfbM vertreten, solange diese keine eigene Vertretung bilden.

(Als Gesetzestext: vgl. § 36 SGB IX; § 139 Absatz 1 SGB IX).

Die WfbM sind durch das SGB IX aber auch verpflichtet, die Personen, die die Beschäftigten gesetzlich vertreten oder mit ihrer Betreuung beauftragt sind (also die Eltern, Anghörige oder gesetzliche Betreuer/innen), einmal im Kalenderjahr in einer Eltern- und Betreuerversammlung in angemessener Weise über die Angelegenheiten der Werkstatt, auf die sich die Mitwirkung erstreckt, zu informieren und diese dazu anzuhören.

Es kann auch, im Einvernehmen mit dem Träger der Werkstatt ein Eltern- und Betreuerbeirat eingerichtet werden. Dieser kann die Werkstatt und den Werkstattrat bei ihrer Arbeit beraten

und unterstützen.

(Als Gesetzestext: vgl. § 139 Absatz 4 SGB IX).

In der Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung steht, dass der Werkstattrat und die Werkstatt u.a. mit "sonstigen Gremien" im Interesse der Werkstattbeschäftigten vertrauensvoll zusammenarbeiten (§ 13 DWMV). Unter diesen sonstigen Gremien sind insbesondere auch die Vertretungen von Eltern, Angehörigen und gesetzlichen Betreuern bzw. der Eltern- und Betreuerbeirat zu verstehen. Die vielfältigen Kenntnisse und Kontakte der Eltern, Angehörigen und Betreuer können für die Arbeit genutzt werden!

Die verabschiedete Fassung der Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung steht im bebnet unter der Rubrik "Sozialrecht" und der BEB-Homepage im Bereich "Beratung und Begleitung" zum Ausdruck bereit. In Einzelfällen können Angehörige oder Werkstatträte die DWMV auch in Papierform über die Geschäftsstelle des BEB beziehen

11.03.11

Mehr Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Erster internationaler und inklusiver Diakoniekongress verabschiedet Denkanstöße. Ziel ist eine Gesellschaft, in der alle Menschen einen Platz haben

Foto: Diakonie BW

„Mehr Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ – das ist einer der zentralen Denkanstöße, die auf dem ersten internationalen und inklusiven Diakoniekongress in der Evangelischen Akademie Bad Boll einstimmig beschlossen wurden. Das Thema des dreitägigen Kongresses mit 250 Teilnehmern aus aller Welt lautete : „All inclusive!? – Die UN-Behindertenrechtskonvention als Herausforderung für die diakonische Arbeit.“

Ziel ist eine Gesellschaft, in der alle Menschen mit und ohne Behinderungen ihren Platz haben. Gemeinsam wurden Ideen für die Zukunft entwickelt. In Workshops wurden Hoffnungen, Visionen und zentrale Forderungen ausgetauscht und als Denkanstöße aufgeschrieben. Es wurden Denkanstöße zu sieben verschiedenen Bereichen erarbeitet und vom Plenum verabschiedet.

Einige zentrale Punkte sind:e

- Eine Schule für alle, in der alle vorhandenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen der Fachkräfte gebündelt werden. Dort lernen alle Kinder und Jugendlichen Bildung, Selbstbewusstsein und soziale Fähigkeiten.
- Mehr Arbeitsplätze für Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit unterschiedlichen Angeboten im Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Auch in Werkstätten muss ein Arbeitslohn gezahlt werden, der zum Leben reicht.
- Mehr Kommunikation mit Symbolen, Bildern und in einfacher Sprache.
- Teilhabe an öffentlichen Gremien.
- Freie Wahl der Wohnform mit der entsprechenden bedarfsgerechten und finanziellen Unterstützung.

Die Denkanstöße sind ein Zwischenschritt bei der UN-Behindertenrechtskonvention. Kirche und Diakonie werden weiter daran arbeiten.

Bad Boller Denkanstöße (pdf)

zurück zu: Aktuell

Seite drucken nach oben

Seite als Bookmark speichern:

Suche

Aktuell

Informationen
- BAG:WfbM
- Rechtsbeistand
- Links
- Kalender
- LAG WfbM
- Archiv

Download

Publikationen

Kontakt

Warum verdienen Werkstattbeschäftigte so wenig?

13.04.09

Nach Angaben der Bundesregierung verdiente ein Werkstattbeschäftigter im Jahr 2008 im sogenannten Arbeitsbereich monatlich durchschnittlich 159 Euro, also 1.900 Euro im Jahr. Das geltende Recht schreibt den Werkstätten vor, mindestens 70 Prozent ihres erwirtschafteten Arbeitsergebnisses als Arbeitsentgelte an die behinderten Beschäftigten auszuzahlen. Danach hätte ein Werkstattbeschäftigter einen finanziellen Jahres-"Überschuss" von 2.700 Euro geschaffen, aus dem das Arbeitsentgelt gezahlt werden kann. Im Vergleich dazu: Der monatliche Nettolohn betrug im Jahr 2007 je Arbeitnehmer 2.400 Euro.

Das wirtschaftliche Ergebnis der Werkstatt war bis 2001 die alleinige Quelle des Verdienstes der Werkstattbeschäftigten. Es ist deshalb so niedrig, weil Werkstattarbeit nicht mit Erwerbsarbeit vergleichbar ist. Werkstattarbeit besteht zum einen Teil aus den Eingliederungsleistungen der Fachkräfte und zum anderen aus der wertschaffenden Arbeit der Werkstattbeschäftigten. Die Arbeit ist von Werkstattleistungen begleitet: pädagogisch angeleitet, individuell gestaltet und therapeutisch kompensiert. Werkstattarbeit ist deshalb eine komplexe Dienstleistung. Seit 2001 hat der Werkstattbeschäftigte Anspruch auf ein Arbeitsförderungsgeld - von maximal 26 Euro monatlich.

Die Leistungsfähigkeit der Werkstattbeschäftigten ist aufgrund ihrer Behinderungen so gering, dass ihnen der Weg ins Erwerbsleben versperrt ist. Das erst begründet den Rechtsanspruch auf einen Werkstattplatz. Außerdem steht nicht die Umsatzmaximierung im Vordergrund der Werkstattarbeit: Berufliche und persönlichkeitsbildende Förderung, therapeutische und pflegerische Maßnahmen arbeitsbegleitend während der Beschäftigungszeit reduzieren den Zeitanteil für die wirtschaftlich verwertbare Leistung. Schließlich gelten auch die Pausen als Beschäftigungszeit.

Das bundesdurchschnittliche Arbeitsentgelt von rd. 160 Euro pro Monat ist nur eine statistische Größe, wenn auch recht aussagefähig. Die Durchschnittsverdienste differieren von Werkstatt zu Werkstatt beträchtlich und reichen von 67 Euro bis über 600 Euro monatlich, in Einzelfällen auch mehr. Das resultiert u. a. aus den unterschiedlichen Konzeptionen der Werkstattträger: Je nach dem, ob eher die wirtschaftliche Betätigung und produktive Leistung betont oder arbeitstherapeutische, pädagogische und gestalterische Schwerpunkte gesetzt werden. Auch Art und Schwere der Behinderungen spielen eine gravierende Rolle. Sind pflegerisch-betreuende Leistungen besonders umfangreich - von der Hilfe beim Essen und dem Toilettengang bis hin zum Waschen und Windeln, sind regelmäßige bewegungstherapeutische oder psychologische Maßnahmen erforderlich, steht eine wesentlich geringere Zeit für die produktive Tätigkeit zur Verfügung. Und selbst die verlangt nach pädagogischer Begleitung und nicht vorrangig nach einem Produktivitätsbeweis. Das sind die äußerlichen Ursachen.

Gemessen am finanziellen Gesamtergebnis der Werkstätten erhalten die Beschäftigten mit rd. 160 Euro monatlich viel, nämlich mindestens 70 Prozent aller insgesamt erwirtschafteten Werte. Im Vergleich zu den Durchschnittseinkommen unselbständig Erwerbstätiger dagegen - rd. 2.400 Euro netto monatlich - ist das Monatseinkommen der Werkstattbeschäftigten erbärmlich.

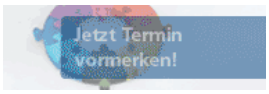
Der Hauptgrund dafür liegt im offiziellen Menschenverständnis und der daraus folgenden politischen Schwerpunktsetzung: Die Rehabilitanden in allen anderen Eingliederungseinrichtungen erhalten ein existenzsicherndes Ausbildungs- oder Übergangsgeld oder haben andere Ansprüche auf gesetzliche Versorgungsleistungen. Bei ihnen geht der Gesetzgeber davon aus, dass sich die investierten Rehabilitationsleistungen "lohnen", weil diese Bevölkerungsgruppen nach den medizinischen, therapeutischen und beruflichen Eingliederungsmaßnahmen grundsätzlich wieder erwerbstätig werden können und zumindest sollen. Bei Werkstattbeschäftigten ist das anders: Die Mehrzahl von ihnen hat wegen Art oder Schwere ihrer Behinderungen arbeitszeitlebens keine Chancen auf einen erwerbssichernden Arbeitsplatz. Sie sind bis zum Eintritt in den Altersruhestand und darüber hinaus auf kostenträchtige Assistenz, personelle, sachliche und finanzielle Hilfen angewiesen. Sie sind im Verständnis einer produktivitätsorientierten Gesellschaft "unnütz".

Die BAG:WfbM findet sich mit dieser Anschauung und der daraus resultierenden Bewertung mit ihren negativen Folgen nicht ab. Es brauchte Jahrzehnte durchzusetzen, dass jeder behinderte Erwachsene einen Rechtsanspruch auf Eingliederungsleistungen erhielt, unabhängig davon, aus welchem Grund er behindert ist - ob von Geburt, durch Arbeitsunfälle oder Kriegseinwirkungen. Auch die Zahlung eines existenzsichernden Arbeitsentgeltes muss unabhängig davon sein, welcher Art und wie schwer die Behinderung ist und wie hoch der individuelle Grad der Produktivität des einzelnen ist.

Es ist deshalb nur konsequent, wenn die BAG:WfbM in der Vergangenheit vom Staat forderte, den Werkstattbeschäftigten einen Grundbetrag aus öffentlichen Mitteln zu zahlen, der ebenso hoch ist, wie der einfache Sozialhilferegelsatz. Das wären monatlich 345 Euro. Es ist aber erforderlich, die öffentlich finanzierten Zuwendungen

Maßarbeit

Mehr BAG:WfbM-Angebote



aktionbildung
Wir bauen auf Berufliche Bildung!

Persönliches Budget

auf ein Existenzminimum anzuheben. Deshalb hält die BAG:WfbM ein existenzsicherndes Arbeitsförderungsentgelt für unverzichtbar. Das steuerliche Existenzminimum liegt nach letzten Daten bei 7.235 Euro im Jahr, also bei rund 603 Euro monatlich. Knapp ein Viertel davon erwirtschaften die Werkstattbeschäftigten aus eigener Kraft, den Rest muss die öffentliche Hand bereitstellen.

Werkstattarbeit: für eine Vergrößerung klicken Sie bitte auf die Lupe.

konferenz+ +tagung

Leitbild von ver.di Bildung + Beratung

1. Identität und Auftrag

ver.di Bildung + Beratung gGmbH ist ein bundesweit tätiger Bildungsträger und mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di eng verbunden.
Gemeinsam mit ver.di bieten wir Seminare für gesetzliche Interessenvertretungen in Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen an.

2. Werte

Unser Bildungsangebot ist den Grundwerten gewerkschaftlichen Handelns verpflichtet: Solidarität, soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit. Wir orientieren uns klar an den Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
Akzeptanz und Respekt für jede und jeden und ihre/seine persönliche Entwicklung bestimmt unser Handeln. Wir fördern ihre/seine Selbstverantwortung und erkennen gleichzeitig die Notwendigkeit sozialer Verantwortung und solidarischer Unterstützung an.

3. Kunden: Auftraggeber und Teilnehmende, Adressaten/Zielgruppen

Auftraggeber/-innen für Bildungsveranstaltungen und Beratungsleistungen kommen aus allen Bereichen und Branchen von ver.di. Auch Gremien der betrieblichen Interessenvertretung beauftragen uns direkt. Unsere Seminare können von allen gesetzlichen Interessenvertretungen für Arbeitnehmer/-innen im organisationspolitischen Bereich von ver.di besucht werden, unabhängig von einer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft. Vor allem Mitglieder von Betriebs- und Personalräten, von Mitarbeitervertretungen, von Jugend- und Auszubildendenvertretungen und von Schwerbehindertenvertretungen nutzen unser Seminarangebot.

4. Allgemeine Unternehmensziele

Bildung, Beratung und Literatur für betriebliche Interessenvertretungen – alles aus einer Hand. Wir streben an, unsere Position als bundesweit größter Bildungsanbieter im organisationspolitischen Bereich von ver.di zu stärken und auszubauen.

5. Fähigkeiten

Wir kennen die Welt der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen gut aus eigener, langjähriger Erfahrung. Diese Erfahrungen bringen wir kundenorientiert und der Situation angemessen ein.
Wir organisieren Seminare und Beratung schnell, flexibel und qualitätsbewusst. Wir lösen Probleme unkompliziert und zielorientiert. Wir lehren und beraten praxis- und handlungsorientiert.

6. Leistungen

Wir bieten Seminare, Beratung und Literatur für die gesetzliche Interessenvertretung in Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen an. Unser Angebot umfasst

- Basiswissen und vertiefende Seminare zu allen wichtigen Handlungsfeldern der Interessenvertretung wie auch hoch spezialisierte Themen für ausgewählte Zielgruppen
- Angebote für kleine und große Gruppen, Tagungen und Konferenzen
- Seminarprogramme und nachfrageorientierte, kurzfristig zu organisierende Veranstaltungen
- Bildungsbedarfsanalysen und passgenaue Angebote für Gremien.

Ergänzend hierzu halten wir Serviceleistungen für die Planung, Durchsetzung und Inanspruchnahme unserer Seminarangebote vor.

7. Ressourcen

Unser Personal ist interdisziplinär zusammengesetzt. Ein bundesweites Netz von Regionalvertretungen und Regionalbeauftragten ermöglicht maßgeschneiderte Komplettlösungen vor Ort. Die enge Partnerschaft mit ver.di und mit einem großen Kreis von arbeitnehmerorientierten Lehrenden sind weitere Ressourcen, auf die wir uns stützen. Moderne und gut ausgestattete ver.di-Tagungszentren schaffen den passenden Rahmen für gelungenes Lernen und erholsame Freizeit.

Wir gewährleisten, dass sich unsere Mitarbeiter/-innen ständig weiterqualifizieren.

8. Gelungenes Lernen

Lernen ist für uns gelungen, wenn unsere Teilnehmer und Teilnehmerinnen für die mit ihrer Funktion verbundenen Anforderungen persönlich, fachlich, sozial und politisch gestärkt wurden. Wenn sie das Gelernte eigenständig und systematisch in interessenorientiertes Handeln umsetzen. Und wenn die Methoden Aktivität und Spaß beim Lernen und Motivation zum Weiterlernen befördert haben.

Diese Seite weiterempfehlen...

Sozialpolitik

Willkommen auf den Seiten der Schwerbehindertenvertretungen und Teilhabepolitik in ver.di!

BAK	LAK	UNSERE
BUNDESARBEITSKREIS	LANDESARBEITSKREISE	GRUNDSÄTZE UND ZIELE

Ein wichtiger Grundsatz des Bereichs "Schwerbehindertenvertretung und Teilhabepolitik" in ver.di ist die Förderung und Verwirklichung der sozialen, gesellschaftlichen und betrieblichen Gleichstellung und Integration von Menschen mit Behinderungen.

In den Betrieben und Dienststellen sind es vor allem die Schwerbehindertenvertretungen in Zusammenarbeit mit dem Betriebs- oder Personalräten, die die Interessen von Menschen mit Behinderungen vertreten und deren Eingliederung voranbringen.

Der Bereich Schwerbehindertenvertretung und Teilhabepolitik in ver.di unterstützt die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung wiederum durch seine politische Arbeit und Initiativen sowie durch Information, Schulung und Beratung.

Dabei verfolgt der Bereich im Schulterschluss mit den betrieblichen Praktikern bestimmte handlungsleitende Zielsetzungen:

- Die Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt.
- Die (Weiter-) Entwicklung von Strategien der Teilhabeförderung und -sicherung.
- Die Realisierung einer barrierefreien Arbeitsumwelt.
- Den Aufbau eines betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagements.
- Die Weiterentwicklung der Rechtssprechung im Sinne der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben.
- Den Auf- und Ausbau entsprechender Schulungsveranstaltungen

Behinderung ist ein "soziales Verhältnis", sie ist keine der Person anhaftende Eigenschaft, sondern ihr aktueller Zustand in der Gesellschaft", so die WHO-Definition. Soziale Verhältnisse aber sind veränderbar! Damit zusammenwächst, was zusammengehört.

Weiterführende Informationen findet ihr in den nachfolgenden Dokumenten und Seiten:

- ver.di Richtlinie zur Schwerbehindertenvertretung und Teilhabepolitik (PDF, 79 kB)
- Grundsätze und Ziele der Teilhabepolitik (PDF, 83 kB)
- Behindertenpolitischer Leitantrag (PDF, 91 kB)

Schwerbehindertenvertretung und Teilhabepolitik

Seitenanfang

GABLER WIRTSCHAFTSLEXIKON
Das Wissen der Experten.
Kontakt | Hilfe
GABLER

iPhone App

Aktuelle Version | Drucken | Bookmark | Kontakt

Zitierfähige URL des Gabler Wirtschaftslexikons: **Version:** 4

Unter dieser URL finden Sie dauerhaft die unten aufgeführte Version Ihres Stichworts.

Formal korrekte Angabe für Ihr Literaturverzeichnis:

Gabler Verlag (Herausgeber), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Mitwirkung, online im Internet: **http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/58344/mitwirkung-v4.html**

Mitwirkung

Ausführliche Erklärung

Beteiligung des Betriebsrats in Form der Mitwirkung bedeutet *Beratung* und *Mitsprache* bei der Entscheidung des Arbeitgebers, deren Rechtsgültigkeit zwar nicht von der Zustimmung des Betriebsrats (Mitbestimmung), wohl aber z.T. von der vorherigen Unterrichtung und Beteiligung des Betriebsrats abhängt (vgl. z.B. §§ 80 II, 99 I, 102 I BetrVG). Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 I BetrVG) erfordert, dass Arbeitgeber und Betriebsrat eine Meinungsverschiedenheit rechtzeitig verhandeln mit dem ernstlichen Willen, zu einer Einigung zu kommen (§ 74 I BetrVG). Eine Verletzung von Aufklärungs- und Auskunftspflichten durch den Arbeitgeber kann gemäß § 121 BetrVG mit Geldbußen geahndet werden.

Vgl. auch Mitbestimmung.

Autoren

- RA Dr. Joachim Wichert

ANZEIGE

Markus Graebig
Anja Jennerich-Wünsche
Ernst Engel
Wie aus Ideen Präsentationen werden
Planung, Plot und Technik für professionelles Chart-Design mit PowerPoint

Buch zum Thema

Kooperation von Controllerbereich und Strategieabteilung

Das Zusammenwirken von Controllerbereich und Strategieabteilung gewinnt insbesondere im Rahmen der Diskussion um ein strategisches Controlling an Bedeutung. Allerdings ist **... mehr**

Mehr Informationen | **Volltextsuche** | **Bestellen**

Weitere Bücher zum Thema

Suche

suchen

Detailsuche

ANZEIGE

Jetzt Fan werden!
www.facebook.com/Promotionsforum
DR. ARBEIT
DAS PROMOTIONSFORUM

Premium-Partner

versicherungs magazin
Fachportal der Versicherungs-wirtschaft

Aktuelle Stichwörter

Financial Accounting Foundation (FAF) Stadtplanung Nahrungsmittelhandwerk Prozessvollmacht Wegfall der Geschäftsgrundlage Day Trading Leistung an Erfüllungs Statt Standort Kabelfernsehen EGKS

Hilfe | Kontakt | Impressum | AGB | Datenschutz | Mediainfo
© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH - ein Unternehmen von Springer Science+Business Media

EVANGELISCHE AKADEMIE
TUTZING

Schlossstraße 2+4
82327 Tutzing, Deutschland
T: 081 58 251 122
F: 081 58 996 422
www.ev-akademie-tutzing.de

Thema

Konzept

BEHINDERUNGEN UND VERHINDERUNGEN

Referierende

20. - 22.5.2011, Tagungsleitung: Dr. Ulrike Haerendel

Programm

Bitte beachten Sie, dass diese Downloads nur zur privaten Nutzung gedacht sind. Wollen Sie hier präsentierte Inhalte veröffentlichen, wenden Sie sich an presse@ev-akademie-tutzing.de.

Organisatorisches

Downloads

Dateiname	Beschreibung	Dateigröße
Lachwitz.pdf		268,72 KB
Banafsche.pdf		1.493,86 KB
Klemm.pdf		482,53 KB
Trenk_Vortrag.pdf		37,08 KB
Trenk_Praesentation.pdf		111,42 KB
Wacker_Praesentation.pdf		3.416,16 KB
Huber_Brigitte.pdf		84,17 KB
Wansing.pdf		2.043,22 KB

Zitierfähige URL des Gabler Wirtschaftslexikons: **Version:** 10

Unter dieser URL finden Sie dauerhaft die unten aufgeführte Version Ihres Stichworts.

Formal korrekte Angabe für Ihr Literaturverzeichnis:

Gabler Verlag (Herausgeber), Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Mitbestimmung, online im Internet:
http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/4149/mitbestimmung-v10.html

Mitbestimmung

Kurzerklärung

Teilhabe aller in einer Organisation vertretenen Gruppen am Willensbildungs- und Entscheidungsprozess.

Im Besonderen *wirtschaftliche Mitbestimmung,* also die institutionelle Teilhabe der Arbeitnehmer(-vertreter) am Willensbildungs- und Entscheidungsprozess in Unternehmen und Betrieb. Träger der Arbeitnehmermitbestimmung sind Betriebsräte und Aufsichtsrat.

Ausführliche Erklärung

Inhaltsverzeichnis

I. Entwicklung
II. Gründe für Mitbestimmung im wirtschaftlichen Bereich
III. Begriff
IV. Ökonomische Wirkungen
V. Ebenen der Mitbestimmung
VI. Mitbestimmung am Miteigentum
VII. Mitbestimmung im öffentlichen Dienst
VIII. Mitbestimmung in den EU-Mitgliedsstaaten

Teilhabe aller in einer Organisation vertretenen Gruppen am Willensbildungs- und Entscheidungsprozess.

Im Besonderen *wirtschaftliche Mitbestimmung,* also die institutionelle Teilhabe der Arbeitnehmer(-vertreter) am Willensbildungs- und Entscheidungsprozess in Unternehmen und Betrieb (Unternehmensverfassung).

I. Entwicklung:

Ausgangspunkt der Forderung nach Mitbestimmung waren der Gegensatz von Kapital und Arbeit und die Situation der Arbeiterschaft im letzten Jh. Ideengeschichtliche Impulse gingen von sozialistischen Ideen, christlichen Soziallehren und Vorstellungen des liberalen Bürgertums aus. Eine erste umfassende Konzeption stellte die Schrift „Wirtschaftsdemokratie" von F. Naphtali (1928) dar. Wichtige gesetzliche Regelungen der Mitbestimmung waren die Gewerbeordnungsnovelle von 1891 (Arbeiterausschüsse) und die Betriebsrätegesetzgebung der Weimarer Republik.

II. Gründe für Mitbestimmung im wirtschaftlichen Bereich:

(1) Übertragung des Demokratieprinzips auf die Wirtschaft,
(2) Gleichstellung von Arbeit und Kapital,
(3) Kontrolle wirtschaftlicher Macht,
(4) Würde des Menschen (sozialethisches Postulat).

Gegenargumente:
(1) Ordnungspolitischer Natur: Eigentum, Tarifautonomie und Rolle der Gewerkschaften;
(2) befürchtete ökonomische Konsequenzen in Bezug auf Wettbewerbsfähigkeit, Kapitalbeschaffung und funktionsfähiges Management.

III. Begriff:

Als Oberbegriff umfasst Mitbestimmung (nach dem Kriterium der Intensität) verschiedene Abstufungen der Teilhabe (Einwirkungsmöglichkeit): 1. *Mitentscheidung:* stärkste Form der Mitbestimmung. Durch Veto- oder Initiativrecht ist die Gültigkeit von Beschlüssen von der Zustimmung der Arbeitnehmer abhängig; sie beschränkt die eigenverantwortliche Entscheidung des nach dem Gesellschaftsrecht zuständigen Organs.

2. *Mitwirkung* (Mitberatung im Sinn gemeinsamer Erörterungen; Informations-, Anhörungs- und Vorschlagsrechte): Beeinflussung von Entscheidungen, aber keine Bindung der Entscheidungsträger an die Stellungnahme der Mitwirkenden.

3. *Paritätische* oder *qualifizierte Mitbestimmung:* paritätische Besetzung des Aufsichtsrates und der Vertretung der Arbeitnehmer im Vorstand, z.B. nach Montan-Mitbestimmungsgesetz (MontanMitbestG).

IV. Ökonomische Wirkungen:

Abhängig von Ausfüllung und Gebrauch des juristischen Rahmens; inwieweit Handlungen der Entscheidungsbefugten beeinflusst und der Ablauf des Entscheidungsprozesses oder das Zielsystem verändert werden. Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung können über das hinausgehen oder sich von dem unterscheiden, was die gesetzliche Regelung intendiert oder vermuten lässt.

V. Ebenen der Mitbestimmung:

1. *Überbetriebliche Mitbestimmung:* Beteiligung der Arbeitnehmer(-vertreter) an Wirtschaftsgesetzgebung, -verwaltung und -politik. Eine weitergehendere Begriffsinterpretation umfasst auch die Vertretung der Arbeitnehmer z.B. in Selbstverwaltungseinrichtungen der Krankenkassen oder der Rentenversicherung.

In der Bundesrepublik Deutschland nur vereinzelte Ansätze einer gesetzlichen Fixierung (z.B. Landeswirtschaftsrat in Bremen) im Gegensatz zur Weimarer Republik (Reichswirtschaftsrat). In der Mitbestimmungs-Diskussion Vorschlag eines Systems paritätisch besetzter Wirtschafts- und Sozialräte auf Bundes-, Landes- und Bezirks-(Regional-)ebene von Seiten des DGB in den 1970er-Jahren.

2. *Unternehmensbezogene Mitbestimmung:* Beteiligung der Arbeitnehmer in den für die Unternehmenspolitik zuständigen Organen (Aufsichtsrat, Vorstand).

Geltende gesetzliche Bestimmungen sind:
(1) Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) vom 4.5.1976 (BGBl. I 1153) m.spät.Änd.,
(2) Montan-Mitbestimmungsgesetz (MontanMitbestG) vom 12.5.1951 (BGBl. I 347) m.spät.Änd.; das Mitbestimmungs-Ergänzungsgesetz (MitbestErgG) vom 7.8.1956 (BGBl. I 707) m.spät.Änd., (3) Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG) vom 18.5.2004 (BGBl. I 974) m.spät.Änd. sowie
(4) Betriebsverfassungsgesetz i.d.F. vom 25.9.2001 (BGBl. I 2518) m.spät.Änd. Das MitbestG erfasst grundsätzlich alle Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit und mit mehr als 2 000 Beschäftigten (§ 1 I). Ausnahmen bilden insbesondere die Montan- und Tendenzbetriebe. Es gilt die sog. Unterparität, d.h. Anteilseigner und Arbeitnehmer sind grundsätzlich gleich stark im Aufsichtsrat vertreten. Bei einem erforderlichen zweiten Wahlgang im Aufsichtsrat wählen die Anteilseigner den Aufsichtsratsvorsitzenden,

Suche
suchen
Detailsuche

ANZEIGE

Premium-Partner
versicherungs magazin
Fachportal der Versicherungswirtschaft

Aktuelle Stichwörter
Kollektivgut **retrograde Kalkulation** **Innovationspolitik** **Spitzen** **Risk Management** **Preisbeurteilung** **Intervention** **Süd-Süd-Handel** **Verbraucherbefragung** **Deutsche Börse Clearing AG**

dessen Stimme dann entscheidet. Das MontanMitbestG gilt für alle Montanbetriebe (Kohle, Eisen, Stahl) in der Rechtsform der AG oder der GmbH, wenn mehr als 1.000 Beschäftigte vorhanden sind. Der Aufsichtsrat wird gleich stark von Vertretern der Arbeitnehmer und des Eigenkapitals besetzt. Hinzu kommt ein neutrales Mitglied (Bürgermeister, anerkannte Person), die in Pattsituationen den Ausschlag gibt. Der § 13 I MontanMitbestG sieht vor, dass ein Mitglied des Vorstandes der sog. Arbeitsdirektor ist, der nicht gegen die Stimmen der Arbeitnehmer bestellt bzw. abberufen werden kann. Das Drittelbeteiligungsgesetz erfasst v.a. Aktiengesellschaften (AG), Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH) und Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften. In diesem Falle erhalten die Anteilseigner 2/3 der Stimmen im Aufsichtsrat, der in Großunternehmen mit mehr als 10 Mio. Euro Eigenkapital bis zu 21 Mitglieder stark sein darf. Von gewerkschaftlicher Seite wird die Ausweitung der paritätischen Mitbestimmung nach MonMitbestG auf Unternehmen aller Wirtschaftsbereiche gefordert, sofern es sich um Kapitalgesellschaften bestimmter Größe (Beschäftigtenzahl, Umsatz, Bilanzsumme als Kriterien) handelt.

3. *Betriebliche Mitbestimmung:* Beteiligung der Arbeitnehmer (v.a. vertreten durch den Betriebsrat) an Entscheidungen in sozialen, personellen, ökonomischen und organisatorischen Fragen. Gesetzliche Grundlage: BetrVG.

a) *Beteiligungsrechte des Betriebsrats* besteht in unterschiedlicher Intensität und hinsichtlich verschiedener Gegenstände nämlich in personellen Angelegenheiten, sozialen Angelegenheiten und wirtschaftlichen Angelegenheiten.
(1) *Informationsrechte* geben dem Betriebsrat das Recht, vom Arbeitgeber umfassende Unterrichtung unter Vorlage von Unterlagen zu verlangen. Sie bilden oft die Vorstufe weit gehender Beteiligungsrechte. Am bedeutsamsten im Zusammenhang mit Einstellungen (§ 99 BetrVG), Kündigungen (§ 102 I BetrVG), Betriebsänderungen (§ 111 BetrVG). Ansonsten noch geregelt in den §§ 80, 81, 85 III, 89 IV, V, 90, 92, 100 II, 105, 106, 108 V BetrVG. Teilweise kann die Unterlassung, wahrheitswidrige, unvollständige oder verspätete Unterrichtung mit Geldbußen geahndet werden (§ 121 BetrVG). Sie kann auch vom Betriebsrat über das Arbeitsgericht nach § 23 III BetrVG erzwungen werden.
(2) Bei den *Anhörungs- und Beratungsrechten* hat der Arbeitgeber den Betriebsrat anzuhören, ihm Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben und bei Beratungsrechten ihn um seine Meinung zu fragen und den Verhandlungsgegenstand mit ihm gemeinsam zu erörtern. Bedeutsam ist v.a. das Anhörungsrecht bei Kündigungen nach § 102 BetrVG, da seine Verletzung zur Unwirksamkeit der Kündigung führt. Wichtig auch das Beratungsrecht §§ 111, 112 BetrVG hinsichtlich Betriebsänderung und Interessenausgleich, da aus seiner Verletzung teilweise ein Anspruch auf Unterlassung der Betriebsänderung hergeleitet wird. Weitere Anhörungsrechte sind enthalten in §§ 82 I, 85 BetrVG, Beratungsrechte in §§ 89, 90 I, 92 I 2, 97, 106 I BetrVG.
(3) Bei *Widerspruchs- und Vetorechten* darf eine Maßnahmen bei Widerspruch des Betriebsrats nicht aufrechterhalten werden, so bei Einstellungen, Ein-, Umgruppierungen und Versetzungen; bei der ordentlichen Kündigung führt der Widerspruch zu einem Weiterbeschäftigungsanspruch (Beschäftigungsanspruch). Der Widerspruch ist in allen Fällen auf bestimmte im Gesetz genannte Gründe beschränkt und ihm kann auf Antrag des Arbeitgebers vom Arbeitsgericht seine Wirkung genommen werden.
(4) Bei der *erzwingbaren Mitbestimmung* und der *Mitbestimmung i.e.S.* hängt die Wirksamkeit der Maßnahme des Arbeitgebers von der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats ab. Die erzwingbare Mitbestimmung besteht v.a. in sozialen Angelegenheiten (§ 87 BetrVG) und bei Betriebsänderungen hinsichtlich des Sozialplans. Der Betriebsrat kann hier auch selbst initiativ werden und Regelungen verlangen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle verbindlich. Ein Mitbestimmungsrecht i.e.S. besteht auch beim Erfordernis der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung eines seiner Mitglieder. Diese kann auf Antrag des Arbeitgebers vom Arbeitsgericht ersetzt werden.

b) *Beteiligungsrechte der einzelnen Arbeitnehmer:* Das BetrVG legt in den §§ 81–86 BetrVG Individualrechte des einzelnen Arbeitnehmers gesetzlich fest. Es handelt sich um Unterrichtungs-, Anhörungs- und Erörterungsrechte in Angelegenheiten, die den einzelnen Arbeitnehmer und seinen Arbeitsplatz unmittelbar betreffen. Eine Beschwerde in ihn betreffenden Angelegenheiten kann der einzelne Arbeitnehmer entweder direkt bei der zuständigen Stelle des Betriebes (§ 84 BetrVG) oder über den Betriebsrat (§ 85 BetrVG) erheben.

4. *Mitbestimmung am Arbeitsplatz:* Kaum Niederschlag in gesetzlichen Regelungen (Arbeitsplatzmitbestimmung).

5. Auf europäischer Ebene ist die Beteiligung bei gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen nur schwach in Form eines Anhörungsrechts ausgeprägt. Vgl. dazu §§ 32,33 des Europäischen Betriebsräte-Gesetzes vom 28.10.1996 (BGBl. I 1548) m.spät.Änd.

Vgl. auch europäischer Betriebsrat.

VI. Mitbestimmung am Miteigentum:

In Einzelfällen praktiziert (Kapitalbeteiligung).

VII. Mitbestimmung im öffentlichen Dienst:

Gesondert geregelt in den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder.

Vgl. auch Personalrat.

VIII. Mitbestimmung in den EU-Mitgliedsstaaten:

Betriebliche Mitbestimmung (gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen) relativ einheitlich geregelt; *auf Unternehmensebene* keine der Bundesrepublik Deutschland vergleichbare Regelung (ausgenommen Niederlande); *überbetriebliche Mitbestimmung* ist z.B. in Frankreich stärker ausgeprägt. Die gewerkschaftliche Politik einiger westeuropäischer Länder (Großbritannien, Frankreich, Italien) unterscheidet sich von der dt.; auf Arbeiterkontrolle bzw. auf tarifvertragliche Mitbestimmung ausgerichtet.

Autoren

- RA Dr. Joachim Wichert

ANZEIGE

Buch zum Thema

Feedbackinstrumente im Unternehmen

Organisationen sind nur existenzfähig, wenn die Rückkopplungsschleifen aus der Umwelt funktionstüchtig sind. Dies gilt erst recht für Unternehmen in sich **... mehr**

Mehr Informationen | **Volltextsuche** | **Bestellen**

Weitere Bücher zum Thema

Hilfe | Kontakt | Impressum | AGB | Datenschutz | Mediainfo
© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH - ein Unternehmen von Springer Science+Business Media

Aktuelles

Über uns

Bildung

Alle Seminare nach Datum

Jahresprogramm

Langfristige Weiterbildungen

Kurs-Programm
für Menschen mit Behinderung

Inhouse-Angebote

Bildungsscheck geeignete Seminare

Open-Tutoring

Beratung

Studium Pflegepädagogik

Seelsorgeinstitut Bethel

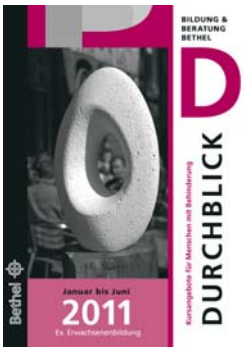
Service

Interne Kunden

Sarepta | Nazareth

Kurs-Programm für Menschen mit Behinderung

Das Kurs- Programm für Menschen mit Behinderung erscheint halbjährlich und bietet Ihnen Kurse im Raum Bielefeld.



Sie können hier das gesamte Programm II. Halbjahr 2011 als pdf-Datei herunterladen.

Bitte sprechen Sie uns an! **Tel.: 0521/144-6110**

Neben dem Kursprogramm haben wir auch Seminare für Menschen mit Behinderung in unserem Jahresprogramm, die sie hier finden:

Gemeinsam sind wir stark! **26.09.2011**
Aufbaukurs für Werkstatträte BMB-11-144
Details >>>

Goldener Oktober auf Spiekeroog **05.10.2011**
BMB-11-148
Details >>>

Frische Brise II **17.10.2011**
Aufbaukurs für Werkstatträte aus der Region Bielefeld BMB-11-150
Details >>>

Wir machen uns fit **21.11.2011**
Grundkurs für den Bewohnerbeirat BMB-11-146.2
Details >>>

Schulungen für Menschen mit Lernschwierigkeiten

K Produktion bietet für Menschen, die in Werkstätten arbeiten oder in Wohnheimen leben, eine Reihe von Fortbildungen an.

Werkstattrat – Welche Rechte und Pflichten haben wir?

Dieses Seminar bietet Grundlagenwissen vor dem Hintergrund der Mitwirkungsverordnung.

Gut auftreten – Wie vertreten wir unsere Rechte?

Schwerpunkt ist hier das Einüben von sicherem Auftreten und Sprechen. Wie trage ich ein Anliegen vor, damit der Werkstattrat oder der Heimbeirat als Interessenvertretung gehört wird? Unter anderem in Rollenspielen entwickeln wir Strategien für unsere Arbeit.

Öffentlichkeitsarbeit – Gute Arbeit bekannt machen!

In diesem Seminar wird erarbeitet, wie der Werkstattrat seine Arbeit bekannt machen und wie er für sich werben kann.

Interessenvertretung als Frauenbeauftragte

Weibliche Beschäftigte und Bewohnerinnen brauchen als Frauen Unterstützung auf Augenhöhe. Wir bieten Kurse für Frauen an, die diese Aufgabe wahrnehmen möchten, um ihren Kolleginnen und Mitbewohnerinnen den Rücken zu stärken und sie zu vertreten.

Weitere Themen sind

- Selbstbehauptung für Frauen und Männer
- Selbstverteidigung für Männer
- Selbstbestimmung
- Zukunftsplanung

Bildungsangebote für Vertrauenspersonen

„Zwischen allen Stühlen“

Unter diesem Titel wird die besondere Situation der Vertrauenspersonen bearbeitet. Die Vertrauensperson ist zum einem dem Werkstattrat verpflichtet und zum anderen ist sie weisungsabhängig von der Geschäftsleitung.
Wie löse ich als Vertrauensperson dieses Dilamma? Wie organisiere ich mir Unterstützung durch andere?

„Leichte Sprache lernen und sprechen“

Eine Fortbildung für alle Menschen, die im Bereich Werkstatt oder Wohnheim arbeiten. Wir zeigen und erarbeiten, wie gesprochen, geschrieben und vor allem bebildert werden muss, damit alle es verstehen. Wie einsetzen, um auch Menschen, die nicht lesen können, teilhaben zu lassen?

„MenschenBilder – von der Betreuung zur Teilhabe“

Inhalt dieser Schulung ist die Auseinandersetzung mit dem eigenen Urteilen und der Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderung. Wie beeinflussen meine Bilder meine Möglichkeiten, Selbstbestimmung zu fördern?

„Behindertenrechtskonvention umsetzen“

Unser Thema ist hier: Wie können die weitreichenden Anforderungen dieser UN-Konvention in der Einrichtung umgesetzt werden, damit der Paradigmenwechsel "von der Betreuung zur Teilhabe" erfolgreich gelebt wird.

Ergebnisse einer Schulung werden vorgestellt

In einem Selbstbehauptungs-Kurs werden Stesssituationen aufgeschrieben

Gute Arbeit bekannt machen! Ein Plakat im Kurs für Öffentlichkeitsarbeit

Kräfte messen – Wer wird zuerst ins Dreieck gezogen? Selbstbehauptung für Männer

	€ 225,00 für Menschen ohne Behinderung (inkl. Übern./Verpfl.)
Information	Sigrid Döhner-Wieder (inhaltliche Fragen: 0711/25589-40) Monika Horer (organisatorische Fragen: 0711/25589-40)

Anmelden:
Fax / Postweg oder Online-Formular

Inhaltverzeichnis A Seminare

A12
Seminar für Menschen mit Behinderung

Qualifizierung zur Alltagsassistentin/zum Alltagsassistenten
Zweijährige Qualifizierung zur staatlich anerkannten Assistenzkraft

Kooperation der Gemeinnützigen Werkstätten und Wohnstätten Sindelfingen mit dem Landesverband Lebenshilfe

Thema

Mit dieser Qualifizierung wollen wir Ihnen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermitteln, damit Sie Menschen, die Hilfe benötigen, im Alltag unterstützen und begleiten können.

Dazu gehört z. B.: Einkaufen, Kochen, Reinigungsarbeiten, Behördengänge, pflegerische Tätigkeiten, Integration in Vereine usw.

Ihr Einsatzort kann in der Wohngruppe, im Förder- und Betreuungsbereich, in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung, im Seniorenheim oder im häuslichen Bereich sein.

Mit der Qualifizierung können Sie unter Umständen einen Hauptschulabschluss erwerben.

Zielgruppe	Menschen mit Behinderung Menschen mit geringer schulischer Bildung
Referentin	Bettina Kaufmann, Dipl. Sozialpädagogin, Fachkraft für Fort- und Weiterbildung im Zentralen Fortbildungsreferat der GWW
Termin	Auf Anfrage
Ort	Schulische Ausbildung: Zentrales Fortbildungsreferat der GWW in 71088 Holzgerlingen Praktische Ausbildung: Praxisplatz/Ausbildungsstelle
Kosten	Auf Anfrage
Information	Frank Dengler (inhaltliche Fragen: 07031/68748-32) frank.dengler@gww-netz.de Bettina Kaufmann (inhaltliche Fragen: 07031/68748-35) Bettina.kaufmann@gww-netz.de

Anmelden:
Fax / Postweg oder Online-Formular

Inhaltverzeichnis A Seminare

A13
Seminar für Werkstatträte

Basisschulung für Werkstatträte: Praxiswissen auffrischen und vertiefen
Zweiteilige Seminarreihe für erfahrene Werkstatträte und Vertrauenspersonen

Kooperation der Landesverbände Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz

Thema

Als Werkstattrat haben Sie viele Aufgaben zu erledigen. Sie sollten wissen,

- was die Werkstätten-Mitwirkungsverordnung ist
- welche Aufgaben die Werkstatträte haben
- welche Pflichten und welche Rechte die Werkstatträte haben
- wie Sie mitwirken können.

Im Seminar üben Sie Gesetze zu lesen und zu verstehen, eine Werkstattversammlung durchzuführen, sich als Werkstattrat bekannt zu machen, und lernen, was Sie wann, wo, wie und wem sagen können.

Zielgruppe Erfahrene Werkstatträte und Vertrauenspersonen

ReferentInnen Elke Scholz-Helmle, Fachpädagogin Erwachsenenbildung für Menschen mit geistiger Behinderung
Michael Hinz, Heilerziehungspfleger, Sozialwirt (FH), Familien- und Systemberater
Edgar Kunick, Sozialarbeiter, Wohnheimleiter

Termine Teil I: 16. - 18.05.2011
Teil II: 27. - 29.06.2011

Ort 70499 Stuttgart-Giebel

Kosten pro Teil € 100,00 für Werkstatträte (inkl. Übern./Verpfl.)
€ 235,00 für Vertrauenspersonen (inkl. Übern./Verpfl.)

Information Sigrid Döhner-Wieder
(inhaltliche Fragen: 0711/25589-40)
Monika Horer
(organisatorische Fragen: 0711/25589-40)

Anmelden:
Fax / Postweg oder Online-Formular

Inhaltverzeichnis A Seminare

A14.1
Seminar für Werkstatträte

Fragen um das "liebe" Geld
Themenseminar für Werkstatträte und Vertrauenspersonen

Kooperation der Landesverbände Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz

Thema

Geld ist ein wichtiges, aber auch ein schwieriges Thema für Werkstatträte.
Werkstatträte müssen bei der Lohngestaltung aktiv mitwirken.

Die Werkstatträte müssen daher wissen:

- Woher kommt das Geld?
- Wie setzt sich der Lohn zusammen?
- Was ist Lohn und was gehört dazu?
- Was ist der Nettoerlös der Werkstatt?

Im Seminar wird Ihnen erklärt, wie die WfbM das Geld verdient, was der Unterschied zwischen Grund- und Steigerungsbetrag ist und was eine leistungsgerechte

	Bezahlung ist.
Zielgruppe	Werkstatträte und Vertrauenspersonen
Referenten	Michael Hinz, Heilerziehungspfleger, Sozialwirt (FH), Familien- und Systemberater Edgar Kunick, Sozialarbeiter, Wohnheimleiter
Termin	16. - 18.02.2011
Ort	70499 Stuttgart-Giebel
Kosten	€ 140,00 für Werkstatträte (inkl. Übern./Verpfl.) € 250,00 für Vertrauenspersonen (inkl. Übern./Verpfl.)
Information	Sigrid Döhner-Wieder (inhaltliche Fragen: 0711/25589-40) Monika Horer (organisatorische Fragen: 0711/25589-40)

Anmelden:
Fax / Postweg oder Online-Formular

Inhaltverzeichnis A Seminare

A14.2
Seminar für Werkstatträte

Professioneller Schriftverkehr in der Werkstatt
Themenseminar für Werkstatträte und Vertrauenspersonen

Kooperation der Landesverbände Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz

Thema

Der Werkstattrat hat in seiner Arbeit mit verschiedenen Themen und Menschen innerhalb und außerhalb der Werkstatt zu tun.

Vieles kann in Sitzungen oder Treffen besprochen werden.

Oft müssen aber auch Informationen aufgeschrieben werden.

Der Werkstattrat muss zum Beispiel Einladungen zu Sitzungen, Informationsblätter oder Briefe schreiben. Alle diese Schreiben nennt man auch Schriftverkehr.

Dafür gibt es Regeln, wie so ein Brief aussehen muss und was darin stehen soll.

Man muss wissen, wo der Absender steht, wie man wen im Brief anspricht, welche Vorlagen man für Geschäftsbriefe nutzen kann und vieles mehr.

Im Seminar lernen Sie, Geschäftsbriefe richtig zu schreiben.

Zielgruppe	Werkstatträte und Vertrauenspersonen
ReferentInnen	Elke Scholz-Helmle, Fachpädagogin Erwachsenenbildung für Menschen mit geistiger Behinderung Edgar Kunick, Sozialarbeiter, Wohnheimleitung
Termin	06. – 08.04.2011
Ort	70499 Stuttgart-Giebel
Kosten	€ 140,00 für Werkstatträte (inkl. Übern./Verpfl.) € 250,00 für Vertrauenspersonen (inkl. Übern./Verpfl.)

Information	Sigrid Döhner-Wieder (inhaltliche Fragen: 0711/25589-40) Monika Horer (organisatorische Fragen: 0711/25589-40)

Anmelden:
Fax / Postweg oder Online-Formular

Inhaltverzeichnis A Seminare

A14.3
Seminar für Werkstatträte

Zusammen arbeiten - miteinander reden - fair streiten - mit uns ist alles möglich
Themenseminar für Werkstatträte und Vertrauenspersonen

Kooperation der Landesverbände Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz

Thema

Sie als Werkstatträte arbeiten mit vielen Stellen zusammen. Manchmal ist das einfach, manchmal auch schwierig.

In diesem Seminar möchten wir mit Ihnen Folgendes erarbeiten:

- Wie reden wir miteinander?
- Mit wem arbeiten wir zusammen?
- Wie arbeiten wir zusammen?
- Was tun bei unterschiedlichen Ansichten und bei Streit?

Wir sind neugierig auf Ihre Fragen und Erfahrungen aus Ihrer Tätigkeit als Werkstatträte.

Zielgruppe	Werkstatträte und Vertrauenspersonen
Referentinnen	Birgit Körner, Diplom-Sozialpädagogin (FH) Sonja Knöpfle, Diplom-Sozialpädagogin (BA)
Termin	13. - 15.07.2011
Ort	70499 Stuttgart-Giebel
Kosten	€ 140,00 für Werkstatträte (inkl. Übern./Verpfl.) € 250,00 für Vertrauenspersonen (inkl. Übern./Verpfl.)
Information	Sigrid Döhner-Wieder (inhaltliche Fragen: 0711/25589-40) Monika Horer (organisatorische Fragen: 0711/25589-40)

Anmelden:
Fax / Postweg oder Online-Formular

Inhaltverzeichnis A Seminare

A14.4
Seminar für Werkstatträte

Leichte Sprache ist für uns ein Muss!
Themenseminar für Werkstatträte und Vertrauenspersonen

Kooperation der Landesverbände Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz

Thema	Infos sind für alle Menschen wichtig. Aber: Viele Infos sind in schwerer Sprache. Leichte Sprache kann man lernen.

Deshalb: Lernen Sie in dieser Werkstatt Leichte Sprache kennen!

Die Werkstatt Leichte Sprache hat 2 Teile:

- Kennen-Lern-Tage Leichte Sprache
- Übungstag.

An diesen Tagen geht es vor allem darum:

- Warum ist Leichte Sprache wichtig
- So geht Leichte Sprache
- Diese Regeln gibt es
- Sie schreiben erste Texte in Leichter Sprache
- Sie lernen zusammen und Sie lernen voneinander.

Zielgruppe	Werkstatträte- und Heimbeiräte, Vertrauenspersonen, Menschen mit Lernschwierigkeiten, MitarbeiterInnen aus der Behinderten-Hilfe, MitarbeiterInnen aus der Verwaltung
Referentinnen	Susanne Göbel, Übersetzerin Josef Ströbl, Prüfer Beide arbeiten im Netzwerk Leichte Sprache mit: www.leichtesprache.org
Termine	15. - 16.06.2011 und 14.11.2011
Ort	55128 Mainz
Kosten	Auf Anfrage
Information	Ina Böhmer (inhaltliche Fragen: 06131/93660-16) Ulrike Mengedoth (organisatorische Fragen: 06131/93660-36)

Anmelden:
Fax / Postweg oder Online-Formular

Inhaltverzeichnis A Seminare

A15
Integratives Seminar

"Mit meinen Augen..."
Integrativer Kunstworkshop

Thema

Durch spielerische Übungen wollen wir einen Zugang zu unseren kreativen Möglichkeiten finden. Je mehr unsere Einzigartigkeit in unseren Bildern zum Ausdruck kommt, desto lebendiger und einprägsamer sind sie. Falsche Ansprüche und Vergleiche blockieren uns allzu oft in der freien, individuellen Gestaltung. In einer entspannten Atmosphäre überwinden wir Hemmungen und Blockaden, die ein weißes Blatt oder eine Leinwand verursachen können.

Um kreativ zu sein, muss man Verstand und Gefühl einsetzen. Wer eigene Bilder entdecken will, muss aus dem Bauch malen. Wir erproben neue Möglichkeiten und folgen unserer Inspiration.

Die Bilder sind in Dir, die Form wird sich zeigen.

Voraussetzung: Die Lust, neue Ausdrucksmöglichkeiten

Seminare für
Betriebs- und Personalräte

Fit für den Werkstattrat!

Erstmalig: Gemeinsam mit dem Landesbeauftragten für Menschen mit Behinderungen, dem VNB und der Agentur für Erwachsenenbildung bietet das Bildungswerk jetzt auch ein Weiterbildungsprogramm für Werkstatträte an.

Seit über zehn Jahren lädt der Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderungen die niedersächsischen Werkstatträte zu einer jährlich stattfindenden Informationsveranstaltung ein. In 2008 war eines der Themen dieser Tagung, welche Wünsche Werkstatträte an die Anbieter von Schulungen für Erwachsene haben. In einer Arbeitsgruppe wurde den ErwachsenbildnerInnen von den Werstatträten die Bitte mit auf den Weg gegeben, ein Bildungsangebot für sie zu entwickeln.
Wir freuen uns, dass es uns gelungen ist, diese Bitte zu erfüllen. Das jetzt vorliegende Programm umfasst drei Seminare, die Themen entsprechen den Wünschen aus den Arbeitsgruppen von 2008. Das Programm ist in gemeinsamer Arbeit entstanden und wird gemeinsam durchgeführt. Ganz wichtig war uns dabei die Beteiligung der Werkstatträte. Deshalb wirkt auch jeweils ein Mitglied eines Werkstattrates bei der Durchführung der Seminare mit.
Ziel aller drei Seminare ist es, die Teilhabechancen behinderter Menschen im Werkstattbereich bzw. bei dem Versuch, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Arbeit zu erhalten, zu verbessern. Wir hoffen, dass die Seminare ihr Interesse finden und bitten Sie, bei Bedarf weitere Informationen anzufordern.

Termine & Inhalte (Überblick):

Die richtige Ansprache zur richtigen Zeit - wie Gespräche erfolgreich werden

- **Termin: 08.-10. Juni 2010**
- **ReferentInnen: Ulrike Stender & Henning Flick**
- **Themenschwerpunkte:**
    - Was sind die Herausforderungen in der Arbeit der Werkstatträte?
    - Was kann in Gesprächen alles schief laufen, wie kann ich das verhindern?
    - Wie argumentiere ich überzeugend?
    - Wie erreiche ich partnerschaftlich Ergebnisse?

Persönliches Budget/Budget für Arbeit

- **Termin: 30. August-01. September 2010**
- **Referenten: Detlev Jähnert & Detlef Jansen**
- **Themenschwerpunkte:**
    - Warum gibt es das Persönliche Budget/das Budget für Arbeit?
    - Welche Chancen und evtl. auch Gefahren beinhalten die Budgets?
    - Was gehört alles zum Persönlichen Budget/Budget für Arbeit?
    - Kann das Persönliche Budget/das Budget für Arbeit was für mich sein?
    - Wie und wo kann ich einen Antrag stellen?

Auf gute Zusammenarbeit: Werkstatträte und Betriebsräte (http://betriebs-rat.de/portale/br-pr/detail.php?id=8299)

- **Termin: 18.-20. Oktober 2010**
- **Referentinnen: Christa Hecht & Inge Kruppa**
- **Themenschwerpunkte:**
    - Aufgaben der Werkstatträte

- Aufgaben der Betriebsräte/Personalräte/Mitarbeitervertretungen
- Rechte nach § 5 Werkstätten-Mitwirkungsverordnung
- § 87 Betriebsverfassungsgesetz bzw. entsprechende Regelungen für PR oder MAV
- Praxis der Interessenvertretung
- Gestaltungsmöglichkeiten der Zusammenarbeit

Für diese Seminar können Sie sich beim Bildungswerk online anmelden (http://betriebs-rat.de/portale/br-pr/detail.php?id=8299)!

Weitere Informationen zu den Kosten für die einzelnen Seminare, den jeweiligen Ansprechpartnern und der Anmeldung entnehmen Sie bitte dem Faltblatt und den einzelnen Seminarausschreibungen:

Datei: Faltblatt "Fit für den Werkstattrat"
Datei: Ausschreibung: Die richtige Ansprache zur richtigen Zeit
Datei: Ausschreibung: Persönliches Budget
Datei: Ausschreibung: Auf gute Zusammenarbeit