



Hochschule Neubrandenburg
University of Applied Sciences

“Partizipation in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung”

Wirken die Frauenbeauftragte, der Werkstatttrat und die Vertrauensperson
partizipativ?

Bachelorarbeit

Studiengang Soziale Arbeit

vorgelegt von

Christin Frommer

urn:nbn:de:gbv:519-thesis2022-0540-5

Erstprüfer: Frau Prof. Dr. Kampmeier

Zweitprüfer: Frau Dipl. -Soz. -Päd. Weging

Gliederung

1. Einleitung	1
2. Partizipation	2
2.1 Begriffsklärung und Bedeutung	2
2.2 Empowerment	3
2.3 Voraussetzungen für partizipatives Arbeiten	5
2.4 Partizipationspyramide nach Straßburger	8
3. Das Konstrukt WfbM - Werkstatt für Menschen mit Behinderung	12
3.1 Rechtliche Rahmenbedingungen	12
3.2 Der Werkstatttrat	13
3.3 Die Frauenbeauftragte	15
3.4 Die Stelle der Vertrauensperson	16
4. Die partizipative Wirkung der Gremien	17
4.1 Vorüberlegungen zu den Expert*inneninterviews	17
4.2 Sachliche Darstellungen der Ergebnisse	18
5. Analyse der Ergebnisse	27
6. Fazit	34
7. Literaturverzeichnis	37

Abkürzungsverzeichnis

WfbM	- Werkstatt für behinderte Menschen
MmB	- Mensch/-en mit Behinderungen
BTHG	- Bundesteilhabegesetz
WMVO	- Werkstättenmitwirkungsverordnung
WVO	- Werkstättenverordnung
WR	- Werkstatttrat
UN-BRK	- UN- Behindertenrechtskonvention
LAK	- Landesarbeitskreis
LAG	- Landesarbeitsgemeinschaft
FB	- Frauenbeauftragte
VP	- Vertrauensperson

1. Einleitung

„Beteiligung soll wirken, sonst brauchen wir sie nicht.“ – Jörg Sommer Sozialwissenschaftler – Alle Menschen, unabhängig von ihrer Herkunft, von ihrem gesundheitlichen Zustand, von ihrem Geschlecht oder ihrer sexuellen Einstellung, haben das Recht, zumindest moralisch, eine gleichberechtigte und aktive gesellschaftliche Teilhabe zu erfahren. Jeder ist in gleichem Maße bei gemeinschaftlichen Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen. Hierbei ist es von essentieller Bedeutung, dass Niemand ausgegrenzt wird. Dieses Vorgehen lässt erkennen, dass immer darauf geachtet werden sollte den, gerade beschriebenen, Idealzustand anstreben zu wollen. Auf die Menschen die von Benachteiligung verstärkt betroffen sind, sollte ein besonderes Augenmerk gelegt werden, so zum Beispiel auf Menschen mit Behinderung (vgl. BjR). 2017 wurde das Bundesteilhabegesetz - BTHG reformiert, Stärkungen der Teilhabe für Menschen mit Behinderungen, auch in Werkstätten für Menschen mit Behinderung, wurden erweitert. 16 Jahre nur Mitwirkungsrechte, nun gelten auch Mitbestimmungsrechte. Der Werkstattrat wurde mit neuen Befugnissen betraut und eine Frauenbeauftragte nebst Unterstützerin und mit einem eigenen Handlungsfeld, wurde installiert. Die selbstbestimmte, wirkungsmächtige und lebendige Mitgestaltung, Mitentscheidung und Mitbestimmung wird als Partizipation bezeichnet. Die Überprüfung des Anspruchs und der Möglichkeit sich an partizipativem Handeln beteiligen zu können, sollte vor jeder Aktivität durchgeführt werden (vgl. BjR). Nicht für sondern mit Menschen arbeiten - das sollte die Devise für professionell Arbeitende im sozialen Bereich sein. In der Theorie klingen die hier nur kurz erläuterten und zusammengefassten Sachverhalte durchaus positiv, was aber zeigt die Praxis? Wie geht ein Mensch mit Behinderung mit diesen Möglichkeiten, sich einzubringen und aktiv an Prozessen beteiligt zu sein, um? Welche Eigenschaften des/der Einzelnen sind notwendig um auch anderen partizipativ gegenüber zu treten? Wie sollten die Rahmenbedingungen sein um diese besonderen Menschen partizipieren zu lassen? Diese Fragen gebündelt ergeben die Kernfrage dieser Arbeit: Wirken der Werkstattrat, die Frauenbeauftragte und die Vertrauensperson partizipativ?

Dafür ist es im Vorfeld unerlässlich Partizipation in der Theorie zu verstehen, Kapitel zwei befasst sich demzufolge mit den Begrifflichkeiten die im Zusammenhang mit Partizipation gebraucht werden. Der folgende Punkt umschließt die Voraussetzungen zum Partizipieren und um einen ungefähren Grad der Partizipation in der Praxis ermitteln zu können, wurde anschließend die Partizipationspyramide nach Straßburger erläutert. Sie besteht aus verschiedenen Stufen mit dazugehörigen Merkmalen, die kennzeichnen sollen auf welcher Stufe der Partizipation sich der

jeweilige Abhandlungsprozess oder eine Einrichtung befindet. Im dritten Kapitel des ersten Teils der Thesis wird die Werkstatt für Menschen mit Behinderung näher betrachtet. Dieser Rahmen wurde gesteckt, da das Feld der Eingliederungshilfe mehrere Bereiche umfasst, der Werkstattbereich bildet einen umfangreichen Teil des Leistungsspektrums ab und bietet die Möglichkeit durch Gremien zu partizipieren. Rechtliche Voraussetzungen und die Beschreibung des Werkstatttrates, der Frauenbeauftragten und der Vertrauensperson sind Kriterien die benötigt werden um die Bedeutung dieser Gremien aufzuzeigen und folgt der theoretischen Ausführung zu den partizipativen Gedanken.

Teil zwei dieser Arbeit besteht aus empirisch erhobenen Daten in Form von Expert*inneninterviews als qualitative Befragung, welche durch einen eigens angefertigten Leitfaden erzeugt werden. Diese Erfahrungen aus der Praxis sind unerlässlich um die tatsächliche partizipative Wirkung des Werkstatttrates, der Frauenbeauftragten und der Vertrauensperson feststellen zu können. Experten berichten aus ihrer Lebenswelt und den Umgang mit partizipativen Prozessen - Beobachtungen, eigene Erlebnisse und hoffentlich auch Beispiele geben der Theorie ein Gesicht. Das methodische Vorgehen zu leitfadengestützten Interviews wird herausgestellt und die Ergebnisse dieser sachlich dargestellt. Im Anschluss erfolgt die Analyse der leiterarischen Erhebungen im Zusammenhang mit der Praxis. Die Stufen der Pyramide sollen dabei die Kategorisierung nach Mayring erleichtern und eine Antwort auf die Kernfrage im Fazit hervorbringen.

2. Partizipation

2.1 Begriffsklärung und Bedeutung

Das Teilhaben, das Teilnehmen und das Beteiligtsein - so umschreibt der Duden den Begriff der Partizipation. „Gleichberechtigte Teilhabe und Partizipation sind eng miteinander verbunden, sollten aber nicht synonym verwendet werden. Bei der gleichberechtigten Teilhabe geht es um die Schaffung struktureller Rahmenbedingungen, wie rechtliche Zugänge oder Zugriff auf gesellschaftliche Ressourcen. Bei Partizipation dagegen geht es um die Prozesse und Nutzung der gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten. Das Verhältnis von Partizipation und gleichberechtigter Teilhabe ist ein sich wechselseitig bedingendes: Partizipation ermöglicht gleichberechtigte Teilhabe und zwar dann, wenn zuvor die Rahmenbedingungen entsprechend verändert wurden, um auch partizipieren zu können. Das heißt gleichberechtigte Teilhabe wird nur durch Rahmenbedingungen möglich, die Zugänge ermöglichen. Diese können dann durch

partizipative Prozesse mit Leben gefüllt werden.“ (BjR) An Entscheidungen mitzuwirken und damit Einfluss auf das Ergebnis nehmen zu können, das bedeutet laut Rieger und Straßburger Partizipation. Wie Entscheidungen gefällt werden und wie weit das Recht auf Mitbestimmung reicht, basiert auf klaren Vereinbarungen, die dies regeln (vgl. Rieger 2019, S. 230). In vielen Bereichen gibt es eine rechtliche Verankerung über den Anspruch an Entscheidungen beteiligt zu sein. So können zum Beispiel Verträge, Konzepte oder Leitbilder von Institutionen eine Beteiligung verbindlich festlegen (vgl. Rieger 2019, S. 18). „Partizipation ist eingebettet in institutionelle Verfahren, die regeln, wer unter welchen Bedingungen (mit-)entscheiden kann bzw. wer in die Entscheidung einbezogen werden muss und wie mit Konflikten umgegangen wird“ (Rieger 2019, S. 18 f.).

Partizipation in ihrem Grundwert ist ein wichtiger Baustein sowohl in der in der UN-Behindertenrechtskonvention als auch als Teilhabe übersetzt im SGB IX oder im Bundesteilhabegesetz (vgl. Theunissen 2018, S. 26 f.). Das Recht auf Inklusion (soziale Zugehörigkeit) wurde in der UN-BRK eng verzahnt mit dem Recht auf persönliche Wahl- und Entscheidungsmöglichkeit (Autonomie), damit liegt der Konvention „das Verständnis einer Gesellschaft zugrunde, in der jeder Mensch das Recht hat, als vollwertiges und gleichberechtigtes Mitglied anerkannt zu werden.“ Daraus folgt, dass das Recht auf Selbstbestimmung und Partizipation am gesellschaftlichen Leben gleichwertige Anerkennung findet (z.T. vgl. Theunissen 2018, S. 17).

Des Weiteren steht in der Präambel der UN-BRK unter o) „Die Vertragsstaaten dieses Übereinkommens, in der Erwägung, dass Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit haben sollen, aktiv an den Entscheidungen über politische Konzepte und über Programme mitzuwirken, insbesondere wenn diese sie unmittelbar betreffen.“ (UN-BRK)

Auch in der Arbeits- und Organisationspsychologie wird Partizipation beschrieben, hier heißt es, dass das Gefühl Prozesse für weniger kontrollierbar zu halten durch Partizipation umgekehrt werden kann. Durch das Miteinbeziehen der Mitarbeiter in Entscheidungen, die sie in ihrer Arbeitswelt betreffen, werden das Wohlbefinden und die Arbeitsmotivation gestärkt. Man verringert dadurch Widerstände und erhöht gleichzeitig die Akzeptanz gegenüber Veränderungsprozessen (vgl. Nerdinger 2008, S. 177).

2.2 Empowerment

Alle sozialen Professionen treten dafür ein, dass jeder Mensch am gesellschaftlichen Leben teilhaben und sich mit seiner individuellen Art in soziale und politische Prozesse einbringen kann (Rieger 2019, S. 44). Sie fördern also ein friedvolles Zusammenleben auf der Ebene sozialer

Gerechtigkeit - mit Blick auf die Gesamtgesellschaft. Dazu gehört es den Menschen dahingehend beizustehen Kontrolle über ihre Lebenssituation zu erlangen, Mut zu machen, sie befähigen, sich für ihre Ziele einzusetzen, aber auch sich mit anderen zusammenzuschließen, um Mängel zu beseitigen. Dieser Prozess ist nicht nur für den Einzelnen wichtig, sondern auch um als Kollektiv Prozesse der Selbstbestimmung besser wahrzunehmen und anzunehmen (vgl. Rieger 2019, S.44). Theunissen sieht Empowerment als Handlungskonzept für die einbeziehende Arbeit mit Menschen mit Behinderungen und als Wegweiser zu inklusiven Zielen. Empowerment ist nicht nur Selbstbefähigung oder Selbstbemächtigung, der Auftrag des Empowerments erstreckt sich vielmehr über vier Handlungsebenen, die der Bedeutung inklusiver Behindertenarbeit eher gerecht werden. Zuallererst bezieht es sich auf vorhandene Stärken oder Ressourcen, auf Selbstverfügungskräfte, die es dem/der Einzelnen ermöglicht Belastungssituationen mit eigenen Anstrengungen zu bewältigen und so sein/ihr Leben souverän zu bewerkstelligen – subjektbezogene Ebene (vgl. Theunissen 2018, S. 25). Die zweite Ebene umfasst Gruppen von Menschen mit Behinderung oder deren Angehörige, die die Förderung zum Aufbau von Selbsthilfegruppen und sozialen Netzwerken vorantreiben und diese lokalen Gruppierungen überregional zu nutzen. Es sollen zusammen Verbesserungen im Umfeld der Menschen mit Behinderungen erreicht werden. Die folgende Ebene zielt auf Einrichtungen sozialer Natur und deren institutionelle Arbeit ab. Hier kann Empowerment sogar dazu beitragen die Grundstruktur der Einrichtung zu verändern und in bestimmten Bereichen Beteiligung fest zu verankern. Auf der letzten Ebene sollen Menschen befähigt werden sich politisch zu engagieren, um auf gesamtgesellschaftliche Vorgehensweisen und entscheidende Prozesse in der Politik Einfluss nehmen zu können (vgl. Rieger 2019, S. 45). „Dies kann lokale Aktionen betreffen [...] oder sich auf regionale, landesweite oder europäische Bewegungen beziehen [...]“ (Rieger 2019, S. 45).

Empowerment lässt sich am besten durch eine partizipative Arbeitsweise erreichen, da es schon in der eigentlichen Zusammenarbeit um Selbst- und Mitbestimmung geht. In einem offenen Dialog kann geklärt werden wo die Stärken liegen und welche Strategie zur Bewältigung passt, all das sollte auf Augenhöhe und gemeinsam geschehen. Die Fachkräfte bringen ihr Fachwissen ein, lassen dem Gegenüber jedoch genügend Freiraum um seine Expertise zum Ausdruck zu bringen, nur so gelingt partizipatives Arbeiten. Dem/der Klient*in muss unbedingt vermittelt werden, dass er/sie sich frei äußern kann und seine/ihre Sicht auf die ihn/sie betreffenden Belange einen hohen Stellenwert in der Zusammenarbeit hat (vgl. Rieger 2019, S. 46 ff.).

„Der Auftrag des Empowerment hat zudem eine politische Dimension und zwar in zweifacher Hinsicht: Zum einen sollen Fachkräfte Menschen in die Lage versetzen, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen und gesellschaftliche und politische Prozesse zu beeinflussen; zum anderen

sollen Professionelle und soziale Organisationen sich selbst in politische Debatten einbringen, um Ursachen sozialer Probleme zu beseitigen.“ (Rieger 2019, S. 49)

2.3 Voraussetzungen für partizipatives Arbeiten

Partizipation funktioniert nicht von selbst, sie muss gewollt, ermöglicht und gestaltet werden. Strukturen in sozialen Einrichtungen müssen umgestellt werden und es muss eine politische und finanzielle Unterstützung und Sicherung geben. Die jeweils tätigen Fachkräfte müssen dahingehend individuell qualifiziert sein und gesetzliche Rahmenbedingungen müssen Partizipation möglich machen (vgl. Rieger 2019, S. 52). In der Mikroebene beleuchtet man die Fachkraft, Rieger beschreibt diese als wichtigen Baustein, jedoch in starker Abhängigkeit von der Meso- (Institution) und Makroebene (politisch-gesetzlich).

Basierend auf den persönlichen Überzeugungen, dem theoretischem Wissen und der praktischen Erfahrung trägt die eigene fachliche Haltung zu einem großen Teil der Professionalität in sozialen Berufen bei. Die fachliche Haltung bietet die nötige Orientierung um Entscheidungen zu treffen, sie entwickelt sich mit den Anforderungen der Praxis weiter (vgl. Rieger 2019, S. 57). Als Fachkraft kann man mit den Persönlichkeitsmerkmalen Flexibilität, Geduld und Risikobereitschaft partizipative Prozesse unterstützen. Wenn es dem Erfolg dient ist es also unerlässlich von den gewohnten Vorstellungen abzuweichen. Offenheit gegenüber der Lebenswirklichkeit der Menschen mit denen man arbeitet und der Austausch darüber werden zu einem lebendigen Prozess, der von den ursprünglichen eigenen Absichten und Erwartungen abweichen kann. Dieser Weg kann mitunter komplizierter sein, jedoch muss die Lösung für den/die Klient*in passen. Von der Fachkraft erfordert es daher Mut und Bereitschaft zum Umdenken (vgl. Rieger 2019, S. 60f). Partizipative Prozesse zu organisieren benötigt sehr viel Zeit und Geduld. Mit Menschen so in Kontakt zu treten, dass sie sich öffnen, dass man als Fachkraft die Bedürfnisse und Ressourcen ausfindig machen kann, ist zum Teil kräftezehrend. Wichtig dabei ist auch hier Konflikte im Sinne der Klient*innen zu bewältigen und einen Konsens zu finden.

Die realistische Einschätzung der Fachkraft und deren Haltung zum partizipativen Arbeiten entscheidet mit welcher Konsequenz sie handelt. Aufrichtiges Interesse am Gegenüber, ein gesundes Maß an Neugier und Verständnis für die Vorgehensweisen des/der Anderen machen Partizipation möglich. Die Fachkraft muss sich von Vorbehalten lösen nachdem sie sich diese bewusst gemacht hat und den Blick für Besonderheiten öffnen um vom Klienten/von der Klientin zu lernen (vgl. Rieger 2019, S. 62). Den subjektiven Sinn einer Handlung zu begreifen schafft die Basis für Kooperation und einen gemeinsamen Ausweg. Wenn die Fachkraft zwischen dem

Verhalten und dem Menschen an sich unterscheiden kann, so kann sie auch in schwierigen Situationen die Bindung zum Klienten/zur Klientin aufrechterhalten. Bestimmte Verhaltensweisen kann man ablehnen, aber den Menschen selbst trotz allem akzeptieren und den Kontakt suchen.

Als Fachkraft hat man keinen höheren Stellenwert als der/die Klient*in. Die Erfahrungen des/der Einzelnen sind genauso wichtig und wertvoll wie das Fachwissen der Professionellen. Das Machtgefälle was sich aus diesem vermeintlichen Wissensvorsprung und der Zugehörigkeit zu einer Institution ergibt, sollte so weit wie möglich abgebaut werden. Die Menschen die diese Orientierung bzw. Unterstützung benötigen sollten sich nicht schämen müssen, denn ein Großteil individueller Schwierigkeiten basiert auf sozialen Problemen, die nicht vom Einzelnen verursacht wurden (vgl. Rieger 2019, S. 63 ff.). Um auf Menschen zuzugehen benötigen Fachkräfte ein gewisses Geschick die potenziellen Zielgruppen zu erkennen und mit ihnen in Kontakt zu kommen. Beim Zuhören erfährt man sehr viel über die Interessen, Beweggründe und Erfahrungen von bislang fremden Menschen. Dieser Kennenlernprozess und das Vertrautmachen ist die fundierte Basis einer möglichen Zusammenarbeit (vgl. Rieger 2019, S.65). Professionelle sollten Sicherheit vermitteln und eine positive Atmosphäre generieren. Dann können Menschen sich öffnen und sich als Person zeigen, auch dies ist eine Voraussetzung für mutige Fragen, kreative Lösungsansätze und persönliches Engagement der Betroffenen (vgl. Rieger 2019, S. 68). Allerdings muss eine Fachkraft auch die Grenzen der Mitbestimmung aufzeigen. Beispielsweise ist dies notwendig wenn es um den Schutz Schwächerer oder im Interesse der Allgemeinheit die Handlungsfreiheit Einzelner einzuschränken gilt. So werden Enttäuschungen vorgebeugt und eine Klarheit über die Ausgangslage verschafft. Wenn die Klienten über die Abläufe und Regeln einer Einrichtung, die Aufgaben und Ziele der Fachkraft, ihr eigenes Mitspracherecht und die Grenzen der Kooperation Bescheid wissen, wird ihre Position gestärkt. Der offene und ehrliche Umgang, ohne Beschönigungen, steht für eine faire und erfolgreiche Zusammenarbeit (vgl. Rieger 2019, S.69). Fachkräfte sehen die Einzigartigkeit und machen die Interessen der Klienten zum Ausgangspunkt ihrer gemeinsamen Arbeit. Sie setzen bei den Stärken an und richten den Blick auf das Positive und die Potenziale, die für den Prozess der Unterstützung von Bedeutung sind. Eigenständigkeit im Sinne des Empowerment stehen im Vordergrund (vgl. Rieger 2019, S. 71 ff.).

Soziale Einrichtungen und Projekte (Mesoebene) funktionieren nach eigenen Regeln, diese können Beteiligung fördern oder sie sogar zur Arbeitsgrundlage machen. Es ist von grundlegender Bedeutung auf welche Bereiche die Partizipation beschränkt ist. So können es unbedeutende sein oder aber die Klienten kommen erst bei der Umsetzung zum Zuge. Allerdings

sind dann viele Entscheidungen schon gefallen, Ziele ausformuliert, Verfahrensregeln festgelegt und Handlungsschritte bestimmt. Wirkliche Partizipation beginnt daher schon im Planungsprozess. Die strukturelle Weichenstellung auf Partizipation ist daher der Beginn in die richtige Richtung. Die partizipative Haltung von Institutionen zeigt sich in den Organisationsabläufen und der Präsentation nach außen. Oft ist sie skeptisch abwehrend, bisweilen situativ begeistert und relativ selten fachlich motiviert. Das Bewusstsein, welche Haltung die eigene Institution vertritt, ist ein erster Schritt zur Entwicklung einer partizipativen Organisation. Nach Straßburger lassen sich die Haltungstypen mit politischen Herrschaftsformen, am besten die unterschiedlichen Formen der Monarchie, denn in nahezu keiner Einrichtung wählt das Klientel die Leistung, vergleichen. Bei der absoluten Monarchie sind die Klienten komplett rechtlos, alles wird ihnen vorgegeben und sie werden nach Kriterien der Fachkräfte beurteilt. Diese verfügen über uneingeschränkte Entscheidungs- und Gestaltungsmacht. Diese Organisationskultur ist in Sozialeinrichtungen sehr geläufig. Die wichtigen Entscheidungen werden ohne die Betroffenen gefällt (vgl. Rieger 2019, S. 82 ff.). In einer wohlwollenden Monarchie finden es die Herrschenden ratsam, das Volk in wichtige Entscheidungen einzubeziehen. Allerdings behalten sie sich vor zu bestimmen, wann und wie dies geschieht. Beteiligung ist möglich, aber strukturell nicht verankert und damit auch nicht garantiert (Rieger 2019, S. 84 f.). Wenn Partizipationsrechte strukturell verankert sind befindet man sich in einer konstitutionellen Monarchie. Hier werden Mitbestimmungsrechte der Klient*innen in der Konstitution oder in Vereinbarungen geregelt, die klare Strukturen und Rechtssicherheit bieten (vgl. Rieger 2019, S. 85). Dieser Haltungstyp sollte das Ziel von Institutionen sein, denn dann hängt es nicht mehr von der Fachkraft oder dem Zufall ab ob partizipativ gearbeitet wird. Durch eine klare Regelung und die Einbettung in institutionelle Verfahren steht geschrieben wer unter welchen Bedingungen (mit-)entscheiden kann, wer in Entscheidungen einbezogen werden muss und wie mit Konflikten umgegangen wird. Somit werden die Klient*innen vor Willkür geschützt und erfahren Rechtssicherheit. Die Beteiligung an Entscheidungen ist in einigen sozialen Handlungsfeldern juristisch verankert. Handeln die Beteiligten nicht danach, ist nicht nur ihre Professionsethik fragwürdig sondern sie verstoßen auch gegen das Gesetz. Sollte es Bereiche betreffen in denen es keine gesetzlichen Vorgaben gibt obliegt es der Institution einige Partizipationsrechte beispielsweise in ihr Leitbild aufzunehmen. Daraus wird das Ziel deutlich eine konstitutionelle Monarchie zu etablieren. Hierfür können dann Gremien in Anspruch genommen werden die Inhalte und Grenzen der Partizipation festlegen, Formen und Strukturen für die Beteiligung entwickeln und zu guter Letzt Vereinbarungen veröffentlichen und die Betroffenen informieren. (vgl. Rieger 2019, S. 86 ff).

Institutionen müssen sich öffnen, es muss eine Partizipationskultur entstehen um Demokratie lebendig gestalten zu können (vgl. Rieger 2019, S.93 ff).

Jens Wurtzbacher beleuchtet die politischen Grundlagen der Partizipation und erkennt den Wandel auch in der politischen Kultur. Die Gemeinwesenarbeit fokussierte sich seit den 60er Jahren auf die Sichtweisen und Bedürfnisse Betroffener. Politisches Handeln ist immer transparenter geworden weil die Bürger*innen es forderten, um sich so auch besser für jeweilige Wunschkandidat*innen an der Spitze zu entscheiden. Auf der Makroebene, also der politischen, hat sich nicht nur das parteipolitische Spektrum geöffnet vielmehr entstanden auch neue politische Verfahren wie zum Beispiel Bürger- und Volksentscheide, Befragungen oder Parlamente unterschiedlichster Art (vgl. Rieger 2019, S.99 f.). 2007 trat die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Kraft – Teilhabe ist hierin ein elementares Ziel – von der Fürsorge zur Selbstbestimmung. Es werden die Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen in den Vordergrund gestellt und die desolaten Zustände für Menschen mit Behinderung herausgestellt um diese fortan zu verbessern. Geistige, physische und psychische Behinderung ist auch in Deutschland oft gleichbedeutend mit Armut. Die MmB in Werkstätten bekommen oftmals nur Grundsicherungsleistungen und haben auf dem ersten Arbeitsmarkt kaum eine Chance. Diese Missstände sollen unter anderem durch die UN-BRK abgestellt werden, dies jedoch ist in der Praxis ein langwieriger Prozess (vgl. Rieger 2019, S. 117). „Die UN-Behindertenrechtskonvention formuliert einen Paradigmenwechsel: Sie betrachtet Behinderung nicht länger als ein medizinisch-individuelles Problem, sondern richtet den Fokus auf die einstellungs- und umweltbedingten Barrieren, die Menschen zu Behinderten machen“ (Rieger 2019, S. 117f). Elementares Ziel = Partizipation, die komplette und effiziente Beteiligung von MmB, in einem ganzheitlichen Ansatz und dies völlig selbstverständlich (vgl. Rieger 2019, S. 118 ff).

2.4 Partizipationspyramide nach Straßburger

Auslöser, Akteur*innen und Methode des partizipativen Prozesses können komplett verschieden sein, sowie auch das Ergebnis einerseits sehr begrenzt andererseits ziemlich umfangreich sein kann. Grundsätzlich ergibt sich Partizipation aus Freiwilligkeit, der Handlungsspielraum kann jedoch teilweise enorm begrenzt sein. Zur Gestaltung bzw. Analyse des Partizipationsprozesses ergeben sich drei wesentliche Fragestellungen. Wer führt den Prozess und übernimmt Verantwortung? Wie weitreichend sind die Möglichkeiten der Mitbestimmung? Und was ermöglicht und fördert die Mitbestimmung und was hindert bzw. grenzt sie ein? Die Partizipationspyramide (Anhang 1) verdeutlicht in 7 Stufen diese aufeinander bezogenen Aspekte von der Minimalbeteiligung bis hin zur Entscheidungsmacht. Das Modell

macht deutlich umso höher die Stufe in der Pyramide, je größer ist der Einfluss auf Entscheidungen, den die/der Betroffene nehmen kann.

Auf der linken Seite der Pyramide wird die Sicht aus institutionell- professioneller Perspektive veranschaulicht. Die gegenüberliegende Seite zeigt die Sichtweise der Bürger*innen. Bei der Betrachtung des Modells wird eine Besonderheit deutlich, denn eine siebte Stufe gibt es nur auf der rechten, der Seite der Bürger*innen. Die halbe Spitze der Pyramide steht für die bürgerschaftliche Eigenregie. Bürger*innen als Begrifflichkeit in diesem Modell schließt alle ein, sowohl Junge, Alte, Gesunde, Kranke, Arme und Reiche. Es ist vielmehr der/die Adressat*in gemeint, der eine soziale Dienstleistung in Anspruch nimmt oder nehmen könnte. Demgegenüber stehen die Fachkräfte oder Professionelle, die eine Dienstleistung erbringen (vgl. Rieger, S. 15 ff). Dieser Gegenüberstellung wird die Partizipationspyramide mit der linken und rechten Seite gerecht. Sie veranschaulicht die beiden Akteursdimensionen aus denen Partizipation hervorgehen kann und ist hilfreich, da sich diese Betrachtung auf den gesamten partizipativen Prozess auswirkt. Von welcher Seite das Geschehen ausgeht hat Einfluss darauf in welcher Atmosphäre, mit welchem Engagement und mit welcher kommunikativen Dynamik die beiden Parteien miteinander wirken. Wer sich mehr mit dem jeweiligen Thema identifiziert, wird sich mehr einbringen und auch durchsetzen. Weiterhin unterscheiden sich professionell-institutionelle Interessen in aller Regel von den Beweggründen der Adressat*innen (vgl. Rieger, S. 21).

Es handelt sich um soziale Dienstleistungen der Professionellen für die Adressat*innen wenn wir von der linken Seite des Pyramidenmodells ausgehen. Im Vorfeld der Erbringung dieser Leistungen müssen wichtige Entscheidungen getroffen werden, die sowohl mit als auch ohne die Adressat*innen gefällt werden können. Daher unterscheidet das Modell mehrere Stufen der Partizipation, denn die Mitbestimmung kann dadurch unterschiedlich groß sein. Die Vorstufen sind 1. informieren, 2. Meinung erfragen und 3. Lebensexpertise einholen – die Fachkräfte kommunizieren in allen drei Stufen mit den Adressat*innen über deren Meinung zu ihren Entscheidungen. Es ergibt sich ein angemessenes Bild und der Fachkraft die Möglichkeit Entscheidungen zu überprüfen oder gar abzuändern, als wären die Adressat*innen komplett außen vor. In der Stufe 1 macht die Fachkraft ihre Entscheidung zu einer sozialen Dienstleistung transparent, somit haben Betroffene die Chance sich darauf einzustellen, zu reagieren oder Widerspruch einzulegen. Bei der 2. Stufe bringen die Fachkräfte vor einer anstehenden Entscheidung in Erfahrung wie die Betroffenen ihre Reaktionsmöglichkeiten und Ausgangspunkte einschätzen, offen bleibt, ob dies an der Entscheidung der Fachkräfte etwas ändert. Stufe 3 ermöglicht es ausgewählten Adressat*innen die Fachkräfte aufgrund ihrer

Erfahrungen und Einschätzungen zu beraten, ebenfalls ohne Zusicherung, dass diese Sicht Berücksichtigung findet (vgl. Rieger, S. 23 f.). „Die Vorstufen der Partizipation unterscheiden sich in ihrer kommunikativen und hierarchischen Struktur. Adressat*innen zu informieren ist ein einseitiger kommunikativer Akt und erfolgt von oben. Ihre Meinung zu erfragen ist zwar interaktiv, geschieht aber nicht auf Augenhöhe. Bei der dritten Vorstufe wollen die Fachkräfte etwas von Betroffenen lernen: Sie werden als Experte*innen ihrer Lebenswelt geschätzt, von denen Professionelle wertvolle Informationen erhalten können, über die sie als Außenstehende nicht verfügen.“ (Rieger 2019, S. 24) Die Vorstufen geschehen zum Teil zufällig und sind abhängig von der Aufgeschlossenheit der Adressat*innen und den Möglichkeiten der Fachkräfte.

Bei der echten Partizipation ist die Beteiligung rechtlich, formal oder konzeptionell abgesichert und somit verbindlich. Stufe 4 - Mitbestimmung zulassen – die Ausgangssituation und die Reaktionsmöglichkeiten werden von der Fachkraft gemeinsam mit den Adressat*innen besprochen. Beide stimmen über das weitere Geschehen ab, Betroffene haben hierbei einen direkten Einfluss. Bei der Stufe 5 wird die Entscheidungskompetenz teilweise abgegeben, die Adressat*innen können in bestimmten Bereichen eigenständig Entscheidungen ohne die Fachkraft fällen. Wenn die Fachkraft ihre Entscheidungsmacht überträgt befindet man sich in der 6. Stufe der Partizipationspyramide. Die Adressat*innen entscheiden alle wichtigen Aspekte selbst, ausschließlich begleitet und unterstützt durch die Fachkraft (vgl. Rieger 2019, S. 25 f.).

Auf der rechten Pyramidenseite ist die Partizipation aus bürgerschaftlicher Perspektive, aus der Sicht der Adressant*innen veranschaulicht. Diese kann direkt aus der Eigeninitiative der Bürger*innen hervorgehen oder die Adressant*innen reagieren auf ein Angebot einer Fachkraft oder einer Institution. Ebenso wie auf der linken Seite der Pyramide zeigen sich auch auf der rechten Seite 3 Vorstufen der Partizipation. 1. informieren sich die Bürger*innen selbstständig über offene oder schon getroffene Entscheidungen und deren Hintergründe. Ein Tag der offenen Tür in einer Institution oder die Sichtung der Konzepte von Einrichtungen wären hier Wege sich über soziale Dienstleistungen Informationen zu beschaffen. 2. Bürger*innen nehmen im Vorfeld von Entscheidungen Stellung indem sie auf Verantwortliche zugehen und ihre Sichtweise darlegen. In einem persönlichen Gespräch, einem Schreiben oder auch durch eine Kundgebung können sie ihre Position verdeutlichen. Ob ihre Meinung in den Entscheidungsprozess einfließt obliegt ihnen allerdings nicht. Die Stufe 3 in der Pyramide lässt die Bürger*innen verfahrenstechnisch vorgesehene Beiträge einbringen in denen sie Kritik äußern können, sich selbst als Unterstützer mit ein zu bringen oder gezielt Ratschläge zu geben. Unter Umständen wird ihnen ein Vorschlagsrecht oder ein Widerspruchsrecht eingeräumt. Dazu eröffnet sich die Möglichkeit Fachkräfte auf Basis der eigenen Lebensweltextpertise zu beraten. Eine Garantie der

Berücksichtigung ihrer Perspektive gibt es auch hier nicht. Bei diesen drei Vorstufen der Partizipation fehlt das Recht auf Mitbestimmung, analog zur linken Seite der Pyramide. Dadurch fühlen sich beteiligte und motivierte Bürger*innen teilweise einer Willkür ausgesetzt und zu sehr den Handlungskompetenzen der Professionellen ausgeliefert.

Die echte Partizipation beginnt auch auf dieser Seite der Pyramide ebenfalls mit Stufe 4. Bürger*innen wirken an Entscheidungen mit, sie treffen diese gemeinsam mit Fachkräften und können einer sozialen Dienstleistung eine Zu- oder Absage erteilen. Die folgende Stufe sieht vor, dass Bürger*innen Freiräume der Selbstverantwortung nutzen, sie nehmen ihr Recht auf Entscheidungen in bestimmten Bereichen im finanziellen, organisatorischen oder inhaltlichen Sinne wahr. Eigene Vorgehensweisen und Vorschläge können durch sie durchgesetzt werden ohne im Vorfeld eine Erlaubnis einholen zu müssen. Zudem haben die Bürger*innen die Möglichkeit ein bestimmtes Vorhaben abzuwehren. Auf der Stufe 6 der Partizipationspyramide können Bürgerinnen und Bürger ihre bürgerschaftliche Entscheidungsfreiheit ausüben, d.h. sie bestimmen selbst über finanzielle, organisatorische und inhaltliche Entscheidungen, sie haben die volle Entscheidungsmacht.

Die Pyramidenspitze stellt die zivilgesellschaftliche Eigeninitiative dar, wenn Bürgerinnen und Bürger gemeinsam eigenständig handeln, deswegen ist sie auch nur auf der rechten Seite zu sehen. Das Verhalten und Vorgehen der Bürger*innen ist unabhängig von institutionellen Verfahren, es ist eine Form gesellschaftlicher Partizipation. Einzelne schließen sich zusammen weil die Idee der Abschaffung eines bestimmten Mangels oder eines sozialen Problems sie aufeinander aufmerksam hat werden lassen. Die Gruppe formuliert die Erwartungen und Ziele und trägt diese an soziale oder öffentliche Institutionen heran um Abhilfe herbeizuführen. Die häufigste Form im sozialen Bereich sind Interessvertretungen und Selbsthilfegruppen, dabei agieren sie unabhängig davon ob Professionelle Partizipation gewähren. Ein Teil ihrer Autonomie geht verloren wenn sich die Gruppe auf staatliche finanzielle Mittel bewirbt und diese für ihre Aktivitäten erhält. Aufgrund dessen nutzen sie daher bevorzugt andere Geldquellen aus Stiftungen, Spenden oder Sponsoring (vgl. Rieger 2019, S. 28 ff).

„Die Partizipationspyramide kann in allen Bereichen sozialer Berufe dazu dienen, eigenes und fremdes Handeln zu reflektieren. Beispielsweise um sich bewusst zu machen, welchen Stellenwert das Thema Partizipation in einer sozialen Einrichtung einnimmt. Oder um Handlungsweisen aus dem beruflichen Alltag genauer unter die Lupe zu nehmen: [...] (Rieger 2019, S. 34).

3. Das Konstrukt WfbM - Werkstatt für Menschen mit Behinderung

3.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohte Menschen haben einen Rechtsanspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben (§§ 33 Abs. 8, 102 Abs. 4 SGB IX). Um diese zu ermöglichen, können dahingehend Leistungen zur Teilhabe (§ 49 SGB IX) in Anspruch genommen werden. Dazu zählen auch die Leistungen in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (§ 56 SGB IX). Die Werkstätten für MmB sind Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation (DRK - Homepage). Gemäß § 49 Abs. 1 SGB IX ist es Aufgabe der Werkstätten die Erwerbsfähigkeit der Menschen mit Behinderungen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern, herzustellen oder wiederherzustellen und dadurch deren Teilhabe am Arbeitsleben möglichst langfristig, im besten Fall dauerhaft, zu sichern. Nach § 219 Abs. 1 Satz 2 SGB IX bietet eine WfbM behinderten Menschen eine angemessene berufliche Bildung und eine ihrem Leistungsniveau angepasste entlohnte Beschäftigung, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt aufnehmen können. Nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch sind Menschen behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischem Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist (Lagus).

Nach einer Überprüfung im Eingangsverfahren wird die Eignung der Einrichtung für den MmB festgestellt. Anschließend erfolgt die Aufnahme in den Berufsbildungsbereich, hier werden berufliche Qualifikationen und persönlichkeitsfördernde Maßnahmen entwickelt und weiterentwickelt (vgl. BMAS S. 70). Eine Werkstatt für behinderte Menschen hält ein breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen, sowie qualifiziertes Fachpersonal und einen begleitenden Dienst vor. In der Werkstättenverordnung (WVO) sind alle Kriterien für eine anerkannte Werkstatt niedergeschrieben. Die Arbeitsbereiche einer WfbM sind auf die Abwicklung von Produktionsaufträgen und die Erbringung von Dienstleistungen ausgelegt. Dortige Arbeitsplätze müssen sowohl den Erfordernissen der Auftraggeber als auch den besonderen Bedürfnissen der beeinträchtigten Menschen Rechnung tragen (vgl. bih – Homepage). Vorrangiges Ziel der Werkstätten für behinderte Menschen sollte bei geeigneten Personen die Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sein (vgl. § 219 Abs. 1 Satz 3 und 4 SGB IX).

Gemäß § 221 Abs. 1 SGB IX stehen die MmB gegenüber der anerkannten Werkstatt in einem arbeitnehmerähnlichem Rechtsverhältnis. In diesem Rechtsverhältnis sind nach dem Gesetzgeber arbeitsrechtliche Vorschriften und Grundsätze, wie Arbeits- und Urlaubszeitregelungen, Entgeltfortzahlung und Mutterschutzregelungen, entsprechend anzuwenden (vgl. BT- Drs. 13/3904 S. 48). Die in einer WfbM Arbeitenden sind über die Werkstatt sozialversichert, bis auf die Arbeitslosenversicherung (vgl. Schachler, S. 65). Den Beschäftigten, unabhängig von ihrer Geschäftsfähigkeit, muss die Werkstatt ermöglichen, ihre Mitbestimmung und Mitwirkung durch Werkstattträger, sowie durch mindestens eine Frauenbeauftragte, wahrnehmen zu können (vgl. bih – Homepage). Zudem lautet Artikel 29 (1) b) der UN Behindertenrechtskonvention „Die Vertragsstaaten garantieren Menschen mit Behinderungen die politischen Rechte sowie die Möglichkeit, diese gleichberechtigt mit anderen zu genießen, und verpflichten sich, aktiv ein Umfeld zu fördern, in dem MmB ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen wirksam und umfassend an der Gestaltung der öffentlichen Angelegenheiten zu begünstigen unter anderem ii) die Bildung von Organisationen von MmB, die sie auf internationaler, nationaler und lokaler Ebene vertreten, und den Beitritt zu solchen Organisationen.“

3.2 Der Werkstattträger

Mit der Novellierung des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX) zum 01.01.2017 sind die Mitwirkungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen in den Werkstätten deutlich verbessert worden. Zur Beteiligung der Werkstattbeschäftigten wird ein Werkstattträger geheim und unmittelbar gewählt (vgl. § 2 Abs. 1 und § 21 Abs. 1 WMVO). Die Größe dieses Gremiums richtet sich, gestaffelt, nach der Anzahl der Wahlberechtigten. So besteht der WR aus wenigstens 3 und höchstens 13 Mitgliedern (vgl. § 3 Abs. 1 WMVO). Die Mitglieder des WRs wählen innerhalb des Gremiums eine/n Vorsitzende/n sowie die Vertretungen (vgl. § 31 Abs. 1 WMVO). Alle gefassten Beschlüsse sind Mehrheitsentscheide (vgl. §34 Abs. 1 WMVO). Jedes Mitglied eines Werkstattträgers in Deutschland muss innerhalb eines Arbeitsbereiches einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis tätig sein (vgl. §221 Abs. 1 SGB IX i.V.m. §222 Abs. 1 SGB IX). Der Werkstattträger hat im Allgemeinen 3 Kernaufgaben – zum einen die Überwachung der geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften und der mit der Werkstatt verhandelten Vereinbarungen im Sinne der Beschäftigten. Ein Antragsrecht auf Maßnahmen, die dem Betrieb der Einrichtung, inklusive den Beschäftigten, dienen und die Übermittlung und Verfolgung von Beschwerden und Anregungen der Werkstattbeschäftigten (vgl. § 4 Abs. 1 WMVO).

In § 5 WMVO werden die Mitwirkungs-, Mitbestimmungs- und Unterrichtsrechte konkretisiert. In den folgenden 6 Bereichen hat der WR Mitwirkung: 1. Verwendung des Arbeitsergebnisses und dessen Darstellung (in Leichter Sprache), 2. Unfall-/Arbeits- und Gesundheitsschutz, 3. Persönlichkeitsentwicklung und Übergangsförderung, 4. Angelegenheiten der Arbeitsgestaltung, 5. individuelle Bereichswechsel von Beschäftigten, wenn Beteiligung gewünscht ist und 6. bauliche, organisatorische oder andere grundlegende Veränderungen der Einrichtung (vgl. § 5 Abs. 1 WMVO). Die verbindlich geregelten Mitbestimmungsrechte obliegen dem WR in den folgenden 9 Angelegenheiten: 1. Ordnung und Verhalten im Arbeitsbereich, 2. Arbeitszeiten, 3. Arbeitsentgelt, 4. Urlaubsplanung, 5. Verpflegung, 6. Techniken zur Überwachung, 7. Fort- und Weiterbildung, 8. Gestaltung der Sanitär- und Aufenthaltsräume und 9. soziale Aktivitäten (vgl. § 5 Abs. 2 WMVO). Die Werkstattleitung hat den Werkstattrat in den Angelegenheiten, in denen er ein Unterrichtsrecht hat, rechtzeitig und umfassend unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Dies gilt bei Beendigung eines arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses zur Werkstatt, Versetzungen und Umsetzungen von Beschäftigten für längere Zeit, bei der Neueinstellung von Werkstattpersonal oder deren Um-/Versetzung als auch über die Eltern- und Betreuerversammlung (vgl. § 7 WMVO).

Wenn in einem der oben genannten Punkte der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte bei einer Entscheidung Uneinigkeit zwischen der Werkstattleitung und dem Werkstattrat herrscht, kommt die sog. Vermittlungsstelle zum Zuge (vgl. § 6 WMVO). Grundlegend und gesetzlich verankert ist die Verschwiegenheitsverpflichtung (vgl. § 37 Abs. 6 WMVO). Geheime interne Informationen oder auch persönliche Angelegenheiten müssen vertraulich behandelt werden. Darauf basiert auch die Zusammenarbeit mit der Leitung der Werkstatt und allen anderen Vertretungen (Betriebsrat, Beirat) (vgl. § 8 WMVO). Bei ihrem unentgeltlichem Ausüben der Funktion als WR dürfen die Mitglieder nicht behindert, benachteiligt oder gar bevorzugt werden, jedoch für die Werkstattratsarbeit freigestellt werden (vgl. § 37 WMVO). Die anfallenden Kosten für die Werkstattratsarbeit, der Fortbildungen und der überregionalen Gremienarbeit, bspw. Fahrten für Treffen mit dem Landesarbeitskreis der Werkstatträte, sind von der Werkstatt zu übernehmen (vgl. § 39 Abs. 1 WMVO). Regelmäßige Sitzungen sind für die Gremien von zentraler Bedeutung. Für den Werkstattrat werden diese von der/dem Vorsitzenden einberufen und anhand von Tagesordnungspunkten strukturiert vorbereitet und geleitet (vgl. § 39a Abs. 3 WMVO). Der Werkstattrat kann sich bei seiner Arbeit Unterstützung durch eine Vertrauensperson einfordern. Mit den Änderungen im BTHG hat das Gremium hier eine größere Wahlfreiheit, denn die Vertrauensperson muss nicht mehr zwingend aus dem Fachpersonal der Werkstatt ausgewählt werden (vgl. Schachler et. al 2017, S. 5).

3.3 Die Frauenbeauftragte

Durch die Einführung des BTHG ergaben sich Änderungen hinsichtlich des Geltungsbereiches der WMVO, explizit der §1 Abs. 1 aber auch im Sozialgesetzbuch IX der § 222 Abs. 5 wurden dadurch gestärkt. Diese sind erweitert worden in Bezug auf die Interessenvertretung behinderter Frauen in den Werkstätten durch Frauenbeauftragte (vgl. Deutsche Vereinigung für Rehabilitation, Fachbeitrag B2-2017, S. 2). Ab dem 01.01.2017, durch diese Novellierung, musste es in jeder Werkstatt für Menschen mit Behinderung eine, aus den Reihen der weiblichen Beschäftigten geheim gewählte, Frauenbeauftragte geben (Weibernetz e.V.).

Der Anteil weiblicher Leistungsberechtigter in den Werkstätten liegt bei ungefähr 41% (vgl. BAGüS 2022, S. 55). Laut Studien sind es vor allem Frauen die in Einrichtungen der Behindertenhilfe unter Grenzüberschreitungen, Gewalterfahrungen, geschlechtsbedingter Diskriminierung und den Strukturen der Einrichtungen leiden. Nach dem „Peer Support“ Prinzip, also der Hilfe von Frauen mit Behinderung für Frauen mit Behinderung, wurde die Stelle der Frauenbeauftragten zur präventiven Entgegenwirkung eingerichtet (vgl. Boetticher 2018, S. 42). Konkretisiert werden die Aufgaben der Frauenbeauftragten in § 39a Abs. 1 Satz 1 WMVO, dort heißt es wie folgt: „Die Frauenbeauftragte vertritt die Interessen der in der Werkstatt beschäftigten behinderten Frauen gegenüber der Werkstattleitung, insbesondere in den Bereichen Gleichstellung von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Familie und Beschäftigung sowie Schutz vor körperlicher, sexueller und psychischer Belästigung oder Gewalt.“ (§ 39a Abs. 1 S. 1 WMVO). Für weibliche Beschäftigte dient die Frauenbeauftragte in all diesen Belangen als Ansprechpartnerin, zumeist in regelmäßig stattfindenden Sprechzeiten. Die Frauenbeauftragte hört den Frauen zu, sie gibt Tipps und Informationen und sie fragt nach, was sich Frauen in der Werkstatt wünschen. Sie kann durch die einzelnen Gruppen gehen, sich bekannt machen und andere Frauen auch direkt ansprechen. Sie hat die Möglichkeit Angebote für Frauen mit Behinderung zu schaffen, beispielsweise ein Frauen-Café oder Selbstbehauptungskurse um so die Rechte der Frauen zu stärken (Frauenbeauftragte in Einrichtungen). Zusätzlich hat die Frauenbeauftragte das Recht an den Werkstatttratsitzungen teilzunehmen um dort die Interessen der Frauen anzubringen (vgl. Boetticher, S. 44).

Besonders beim Thema Gewalt ist es wichtig, dass die Frauenbeauftragten ein gutes Netzwerk haben. Sie müssen wissen wer ihnen weiter helfen kann, welche Organisationen es in ihrer Nähe gibt und wer die direkte Ansprechperson in ihren Einrichtungen ist. Übergeordnet gibt es ein Bundesnetzwerk für Frauenbeauftragte in Einrichtungen, seit dem 04. September 2019 ist dies der Verein „Strake.Frauen.Machen.“ und weitere Zusammenschlüsse wie zum Beispiel das Weibernetz. Diese Organisationen setzen sich auch in der Politik für die Rechte der Frauen, und

dass sie Gehör finden, ein. Für die Ausstattung der Frauenbeauftragten mit einem Büro, einem Arbeitsplatz und der notwendigen Technik vor Ort, als auch den Besuch von Schulungen und Vernetzungstreffen an anderen Orten, ist die Werkstatt verantwortlich. Sie bekommt dafür die nötigen finanziellen Mittel von den Kostenträgern der Eingliederungshilfe. Die Frauenbeauftragte muss natürlich nicht alle Aufgaben eigenständig erledigen, sie kann sich in schwierigen Situationen, aber auch jederzeit, an ihre Unterstützerin, in der WMVO wird diese Stelle als Vertrauensperson angegeben, wenden (Frauenbeauftragte in Einrichtungen).

3.4 Die Stelle der Vertrauensperson

„Die Werkstatt hat dem Werkstatttrat auf dessen Wunsch eine Person seines Vertrauens zur Verfügung zu stellen, die ihn bei seiner Tätigkeit unterstützt. Die Vertrauensperson nimmt ihre Aufgabe unabhängig von Weisungen der Werkstatt wahr. Die Werkstatt hat sie bei der Erfüllung ihrer Aufgabe zu fördern. Für die Vertrauensperson gilt § 37 entsprechend“ (§ 39 WMVO). Diese Regelungen gelten entsprechend bei der Vertrauensperson der Frauenbeauftragten (Bundesnetzwerk für Frauenbeauftragte in Einrichtungen). In § 37 WMVO werden die persönlichen Rechte und Pflichten des Werkstattrates aufgeführt. Dort heißt es dass die Mitglieder, also auch die Vertrauenspersonen, bei ihrer Amtsausübung nicht behindert werden dürfen. Weiter darf es nicht sein, dass diese Personen deshalb benachteiligt oder gar bevorzugt behandelt werden und dass dies auch für ihre Entwicklung im Unternehmen gilt (vgl. § 37 Abs. 2 WMVO). Wünschenswert wäre hier jedoch eine einrichtungsinterne Regelung insbesondere über einen betriebsratsähnlichen Kündigungsschutz und ein geeignetes zeitliches Budget (vgl. LAG WfbM Rheinland-Pfalz e.V.). Auch die Teilnahme an Schulungen und die Entlohnungssituation bzw. eine aus den Aufgaben resultierende Aufgabenverschiebung sind im § 37 WMVO geregelt. Vertrauenspersonen haben eine zentrale Rolle bei der Umsetzung des SGB IX und der WMVO. „Von ihrem persönlichen Engagement, ihrer Fachlichkeit und von ihrer Unterstützungsleistung hängt es vielfach mit entscheidend davon ab, in welchem Maß es den betroffenen Menschen mit Behinderungen in Werkstätten gelingt, ihre Interessen und Rechte überhaupt erst wahrzunehmen, zu artikulieren und durchzusetzen.“ (BAG WfbM, 2007).

Bei dem Amt der Vertrauensperson handelt es sich um eine komplexe Tätigkeit. Professionelles Handeln wird vorausgesetzt, dies wiederum erfordert Fach- und Sachkompetenz, Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz. Es ist eine Gratwanderung zwischen Unterstützung und Bevormundung durch die Vertrauensperson zu meistern. Es müssen in Zusammenarbeit mit dem Werkstatttrat Lösungen gefunden werden ohne jedoch dieses Gremium zu beeinflussen. Die praktische Erfahrung weist auf, dass hauptsächlich die „Chemie“ unter den Beteiligten stimmen muss (vgl. LAG WfbM Rheinland-Pfalz e.V.). Zudem kann insgesamt davon ausgegangen

werden, dass Werkstatttratsmitglieder mit mehreren oder stärker ausgeprägten kognitiven Einschränkungen, einen erhöhten Unterstützungsbedarf haben. Generell soll die Arbeit der Vertrauensperson so ausgeführt werden, dass die benötigte Unterstützung reduziert werden kann und die Mitglieder des Werkstatttrates zunehmend in der Lage sind, die Angelegenheiten die sie betreffen eigenverantwortlich und selbstständig zu klären (vgl. LAG WfbM Rheinland-Pfalz e.V.). „Die Arbeit der Vertrauensperson ist in der Praxis, meist von ausschlaggebender Bedeutung für eine gelungene Umsetzung des gesetzlichen Teilhabeauftrages der Werkstätten für behinderte Menschen.“ (LAG WfbM Rheinland-Pfalz e.V.) Die komplizierten und fordernden Aufgaben, die die Arbeit der Vertrauensperson ausmachen, sollten in der Leitungsebene umfangreiche Unterstützung und Beachtung finden (vgl. LAG WfbM Rheinland-Pfalz e.V.).

4. Die partizipative Wirkung der Gremien

4.1 Vorüberlegungen zu den Expert*inneninterviews

Um die theoretischen Erkenntnisse aus der Literatur und den gesetzlichen Vorgaben um praktische Erfahrungen zu erweitern wurden Expert*inneninterviews geführt. Gläser und Laudel beschreiben den Experten/die Expertin als „die spezifische Rolle des Interviewpartners als Quelle von Spezialwissen über die zu erforschenden sozialen Sachverhalte.“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 12). Die gesetzlichen Veränderungen sind noch nicht all zu alt und auch aussagefähige Literatur für die bisherige Umsetzung in die Praxis gibt es wenig. Daher eignen sich Expert*inneninterviews um fachpraktisches Wissen zu generieren und die tatsächliche Lage darzustellen. Diese Art der Interviews bedient sich eines zuvor konzipierten Interviewleitfadens mit einer Frageliste die vorgegebene Sachverhalte strukturiert abhandelt. Jedoch sind weder die Frageformulierung noch die Reihenfolge der Themen verbindlich (vgl. Gläser & Laudel, 2010, S. 42). Demnach ist der Prozess der Informationserhebung offen für unerwartete Diskussionen (vgl. Gläser & Laudel, 2010, S. 30). Jeder Mensch kann also ein/eine Interviewpartner*in für ein Expert*inneninterview sein, dessen spezifisches Wissen für diese Untersuchung relevant ist (vgl. Gläser & Laudel, 2010, S. 43). Aus der Untersuchungsfrage und den theoretischen Vorüberlegungen ließ sich ein Interviewleitfaden ableiten, der die Möglichkeit schaffen soll unvollständige oder neue Informationen in Bezug auf die Praxis zu generieren. Dem Interviewten wird durch die offenen Fragestellungen die Möglichkeit gegeben seinem Wissen, seinen Beobachtungen und seinen Interessen entsprechend zu antworten (vgl. Gläser & Laudel, 2010, S. 115). Der Leitfaden stellt zudem sicher, dass bei einer größeren Anzahl von Interviews

gleichartige Informationen und auch alle gewollten Informationen erhoben werden können (vgl. Gläser & Laudel, 2010, S. 143). Der Interviewleitfaden ist im Anhang unter Abbildung 2 zu finden. Mit den Fragen des Leitfadens wurde durch die Erstellerin versucht die einzelnen Stufen der Partizipationspyramide nach Straßburger abzubilden. Damit konnten gleichzeitig die notwendigen Kategorien (Abbildung 3) ermittelt werden um die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring anwenden zu können. Aufgrund des hohen Auswertungsaufwands wurden 4 Interviewpartner ausgewählt. Diese Stichprobengröße erlaubt es, die Zusammenhänge zwischen bestimmten Merkmalen zu ermitteln und Gemeinsamkeiten in den Erfahrungen herauszustellen um die gewonnenen Erkenntnisse zukünftig zu nutzen (vgl. Gläser & Laudel, 2010, S. 93f.).

Alle drei, in der Untersuchungsfrage genannten, Gremien (Frauenbeauftragte – Christel, Werkstattrat – Jan, Vertrauensperson – Claudia) wurden einzeln befragt. Die Verfasserin hat sich bewusst dafür entschieden um das gesamte Spektrum der möglichen partizipativen Arbeit in den Werkstätten abzudecken. Zusätzlich wurde ein Beschäftigter (Maik) einer WfbM interviewt um auch diese Perspektive einnehmen zu können. Zeitlich ist sie pro Interview von einem etwaigen Umfang von einer Stunde ausgegangen. Sie hat sich darauf eingestellt die Fragen für die jeweilige Person anzupassen und leichte Sprache zu verwenden oder zumindest die Frage in vereinfachter Form stellen zu können.

4.2 Sachliche Darstellungen der Ergebnisse

Die transkribierten Expert*inneninterviews befinden im Anhang von Seite 41 bis Seite 62.

Die Bekanntheit der Gremien, Subkategorie 1, ist bei den vier Interviewpartner*innen insgesamt als bestehend eingestuft worden. Wenn Christel auch mit „Jein“ (Zeile 9) geantwortet hat, empfinden die anderen Drei, dass der Werkstattrat, die Frauenbeauftragte und die Vertrauensperson als Gremien bekannt sind. „Wer alles im Werkstattrat ist, wer die Frauenbeauftragte und die Vertrauensperson sind“ wissen die meisten der Beschäftigten, trotz Aushang, nicht (Jan, Zeile 13 ff). Das Wissen um die Aufgaben wird von Christel als „noch weitaus ausbaufähiger“ empfunden (Zeile 15), denn die „sind nicht bekannt“ (Zeile 10). Sie ergänzt „zum Teil ist schon was da aber man kann noch wesentlich mehr machen“ um den Beschäftigten zu zeigen, dass der Werkstattrat ein mögliches ansprechbares Gremium für einige Problemstellungen ist. Maik äußert, dass er weiß, dass er da hingehen kann wenn er ein Problem hat oder „wenn irgendwas anliegt“ und er nirgends sonst Gehör findet (Zeile 13). Jan hat in Gesprächen mit seinen Arbeitskollegen jedoch die Erfahrung gemacht, dass die meisten tatsächlich nicht wussten „was der Werkstattrat alles zu entscheiden hat und wie die sich innerhalb der Werkstatt auch beteiligen“ (Zeile 26 f). Jan warf ein, dass es von der

Frauenbeauftragten einen gesonderten Aushang gibt (Zeile 32), allerdings auch nicht was genau diese alles regeln kann und wobei sie unterstützt. Es gibt schon Nachholbedarf bzw. immer wieder Erneuerungen im Aufgabenbereich der Frauenbeauftragten, das wird oft vergessen, vermutlich ist die Priorisierung nicht so hoch (Claudia Zeile 19 ff). Wobei Claudia die Aufgaben der Frauenbeauftragten, wie die Gleichberechtigung zu forcieren, auch auf politischer Ebene sieht, dass diese auch in der Gesellschaft ankommen (Zeile 38 ff). Bei Jan zum Beispiel steht die Bezeichnung - Mitglied LAK - mit der er meint, Niemand etwas anzufangen weiß (Zeile 33 ff.). Jan selbst weiß um die Aufgaben gut Bescheid, weil er selbst im Werkstattrat und im Landesarbeitskreis tätig ist und dort sehr viel darüber gesprochen wird (Zeile 22).

Kategorie 2 – Beteiligung - Maik glaubt nicht, dass seine Sicht auf die Dinge durch den Werkstattrat erfragt wird, zumindest kann er sich nicht erinnern schon mal gefragt worden zu sein (Zeile 21), er äußert allerdings auch, dass er gar keinen Bedarf hätte (Zeile 16). Das Werkstatratsmitglied Jan ist der Meinung, dass sie als Gremium „tatsächlich eher weniger Informationen“ erhalten um sich an Entscheidungsprozessen beteiligen zu können (Zeile 53). Für die Beschäftigten wurde in jedem Haus ein Postkasten angebracht, dort können sie, auch anonym, ihre Wünsche, Beschwerden, Anregungen oder auch Belobigungen einwerfen, fügt Jan hinzu. Hauptsächlich passiert dieser Austausch tatsächlich mündlich und direkt in den Bereichen werden die Sachverhalte besprochen. Die Kästen sind auch meistens leer und zu Jan kam noch Niemand um direkt ein Problem anzusprechen (Zeile 46 ff). Claudia gibt ebenfalls an, dass die meisten Hinweise auf einen Änderungsbedarf durch die Beschäftigten in mündlicher Form an sie herangetragen werden, dafür nutzen einige der MmB die Sprechzeiten (Zeile 52). Von der Leitungsebene erhalten die Gremien entsprechende Beteiligungsaufgaben weitestgehend per Mail (Zeile 59). Bei wichtigen Entscheidungen, gerade auch bei den im Gesetz beschriebenen Aufgabenbereichen, bei denen das Informationsrecht gilt, funktioniert das sehr gut (Zeile 66 f). Dass es von dem jeweiligen Werkstatratsmitglied vor Ort in den einzelnen Bereichen abhängt, weil der kognitive Stand nicht bei allen gleich ist und einige nicht in der Lage sind gewisse Prozeduren auch so zu kommunizieren, war Christels erste Aussage zu Kategorie 2 (Zeile 20 ff). Wie und wann die Beschäftigten sich an Entscheidungen beteiligen können ist „ganz unterschiedlich“ laut Christel. Auch ist es abhängig davon wie die Abteilungs- und Gruppenleitung mitarbeitet. Manchmal bekommt der Werkstattrat bzw. die Frauenbeauftragte nur noch eine schon entschiedene Vorgehensweise mitgeteilt „und dann können wir sie ja auch nicht anders weiter- oder übergeben.“ Soweit aber genügend Vorlaufzeit vorhanden ist, kommen solche Vorgänge dann schon bei den Beschäftigten an, so Christel (Zeile 30 ff). Bei Claudia ist die Leitung regelmäßig bei den Werkstattratssitzungen dabei und die Werkstatratsmitglieder werden direkt über aktuelle Vorhaben in Kenntnis gesetzt um sich

einzubringen (Zeile 70). Zudem kann der Vorsitzende an den wöchentlichen Leitungssitzungen teilnehmen und kann auch jederzeit die Leitung vor Ort aufsuchen um Bedarfe zu äußern (Claudia, Zeile 74 f). „Zu manchen Fragestellungen starten sie Umfragen, also der Werkstattrat“ bei speziellen Themen, ergibt sich auch aus Leitungssicht ab und an der Bedarf. Diese werden dann in leichter Sprache direkt in die Bereiche gegeben. Dabei kommt es zu mündlichen Äußerungen, die schriftlich festgehalten werden. Sie lassen die Bögen dann auch vor Ort und sammeln sie zu einem späteren Zeitpunkt wieder ein. Dann wird alles zusammen getragen und der Leitung übergeben (Claudia, Zeile 91 ff). Maik hingegen ist sich nicht bewusst darüber, dass der Werkstattrat an Entscheidungen der Geschäftsleitung in verschiedenen Belangen beteiligt werden muss, er glaubt zwar schon, aber äußerte dies eher als eine Vermutung (Zeile 73).

Die Informationsweitergabe (Kategorie 3) an die Beschäftigten verläuft, nach Aussage von Jan, leider nicht direkt, sondern im Moment über das Personal und wird darüber an den jeweiligen Werkstattteil weiter gegeben, per E Mail, Anruf oder über den Postweg (Zeile 56 ff). Maik bekommt seine Informationen immer von einer engen Kollegin die im Werkstattrat tätig ist (Zeile 26). Erst mit einem Aushang für alle weiß dann jeder über die Themen und Vorgänge Bescheid (Maik, Zeile 28). Früher gab es mal eine Zeitung mit vielen allgemeinen Informationen, Maik fand diese Form der Informationsübermittlung sehr gut und würde sie gern wieder aufleben sehen, denn die Inhalte fand er immer sehr interessant (Zeile 33 f). Untereinander gibt es im Werkstattrat aktuell nicht allzu viel über was man sich außer der Reihe austauscht. Meistens passiert dies erst bei den Werkstattratssitzungen. Christel verteilt die Informationen an die Beschäftigten im persönlichen Gespräch oder durch Aushänge (Zeile 38). Wenn sie sich mit den anderen Gremien austauschen möchte „funktioniert das sehr gut, auf dem schnellsten kürzestem Wege, per Telefon, E Mail, Videokonferenz und wir haben eine WhatsAppGruppe wo wir uns untereinander austauschen, wo wir Sachen kurzfristig mitteilen.“ (Zeile 42 ff) Schnellstmöglich wird dann versucht eine Lösung zu finden und dann einen geeigneten Termin um das Problem zu bearbeiten (Christel, Zeile 46 f). Allerdings gibt es auch hier wieder Unterschiede, die Mitarbeit richtet sich zum Teil nach der Beeinträchtigung der Beschäftigten und Mitglieder. Bei Leistungsschwächeren hat man einen erhöhten Aufwand den Sachverhalt auch für sie verständlich zu erklären. Ihnen fällt es meist schwerer Zusammenhänge zu erfassen und nachzuvollziehen. Dadurch gibt auch Christel dem persönlichen Austausch vor Ort zu den Sprechzeiten eine höhere Bedeutung (Zeile 48 ff). Wenn wichtige aktuelle Themen anliegen oder bedeutende Veränderungen, welche einen Großteil der Belegschaft betreffen, dann werden immer Aushänge angebracht, betont Claudia. Es gäbe auch die Möglichkeit die eigenen Protokolle zu veröffentlichen, der Werkstattrat bei Claudia in der Werkstatt hat sich jedoch bewusst dagegen entschieden (Zeile 82 ff).

In jedem Betrieb, in dem viele Menschen gemeinsam arbeiten, gibt es auch immer eine Anzahl an verschiedenen Meinungen zu einem Thema. (Kategorie 4 – Meinungsvielfalt) Maik kann sich erinnern, dass in seiner Gruppe mal ein Zettel mit Meinungen zu einer Thematik angefertigt wurde und jeder dahinter seine Stimme als Strich setzen konnte (Zeile 42). So stellte diese Gruppe ihr internes Meinungsbild dar und reichte es weiter an den Werkstatttrat. Jan als Werkstattratsmitglied gibt an, dass bei ihm immer über das Prinzip der Mehrheit entschieden wird (Zeile 105). Die Frauenbeauftragte und Werkstattratsmitglied Christel führt an, dass es erstmal nach der Mehrheit geht, „was die Meisten möchten.“ „Dann aber auch Kosten, denn die spielen ja auch ne Rolle, ne? Das muss dann schon Beides zusammen passen.“ Und schlussfolgert, dass man deswegen abwägen muss und auch manchmal den Zweitwunsch vorziehen muss (Zeile 195 ff). Bei Claudia hat die Interviewerin diese Frage tatsächlich vergessen.

Aus der eigenen Initiative heraus Sachen anzupacken, Dinge zu verbessern oder zu verändern bildet Kategorie 5 ab. Maik fällt selbst Nichts ein wobei er den Werkstatttrat bitten würde ihn zu unterstützen und auch er selbst gibt sich als größtenteils zufrieden ohne einen wesentlichen Drang zur Veränderung zu verspüren. Er würde lediglich seine Meinung äußern wenn man ihn direkt fragt (Zeile 47 ff). Laut Jan seiner Aussage würde der Werkstatttrat auf alle Fälle aktiv werden wenn die Anregungen des Beschäftigten bei ihm ankommen, aber auch nur dann (Zeile 108 ff). „Also wenn wir von irgendwas mitkriegen wo wir sagen, das kann so nicht funktionieren oder so, dann gehen wir auch von uns aus drauf zu. Aber andersrum ist es genauso, wenn jetzt n Beschäftigter kommt und sagt ich hab das und so oder so, dann reagieren wir eigentlich genauso. Also wir gucken schon wo irgendwelche Missstände sind, dass wir von beiden Seiten her das versuchen aufzuarbeiten und zu bereinigen, das Problem.“ (Christel, Zeile 67 ff) Christel schätzt die Initiative als ausgeglichen ein (Zeile 66). Claudia sieht die Situation mit der Eigeninitiative als sich etwas Bedingendes an, denn „die im Werkstatttrat sind ja auch Beschäftigte.“ (Zeile 134) Beispielsweise gibt es in ihrer Werkstatt ein Thema an dem der Werkstatttrat schon ziemlich „lang dran“ ist. Thema Medienkompetenz, also der Umgang mit WhatsApp und Co. Verstärkt negativ fiel es durch die Coronazeit wieder enorm auf, aber eben auch schon vorher. Weil es auch die Werkstattratsmitglieder im eigenen Arbeitsalltag immer wieder tangiert und sie somit selbst, also als Beschäftigte, ihre Reibungspunkte damit haben. Durch die Nutzung dieser OnlineCommunities auch während der Arbeitszeit kam es immer wieder zu negativen Stimmungen und Konflikten. Das gilt es zu ändern und das haben sie für sich erkannt und fokussieren diesen Themenkomplex (Zeile 144 ff).

Die MmB mit einzubeziehen ist wichtig für eine breite Erfassung der Ansichten derer um die es sich handelt. Kategorie 6 zeigt Möglichkeiten auf wie dies bewerkstelligt werden kann und auch

Problematiken die dieses Themenfeld betreffen. Maik ist sich sicher, dass wenn eine Umfrage gemacht werden würde, viel mehr daran teilnehmen würden, als wenn die Gremien auf den Zulauf der MmB warten. Zur Abgabe könnten dann die Kästen, die in allen Häusern hängen, genutzt werden (Zeile 90f). Bis jetzt trauen sich auch Viele noch nicht an den Angeboten des Werkstatttrates teilzunehmen wegen der „alten Führung“ des Gremiums, betont er (Zeile 92). Christel erwähnt Fragebögen als mögliche Form der Einbeziehung, sieht es aber schwierig „wenn man sich irgendwelche Zettel durchlesen soll, sind ganz viele schon raus.“ „Allein weil sie kein Interesse haben... Unter dem Motto wenn die was von mir wollen werden se mir dat schon sagen.“ (Zeile 105 ff). Nicht keiner, aber die Wenigsten sagen sich, dass sie sich jetzt mal damit beschäftigen, die Meisten interessiert das Ringsum nicht (Zeile 110 ff). Jan hat schon mal bei einer Umfrage in der Werkstatt mitgewirkt, dadurch schätzt er das als eine gute Möglichkeit ein, den MmB mit einzubeziehen (Zeile 117). „Dann haben wir sogar Unterschriften gesammelt, wie die Leute dazu stehen... und das könnte man auf jeden Fall bei bestimmten Themen auf jeden Fall öfters machen.“ (Zeile 118 ff) „Hat gut funktioniert“ sie haben viele Unterschriften bekommen, wenn sich auch Einige enthalten haben aber das ist ja auch ihr Recht (Zeile 120 ff). Zudem tragen die Sprechzeiten in den einzelnen Betriebsteilen dazu bei den Beschäftigten mit einbeziehen zu können. Sie müssen dafür freigestellt werden und wenn sie dann im Anschluss eine Veränderung bemerken, werden die MmB diese Möglichkeit auch mehr nutzen (Jan, Zeile 133). Diesen Zusammenhang stellt auch Christel heraus „viel hilft auch Mundpropaganda, was glaub ich auch sehr gut ist. ... dass das wirklich die beste Werbung ist, wenn se sich untereinander sagen, Mensch da kannst de hingehen.“ (Zeile 181 ff) Die Sprechzeiten werden gut angenommen, es „spricht sich immer mehr rum, dass doch Einige schon die Erfahrung gemacht haben, dass dann doch der ein oder andere denn sich schon mehr traut oder die inner Gruppe kommen oder so.“ (Christel, Zeile 60 ff). „Also zum Anfang war es noch zögerlicher, aber ich find so nach und nach... werden wir schon mehr mit einbezogen.“ (Christel, Zeile 63) Die direkte Ansprache ist weiterhin unerlässlich ist sich Jan bewusst geworden (Zeile 135 f). Christel geht noch einen Schritt weiter, sie differenziert nach den Problemstellungen und geht davon aus, dass die Beschäftigten kommen werden wenn es sie zu sehr bedrückt. Sie hat mal gelernt „Hilfe zur Selbsthilfe“ (Zeile 209) und weiß, dass sie ihrem Gegenüber auch mehr zutrauen muss. Es muss zusammen nach einer Lösung gesucht und der Weg dahin erarbeitet werden. Man sollte den Ratsuchenden Aufgaben geben und sich zu einem späteren Zeitpunkt nochmal treffen um herauszustellen ob sich eine Veränderung ergeben hat. Weitere Lösungsansätze zu finden wenn die vorherigen nicht erfolgreich waren, auf Organisationen und Institutionen verweisen, können auf dem Lösungsweg weiterhelfen (Zeile 211 ff). Bei dieser intensiven Arbeit mit den MmB spielen natürlich auch persönliche Charakterzüge eine Rolle, merkt Christel an (Zeile 180). Dazu

kommt, dass es sich auch immer irgendwie in den Arbeitsprozess eingliedern lassen muss (Christel, Zeile 74). In den Bereichen der Produktion ist das eher problematisch, denn die Arbeit muss unterbrochen werden, damit die Gremien sich Gehör verschaffen können (Zeile 85). Dabei stoßen sie auf viel Gegenwind von der Gruppenleitung, „weil wir denen praktisch in ihr Tagesgeschäft funken.“ (Zeile 88) Das ist nicht wirklich gern gesehen, hängt aber zum Teil auch von der Abteilungsleitung der jeweiligen Betriebsstätte ab, gibt Christel an (Zeile 93). „Spontane Sachen aber definitiv nicht“ eher wenn man es langfristig bekannt gibt und es eingeplant werden kann, dann ist es wohl schon machbar (Christel, Zeile 101). Auch Claudia verweist auf die fest installierten Tage, die nicht in dem Umfang genutzt werden wie eigentlich angedacht, und dass jeder Einzelne jederzeit die Option hat zur jeweiligen Leitung zu gehen (Zeile 156 f). „Die einzelne persönliche Teilnahme ist immer da.“ (Zeile 158) Sie stellt auch klar, dass die Wenigsten das machen, das Übliche ist eher der Weg über die Gruppenleitung. Als sehr problematisch empfindet sie die Haltung mancher Gruppenleitungen, die diese Errichtung der Gremien nach wie vor belächeln und wenn dann „etwas schief läuft“ bei der Werkstatttratsarbeit, mit Aussagen wie „na siehst de“ und „war ja klar, dass ihr das nicht könnt“ oder „es ist viel Arbeit im Bereich, müsst ihr da jetzt hingehen“ den Beschäftigten und auch den Mitgliedern des WRs deutlich vermitteln, dass sie das alles nicht ernstnehmen. Es sind Wenige aber es gibt solche (Claudia, Zeile 174). Viele hingegen wirken bestärkend auf die Mitglieder der Gremien und die MmB ein und verstehen es als einen Prozess (Claudia, Zeile 170). Auf Leitungsebene „erfahren sie große Anerkennung“ (Claudia, Zeile 182), als Vertrauensperson kann ich sagen, dass sie deswegen trotzdem nicht immer einer Meinung sind (Zeile 183). Desweiteren fällt in Gesprächen schon auf, dass versucht wird zu „manipulieren“, also Themen durch die Führungsebene so erklärt werden, „dass sie zwangsläufig zu dem Entschluss kommen.“ (Claudia, Zeile 185 f).

Anhand von Beispielen, egal ob positiv oder negativ, lassen sich verschiedene Situationen verdeutlichen. Kategorie 7 zielt darauf ab Beispiele in Verbindung mit zu treffenden Entscheidungen oder der Abgabe von Entscheidungsmacht herauszufiltern. Maik erinnerte sich an die „Wandertage“ seiner Gruppe. Gemeinsam konnten sie frei entscheiden wie und wo sie diese Tage verbrachten. Für Maik als Beschäftigten war es schön zu bemerken, dass die Gruppe sich mit ihrer Gruppenleitung einen Treffpunkt und eine Zeit ausgemacht haben und sich in der Zwischenzeit frei nach ihren Wünschen und Bedürfnissen bewegen konnten (Zeile 61). Auch das Vordach als Hitzeschutz vor dem Bereich in dem Maik arbeitet durchlief das Prozedere im Werkstatttrat (Zeile 69). Bei der Umgestaltung des Arbeitsraumes hätte der Werkstatttrat auch Mitbestimmungsrechte hat die Interviewerin Maik erklärt, aber das hat auch ganz ohne den Werkstatttrat „gut geklappt“ antwortete Maik. Die Zusammenarbeit mit der Gruppenleitung hat hier gut funktioniert (Zeile 80). Die meisten Beschäftigten trauen sich nicht was zu sagen „weil

sie denken, damit es halt auf sie zurück fallen könnte“, meint Jan (Zeile 73). Er spricht eine gegebene Anonymität in gewisser Weise an, das wissen viele der Beschäftigten eher weniger (Zeile 77). Er selbst hat bis jetzt damit keine negativen Erfahrungen gemacht, wenn er eine Problemlage angesprochen hat, ist das Verhältnis zu Demjenigen geblieben wie vorher auch, aber der Umstand weswegen er das Gespräch geführt hat, hat sich verbessert (Zeile 83). Jan spricht direkt mit der Gruppenleitung, äußert offen und ehrlich seine Meinung „und denn kam entweder Verständnis zurück und wurde berücksichtigt oder es wurde halt ignoriert.“ (Zeile 94 ff). Die Kommunikation ist auf jeden Fall wichtig (Jan, Zeile 96) und der Werkstattrat wäre ja immer wieder Ansprechpartner wenn sich die Situation trotz allem nicht verbessert (Jan, Zeile 90). Christel spricht die Kommunikation als ein Problem an, Entscheidungen können nicht getroffen oder weiter gegeben werden „weil halt Informationen viel zu spät beim WR ankommen“ (Zeile 118). „Seitens von ganz oben da fehlt es immer noch.“ (Zeile 150) In der Coronazeit ging eh alles drunter und drüber, der Werkstattrat und die Frauenbeauftragte immer die Letzten waren die überhaupt informiert wurden, Christel empfand es als reine Katastrophe (Zeile 120 ff). Als positives Beispiel nennt sie das Projekt in XXXX, darüber wurde sie rechtzeitig und umfassend informiert, die Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen hat gut funktioniert. Wenn sie nachgefragt haben, haben sie alle notwendigen und wissenswerten Erklärungen erhalten. Christel sagt ganz klar, dass das standortabhängig ist (Zeile 130 ff). Bei der Umsiedlung der Beschäftigten während des Projekts hat sie selbst mit allen Beteiligten gesprochen, sie über ihr Wunsch- und Wahlrecht aufgeklärt und den Werkstattrat als Ansprechpartner genannt. Die Beschäftigten sollten frei entscheiden können, ob sie den Bereich wechseln möchten (Zeile 135 ff). Tatsächlich gab es auch eine Beschäftigte, die das in Anspruch genommen hat und der Werkstattrat in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten und der Vertrauensperson konnten zu ihrer Zufriedenheit eine Lösung herbeiführen (Christel, Zeile 136 ff). Mit dem Sozialen Dienst in XXX1 haben die drei Gremien auf Bitten der Beschäftigten ein klärendes Gespräch geführt und auch das ist erfolgreich verlaufen (Zeile 146 ff). Bei der 30-Jahr Feier wurden sie überaus rechtzeitig miteinbezogen, so auch bei der Planung einer Bibliothek vor einiger Zeit (Christel, Zeile 152 ff). „Also es gibt schon positive Sachen, also es schläft zwischenzeitlich immer mal wieder ein, aber im Großen ist es schon auch mal ok. (Christel, Zeile 154 f). Mit einer Befragung auf Bitten der Leitung um ein Meinungsbild von möglichst allen zu bekommen, haben in diesem Fall bei Claudia, die Beschäftigten ihre Sicht der Dinge durchsetzen können (Zeile 110 ff).

Maik hat schon öfter mal überlegt, ob er es sich vorstellen könnte aktiv beim WR mit zu arbeiten. Also sich mal zur Wahl aufstellen zu lassen zumindest, glaubt allerdings selbst nicht, dass das wirklich was für ihn ist (Zeile 69 ff). Es ist schon in Ordnung wenn er mal gefragt wird, er hat aber

auch kein Problem damit wenn es nicht so ist, bis jetzt läuft auch alle so (Zeile 95 ff). Er würde auch von selbst nicht aktiv werden Dinge bewusst anzuschieben (Maik, Zeile 56 f). Die Selbsteinschätzung (Kategorie 8) von Jan als Mitglied des Werkstattrates fällt sehr positiv aus. Er sieht sich als aktiven Part, der an den Geschehnissen viel Anteil hat (Zeile 140f). Er ist gewillt diesen Posten wieder zu übernehmen, wenn er denn wiedergewählt wird (149 f). Jan möchte sich weiterhin einbringen und versuchen, soweit es möglich ist, der Werkstatt helfen zu wachsen und die Beschäftigten zufrieden zu stellen (Zeile 150 ff). Ihm ist aufgefallen, dass sich durch seine Tätigkeit etwas ändern lässt (Zeile 147). Christel empfindet ihre Position als Frauenbeauftragte als sehr wichtig um den Menschen mit Behinderung beizustehen. „Ich denke mal der Werkstatttrat ist noch weitläufiger, also hat noch n größeren Rahmen und n größeres Aufgabengebiet und die FB ist n etwas kleinerer Rahmen so... es ist noch persönlicher, ich denk mal für die Beschäftigten noch einfacher auf eine einzelne Person zu zugehen, als sich an ein größeres Organ, wie den Werkstatttrat zu wenden.“ (Zeile 170 ff) Die Frauenbeauftragte wirkt vertrauensvoller, sie selbst würde auch eher zu einer einzelnen Person gehen, bevor sie sich an ein großes Gremium wendet (Zeile 176 ff). Zumal sie sich „aus eigener Erfahrung heraus eher als Gleichstellungsbeauftragte“ sieht (Christel, Zeile 162). Bei ihr kann sich jeder das Herz ausschütten, Redebedarf anmelden und bekommt Tipps, oft braucht es gar nicht viel mehr (Zeile 167). Ohne Wenn und Aber würde sie diese Stelle wieder antreten weil sie noch viel erreichen möchte. Sie sieht Einiges in ihrer Einrichtung und somit für den Mensch mit Behinderung als verbesserungswürdig an (Christel, Zeile 216 ff). Claudia hat nach etwas Überlegung festgestellt, dass man in die Aufgaben der Vertrauensperson reinwächst um seine Position zu finden, „so zwischen den Stühlen.“ Nach über 4 Jahren auf dieser einst völlig „freien Fläche“ hat man „selbst eine Entwicklung genommen.“ Sie hat sich eine gute Position geschaffen und fühlt sich wohl (Zeile 195 ff). Man bekommt einen „ziemlich breiten Blick auf bestimmte Bereiche... andere Blickwinkel“, kann Sachen anders einschätzen, weil man mehr mitbekommt (Claudia, Zeile 297 ff). Die VP ist keinem Bereich unterstellt und kann ziemlich autark arbeiten, im Sinne des Werkstattrates natürlich. Man lernt Grenzen zu setzen, auch gegenüber der Leitung, weil man nicht der „Problemlöser“ für alle ist (Claudia, Zeile 211 ff). Zum Schluss bedankt sie sich bei der Interviewerin weil es interessant war mal so tief darüber nachzudenken und zu reden (Zeile 224 f).

Kategorie 9 – Verbesserung der Arbeitsweise und ein Blick in die Zukunft. Die Interviewerin wollte durch Nachfragen herausfinden warum der Werkstatttrat und seine Aufgaben bei den Beschäftigten nicht so bekannt sind und rückversicherte sich bei Maik. Zusätzlich an einem Beispiel wies sie Maik auf, dass genau dort der WR ein Mitbestimmungsrecht gehabt hätte. Maik bewertet diese Information als „das ist gut zu wissen, das wusste ich vorher gar nicht.“ Beide

einigten sich darauf, dass es gut wäre wenn man diese Aufgaben des WR nochmal gesondert herausstellt (Maik, Zeile 82). Einzelne Veranstaltungen in den Bereichen würden für Jan Sinn ergeben um die Aufgaben direkt den Beschäftigten vorzustellen (Zeile 35 f), denn die Beschäftigten sind mit der Arbeit des Werkstattrates nicht vertraut (Zeile 17). Das schlussfolgert er aus der Tatsache, dass sehr wenige Beschäftigte kommen und über ihre problembehaftete Situation sprechen möchten (Zeile 16). Dafür würde er sogar die Eigeninitiative aufbringen und diese Vorgehensweise in der nächsten Werkstattratsversammlung vorschlagen (Jan, Zeile 42). Er bestätigte dies auch zusammenfassend für sich nochmal am Ende des Interviews, alle Mitglieder des Werkstattrates sollten das wissen. (Jan, Zeile 156). Christel sieht auch Potential darin direkt in die Arbeitsbereiche zu gehen, aber eher um die Einbeziehung der MmB zu stärken. Dadurch ist man als WR und FB präsent und kann gezielter Fragen stellen und den Unterstützungsbedarf besser erfassen. Auch könnte man dann gezielter ansetzen mit Aufgabenstellungen die zur Lösung einer Problematik beitragen würden. Somit könnten alle ihr Umfeld genauer wahrnehmen und zeitnah reflektieren welche Umstände günstig oder auch ungünstig sind. (Zeile, 75 ff). Der Informationsaustausch untereinander innerhalb des Werkstattrates könnte im Vorfeld einer Werkstattratssitzung intensiver sein, hier könnte das Mitglied vor Ort, wichtige Informationen vorab über den Sozialen Dienst oder die Abteilungsleitung via E Mail übermitteln lassen (Jan, Zeile 66 f). Somit hat jeder die Chance sich im Vorfeld zu den verschiedensten Sachverhalten Gedanken zu machen und was man dann in der Werkstattratssitzung dazu sagen kann (Jan, Zeile 62). Die aktuelle Coronasituation hat es für alle erschwert produktiv zu arbeiten und so ist auch die Arbeit der Gremien in den Hintergrund gerückt (Christel, Zeile 119) Claudia bestätigt diese Erfahrung (Zeile 48). Es fängt ganz oben an und hört bei den Gruppenleitern auf, die Gremien müssen wieder mehr auf sich aufmerksam machen, die Einbeziehung fordern und wiederholt auf die Rechte hinweisen (Christel, Zeile 122 ff). Sie beschreibt es als Prozess und hat Verständnis, dass das nicht von heute auf morgen funktionieren wird. Je mehr positive Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit dem Werkstattrat gemacht werden, umso mehr wird es zunehmen (Christel, Zeile 156 ff). Ähnlich sieht sie den Weg der Frauenbeauftragten und sie muss lernen offen auf Leute zuzugehen (Christel, Zeile 186 f). Das Bewusstmachen darüber, dass der Werkstattrat in seinem Wirken tatsächlich Änderungen herbeiführen kann, versucht Claudia als Vertrauensperson gezielt anzumerken (Zeile 126). Es geht manchmal einfach so an ihnen vorbei, sie müssen aufmerksam darauf gemacht werden, dass sie ein Teil der Veränderung waren/sind (Zeile 127). Zu fokussieren, dass sie beigetragen haben und ihre Selbstwirksamkeit stärken, das möchte Claudia damit erreichen (Zeile 177 ff). Auch die MmB in ihrem Prozess des Selbstbewusstwerdens zu stärken und die Haltung der Mitarbeiter des ganzen Gefüges zu sensibilisieren, sieht sie als ihre Aufgabe für die

Zukunft (Claudia, Zeile 164). „Die Vertrauensperson macht ja eh alles“ diese Meinung hört man immer mal wieder, darüber sollte dringend aufgeklärt werden (Claudia Zeile 202).

5. Analyse der Ergebnisse

Das leitfadengestützte Expert*inneninterview eignet sich hervorragend um eine Vielzahl von Informationen aus der Praxis zusammen zu tragen. Die Auswahl der Interviewpartner*innen hätte, rein von der fachpraktischen Seite betrachtet, nicht besser sein können, denn die Verfasserin bekam die partizipative Sicht aus jedem Blickwinkel bereit gestellt. Der Aufwand war definitiv höher als rein mit der Fachliteratur zu arbeiten, dennoch hat es sich in der Form als sehr nützlich herausgestellt Experten auf ihrem Gebiet zu befragen. Die Interviews an sich hatten einen zeitlichen Umfang von 12-26 Minuten, weniger als zuvor eingeplant. Mit Vor- und Nachbereitung kam die Verfasserin jedoch auf etliche Stunden. Durch das intensive Befassen mit dem Gesagten ergab sich insgesamt ein besseres Verständnis für die Situation in der Praxis. Ganz besonders beim eigenhändigen Transkribieren fielen automatisch entscheidende Sachverhalte auf.

Der im Vorfeld erstellte Interviewleitfaden (Abbildung 3) erwies sich als außerordentlich hilfreich, er bot der Verfasserin die nötigen Orientierungspunkte um das Wesentliche nicht aus den Augen zu verlieren. Aus den bewusst offen gestellten Fragen ergaben sich interessante Gespräche mit einigen tiefergehenden Zusatzfragen. Diese Art der Kommunikation war im Ursprung das Ziel, eine lebendige Unterhaltung mit umfangreichem Expertenwissen. Die strukturierte durchgeplante Form der Gesprächsführung nicht als „schwer“ zu empfinden, sondern eine Informationserhebung auf Augenhöhe mit einer höheren Wertigkeit gegenüber einem spontanen Wortwechsel. Durch den Leitfaden hat die Verfasserin trotz Allem nicht den Fokus verloren, er bot Unterstützung bei der Gesprächsführung und somit eine gewisse Sicherheit. Für sie war es eine erste Berührung mit einem Interview, wie auch für ihre Interviewpartner*innen, man ist unerfahren und befindet sich währenddessen in einer außergewöhnlichen Situation. Dass sich einer der Interviewten im Anschluss sogar dafür bedankte, sich für einen Moment so tief in die eigene Arbeit hinein zu denken, löste bei der Verfasserin Erstaunen aus. Offensichtlich sollte man diese Art der Kommunikation bei komplexen Sachverhalten vermehrt anstreben. Allerdings ist es der Interviewerin doch einmal passiert eine Frage zu vergessen, dies war der Aufregung in dieser Situation und der offenen Gesprächsführung geschuldet, es ergaben sich Nebenschauplätze aufgrund thematischer Nähe zu den Kernfragen.

Nichtsdestotrotz erfuhren alle Beteiligten einen Gewinn an Erkenntnissen durch die jeweiligen Interviews. Die gezielten Fragen regten alle zum bewussten Nachdenken an, viele Zusammenhänge die unbewusst zwar wahrgenommen wurden aber nie klar benannt werden konnten, kamen jetzt zur Sprache. Sie wurden deutlich „sichtbar“ und die handelnden Personen begannen noch während der Interviews sich und ihre Arbeit zu reflektieren. Die Erkenntnisse über Missstände wurden verdeutlicht und zum Teil wurden Impulse zur aktiven Veränderung geweckt. Beispielsweise wurde Jan klar, dass wenn Niemand die Aufgaben des Werkstatttrates kennt, ihn auch kein Mensch mit Behinderungen ansprechen wird. Dieser wüsste ja gar nicht wofür er überhaupt hingehen kann oder sollte. Dieser Umstand löste bei ihm aus dies gleich in der nächsten Werkstatttratsitzung mitteilen zu wollen und dieses Problem zu bereinigen. Aushänge und anderes Informationsmaterial für die Beschäftigten sollten auch unbedingt in der Leichten Sprache angefertigt werden, Claudia hat damit gute Erfahrungen sammeln können.

Währenddessen fiel der Interviewerin auf, dass die Fragen teilweise umständlich formuliert waren. So mussten einige spontan umgestellt werden und in einfacherer Form nochmals gestellt werden. Grundsätzlich war sie darauf vorbereitet die Leichte Sprache anzuwenden, dass es so umfangreich geschehen musste, wurde erst während des Interviews ersichtlich. Definitiv trug es anschließend zum besseren Verständnis bei, es ist eben nicht außer Acht zu lassen mit welchem Personenkreis man sich unterhält. Der kognitive Stand ist ein anderer, es ist eine noch speziellere Art der Unterhaltung, die Menschen mit Behinderungen haben oft eine andere Wahrnehmung ihrer selbst und ihrer Umwelt, ein eingeschränktes Vorstellungsvermögen und eine geringere Reflektionsfähigkeit. Hinzu kam dass sie das theoretische Vorwissen der Interviewerin alle nicht hatten und so war es für die Befragten inhaltlich nicht immer leicht zwischen den einzelnen Fragen differenzieren zu können.

Im übertragenen Sinn sollte sich, durch die Fragen des Leitfadens, die Stufe der Pyramide widerspiegeln, bewusst hat die Interviewerin diesen Fakt bei den Interviewpartner*innen nicht angeführt. Diese Vorgehensweise sollte neutrale Antworten generieren und eine Unbefangenheit zulassen. Zudem war es so der Interviewerin überlassen die Antworten freier in die Kategorien nach der Methode von Mayring einzuordnen. Bei der Auswertung der Antworten der Interviews und dem Versuch der Einordnung in die jeweiligen Kategorien erwies sich diese Vorgehensweise als praktikabler, denn es stellten sich verschiedene Aussagen heraus, die sich nicht zu den vorher ausgewählten Kategorien zuordnen ließen, für die Frage nach der angewendeten Partizipation jedoch von erheblicher Bedeutung sind. Die neu gebildete Kategorie, Kategorie 9 – Verbesserung und Blick in die Zukunft, weist Erfahrungen aus der Praxis

mit Potentialen zu einer effizienteren Arbeitsweise aus, deren Abhandlung unerlässlich war, da alle Interviewten Praxisbeispiele dafür hatten und die Kategorie dadurch sehr präsent wurde.

In diesem Zuordnungsprozess bemerkte die Interviewerin ebenfalls, dass eine klare Abgrenzung der Kategorien anhand der Partizipationspyramide nach Straßburger in der Theorie zwar möglich wäre, in der Praxis jedoch nicht so pauschal angewendet werden kann. Die gedachte Vorgehensweise der Verfasserin, an die Stufen angepasste Fragen zu formulieren, sollte es ihr bei der Auswertung der gegebenen Antworten erleichtern die vorhandenen Stufen der Partizipationspyramide in der Praxis herauszustellen und so den bisher erreichten Stellenwert des partizipativen Arbeitens, den Ist-Zustand fest zu machen. Aufgrund der fließenden Übergänge innerhalb der Antworten erwies sich dies als schwierig. Die angesprochenen Sachverhalte waren sehr unterschiedlich und bildeten mehrere Themenkomplexe ab, hinzu kam die Wahrnehmung einzelner Aktivitäten der Expert*innen. Die eindeutige Zuordnung zu den Stufen wurde weiterhin erschwert durch die zwei Seiten der Pyramide, auf der rechten die Professionellen und auf der linken Seite die Bürger*innen oder Adressant*innen, denn der Blickwinkel der Experten wechselte zwischen diesen Seiten. Ein Werkstatttratsmitglied ist gleichzeitig auch immer ein Mensch mit Behinderungen, somit ein Beschäftigter, sie befinden sich in ihrem Arbeitsalltag auf beiden Seiten der Pyramide. Am Beispiel der Stufe 1, auf der linken Seite sind die Mitglieder des Werkstattrates diejenigen die die Informationen verteilen, da sie zugleich auf der Seite der Beschäftigten sind, also auf der rechten Pyramidenseite ist es auch ihre Aufgabe sich zu informieren, denn nicht alle Veröffentlichungen durchlaufen das Gremium Werkstatttrat. Des Weiteren ist auch das Gremium an sich auf beiden Seiten aktiv, im Fall A bekommen sie Auskünfte von der Leitung und bilden somit die rechte Seite ab, geben sie diese Auskunft an den Mitarbeiterkreis in der Werkstatt weiter befinden sie sich auf der linken Seite. Die Gremien des Werkstattrates und der Frauenbeauftragten bedienen die Pyramide demzufolge wechselseitig, was eine konkrete Einordnung des Gesagten erschwert.

Wie in Punkt 2.3 dieser Arbeit beschrieben sind die Anforderungen an eine partizipativ arbeitende Fachkraft enorm hoch, es sind Persönlichkeitsmerkmale erforderlich die den Mut und die Bereitschaft zum Umdenken beinhalten, von gewohnten Vorstellungen abweichen zu können und noch gewichtige andere Eigenschaften. Diese Mikroebene ist entscheidend für den partizipativen Prozess, im Fall des Werkstattrates sind das alles Menschen mit Beeinträchtigungen. Dieser Fakt ist bedeutend um zu verstehen weshalb es in Werkstätten mit der Partizipation oft nicht so einfach gelingen kann. Die Mikro- und Mesoebene sind maßgeblich an dem erfolgreichen Prozess der Partizipation beteiligt. Das bringen die gesammelten Erfahrungen nach den Interviews deutlich hervor. Die starke Abhängigkeit der Mikro- von der

Mesoebene beschreibt das Beispiel von Claudia sehr gut, wenn die Gruppenleitung die Arbeit des Werkstattrates nicht unterstützt oder gar behindert, dann haben es alle Beteiligten schwerer partizipativ zu arbeiten bzw. ihnen wird die Chance genommen. Aus Claudias Sicht wird der Werkstatttrat auch oftmals übergangen, die Gruppenleitung ignoriert die Funktion des Werkstattrates indem sie die Beschäftigten direkt zu der Vertrauensperson schickt. Vermutlich der Einfachheit halber und weil sie dieser Person eine höhere Kompetenz zusprechen. Die Institution insgesamt sollte auf teilhabende Prozesse ausgerichtet sein, das ist eine Frage der Haltung jedes Einzelnen vom Personal, bestätigt Claudia dazu. Es muss ins Bewusstsein gerückt werden, dass die Fachkraft keinen höheren Stellenwert hat als die Ratsuchenden, es ist hilfreich sich auf Augenhöhe zu begegnen. Dass die Mitglieder des Werkstattrates ebenfalls Beschäftigte sind und somit kein Machtgefälle zu ihren Kollegen entsteht fördert die mitwirkende Zusammenarbeit und ist somit vorteilhaft.

Grundsätzlich gibt es in Einrichtungen, so auch in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung, durch Vereinbarungen klare Strukturen nach denen gearbeitet werden soll, einhergehend ist auch die Rechtssicherheit gegeben. Von den Beschäftigten werden diese eingerichteten Formen leider nicht in diesem Umfang genutzt. Diese Unternehmensstruktur ist vergleichbar mit einer konstitutionellen Monarchie, sie muss also vorgehalten werden in Form eines Leitbildes zum Beispiel, leider erwähnte dies keiner der Interviewten, offenbar aus Unwissenheit. Sie sollten ihre Rechte dahingehend genau kennen, denn nur wenn sie diesen Umfang begreifen können, sind sie in der Lage diese selbst wahrzunehmen und partizipativ zu arbeiten oder mitzuwirken.

Die direkte Ansprache der Beschäftigten, das bewusste Zuhören und das ehrliche Interesse der gewählten Vertreter während eines Gesprächs, werten sowohl die Person als auch das Gespräch an sich auf. Es ist eine aktive Aufforderung der Mitglieder des Werkstattrates und lässt den Beginn der partizipativen Arbeit erfolgreicher werden. Selten zuvor wurden ihre Bedarfe und Bedürfnisse erfragt, Entscheidungsprozesse wurden ihnen abgenommen, die Beschäftigten empfinden weder Willkür noch fühlen sie sich ausgeliefert, sie sehen sich eher geschützt im Rahmen der WfbM. Dieser Sachverhalt ist der Verfasserin aus ihrer jahrelangen Erfahrung im Umgang mit Menschen mit Behinderung bekannt und wird hier an Maiks Aussagen interpretiert. Missstände konnten sie nicht festmachen, denn sie kannten nur die eigene Lebenswelt. Wenn sich die Beschäftigten des Umfangs der Arbeit des Werkstattrates nicht bewusst sind, wie weitreichend dessen Entscheidungen zum Beispiel sein können, nutzen sie ihr Mitspracherecht nicht eigenständig. Häufig werden Umstände als gegeben hingenommen, dies bestätigen die Interviewten in verschiedenen Punkten. Maik ist seit 18 Jahren als Beschäftigter in einer WfbM

tätig, er ist zum Zeitpunkt des Interviews 35 Jahre alt und es nicht anders gewohnt, als das andere ihm vorgeben was er zu tun und zu lassen hat, und er empfindet diese Situation als zufriedenstellend und erhebt keine Ansprüche auf Veränderung seiner Lebenswelt. Er würde sich beispielsweise nur zu Wort melden wenn er direkt gefragt wird. Hier ein Umdenken in Gang zu setzen ist vermutlich ein lang andauernder Lernprozess, denn das eigenständige Wenden an den Werkstatttrat ist für Maik nur schwer vorstellbar. Stellvertretend spiegelt er somit die Situation eines Großteils der Beschäftigten wieder. Das Vertrauensverhältnis zum Werkstatttrat wird außerdem gestört durch vermeintlich gut gemeinte Informationsweitergabe von einzelnen Werkstatttratsmitgliedern an Beschäftigte, zu denen das persönliche Verhältnis eine besseres ist. Es gibt eine Verschwiegenheitspflicht, diese ist gesetzlich verankert, dennoch ist den MmB das Ausmaß sowie die Auswirkungen ihres Handelns in dem Moment, in der Funktion als Werkstatttratsmitglied nicht immer in vollem Umfang bewusst, aufgrund ihres eingeschränkten Einschätzungsvermögens und die fehlende Fähigkeit zum Erkennen von Kausalketten. Durch die Aussage von Maik, woher er seine Informationen bezieht, wird die Annahme bestätigt, dass sich die Mitglieder des WR der Wichtigkeit dieser Pflicht nicht bewusst sind und sie verletzen. Dies führt dazu, dass sie den Sinn der Inanspruchnahme vertraulicher Hilfeleistungen nicht als ein wertvolles Gut betrachten.

Einzig die Frauenbeauftragte Christel arbeitet, in sich dafür anbietenden Situationen, im Sinne des Empowerments. Sie versucht die Menschen, die sich an sie wenden, zu befähigen ihre Probleme selbst in die Hand zu nehmen. Gemeinsam wurde eine Arbeitsgrundlage geschaffen mit der der Menschen mit Behinderungen Möglichkeiten an die Hand gegeben bekommt um sich selbst aus seiner Situation zu helfen. Sie fragte kritisch nach, stellte Aufgaben und zusammen wurden die Ergebnisse und Erfahrungen bewertet. Dieses Handeln ist eine Seltenheit und mit die einzige Form der echten Partizipation, die sich bei all den Aussagen herausfiltern ließ, bei der man auf Stufe 5 der Partizipationspyramide nach Straßburger angelangt. Christel äußerte, dass sie es gegenüber einer einzelnen Person, so wie der Frauenbeauftragten, leichter findet Problemlagen anzusprechen. In einer 1:1 Situation ist ein vertrauensvollerer Umgang gewährleistet und es arbeitet sich besser nach einer Methode. Die Zusammenarbeit ist bindender, man wertschätzt das Gegenüber deutlich mehr und hat die Möglichkeit sich hinein zu denken um besser zu verstehen. Der Mensch mit Behinderung fühlt sich wahrgenommen, die entstehende Basis ist stabiler und dabei muss er sich nur einer einzelnen Person öffnen. Der Werkstatttrat bildet einen größeren Rahmen, für viele ist es schwieriger sich gleich an 5-7 Personen zu wenden. Dieses Gremium wirkt höher gestellt und nicht dafür da zu sein einzelne persönliche Befindlichkeiten zu behandeln.

Partizipation beginnt im Planungsprozess – nur wenn die Beschäftigten oder die Mitglieder der Gremien von Beginn an dabei sind, bevor irgendetwas angeschoben wurde, können sie partizipativ wirken. Die Beispiele der Interviewten zeigen eher auf, dass sie noch an den letzten Entscheidungen geringfügig teilnehmen können. Ausnahme die „30-Jahr“ Feier von der Christel sprach, dort wurden sie zwar weit im Vorfeld mit einbezogen, allerdings standen die Rahmenbedingungen auch hier schon fest. Alle anderen erwähnten nicht im Ansatz eine Art Planungsmöglichkeit vorab.

Bei dem überwiegendem Teil an genannten Beispielen wird ersichtlich, dass die Schwelle der Stufe 3 der Pyramide nicht überwunden wird, somit befinden sich alle noch auf den Vorstufen der Partizipation. Die Logik der Erklärung dieser Darstellung der Pyramide teilt die Verfasserin, je höher die Stufe umso höher auch der Anteil der Mitbestimmung. Dies wird besonders deutlich an den praktischen Erfahrungen der Befragten. Die Arbeiten die man in die Vorstufen einordnen würde, geschehen zum Teil zufällig. Auf die Frage nach partizipativem Arbeiten antworteten alle Interviewten mit Formen der Umfrage, dass diese lediglich Meinungsbilder wiedergeben als tatsächlich mitbestimmend einwirken zu können kennzeichnet deutlich die allgemeine Auffassung vom partizipativem Gedanken. Dies war eine überaus erkenntnisreiche Feststellung für die Verfasserin, denn in der Theorie wären alle Parameter vorhanden, man bräuchte alle gebotenen Möglichkeiten nur nutzen und nutzen lassen. Es wird den MmB suggeriert, dass sie bei Umfragen mitbestimmen können und mitbestimmen lassen, tatsächlich können sie nur noch auswählen beziehungsweise wählen lassen. Zudem hat die Verfasserin mehrfach feststellen müssen, dass es bei mangelnden Methodenkompetenzen und nichtvorhandenem Wissen nicht über diese Vorstufe hinaus partizipatives Arbeiten gibt.

Die Voraussetzungen für partizipatives Wirken wurden geschaffen, auch mangelt es nicht an materiellen Dingen, die Kosten dafür werden getragen und die Gremien sind ausgestattet mit Büro, Arbeitsplatz und benötigter Technik. Die gesetzlichen Grundlagen sind ebenso vorhanden. Zudem gibt es einen Großteil an Literatur die sich mit Partizipation und Organisationspsychologie befasst. Die Rahmenbedingungen sind gut gedacht, doch es kommt auf die handelnden Akteure an. Die Betrachtungsweise, die Reflektionsfähigkeit und die Bereitschaft zur Veränderung müssen bei den Fachkräften gegeben sein, denn sie haben maßgeblichen Einfluss bei der Umsetzung im Arbeitsalltag. Zusätzlich muss sich die Fachkraft an erneuerte Standards anpassen und diesen Umdenkprozess stetig gewollt aktualisieren, verinnerlichen und zulassen. Für die Gruppenleitung ist in der Regel die Produktion und damit die Wirtschaftlichkeit vorrangig, die Bedürfnisse der Beschäftigten werden somit für zweitrangig erachtet oder ignoriert, dass es die Rechte der Menschen mit Behinderungen sind an

Entscheidungsprozessen teilzunehmen ist den meisten vom Nichtleitungspersonal unklar. Aus Unwissenheit und Gewohnheit beziehungsweise durch das Festhalten an alten Arbeitsprozessen geraten diese Rechte in den Hintergrund. Unter anderem zur Eindämmung dieser Problematik wurden Werkstattträte installiert. Positive Beispiele, wie die Raumgestaltung von der Maik sprach, belegen, dass wenn die Fachkraft im Gruppendienst nach neuestem Kenntnisstand und den Anspruch hat die Wünsche und Bedürfnisse der MmB bestmöglich einzubeziehen, würde es in manchen Angelegenheiten die Unterstützung des Werkstatttrates nicht zwingend bedürfen.

Der Leitungsebene ist der Inhalt der WMVO bekannt, dennoch verliert es sich im Arbeitsalltag oft jedes einzelne Gremium mit einzubeziehen. Christel meint, dass sie sich präsenter zeigen muss und auch Forderungen anbringen sollte, regelmäßige Sitzungen gemeinsam mit der Leitung zeigen in der WfbM von Claudia, dass es funktionieren kann. Partizipation muss mehr gewollt und gefördert werden, dann gäbe es positivere Erfahrungen ist sich die Verfasserin sicher. Die Coronakrise hat gezeigt, dass das Konstrukt sehr instabil und störanfällig ist. Christel beschrieb es als „Katastrophe“ weil ursprünglich festgelegte Prinzipien in der Zusammenarbeit sehr schnell ausgehebelt wurden. Entscheidungen wurden über die Gremien hinweg getroffen und der Informationsaustausch kam zum Erliegen. Daran ist zu erkennen, dass die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Werkstatttrates nicht vollständig verinnerlicht sind und ihre Bedeutung herab gesetzt wird. Die Wertigkeit dieses Gremiums und ihr Recht auf Unterrichtung wurde außer Acht gelassen sowie die Einbeziehung der Meinung bei Entscheidungsprozessen die den kompletten Arbeitsalltag der MmB berühren.

Der gesetzliche Auftrag zur Teilhabe in einer Werkstatt für behinderte Menschen über den Werkstatttrat, welchen die Vertrauensperson unterstützt, ist von großer Bedeutung. Der Vertrauensperson ist es durch fehlende festgeschriebene Richtlinien für ihr Arbeitsfeld nicht möglich, immer adäquat zu agieren. Es ist nicht umfänglich festgehalten welche Arbeitsaufgaben die Vertrauensperson hat, daraus ergibt sich ein großer Interpretationsspielraum. Diesen Freiraum nutzen die Fachkräfte beispielweise um auf direktem Weg und ausschließlich mit der Vertrauensperson zu kommunizieren und auch Beschäftigte gezielt dorthin zu verweisen. Sie umgehen damit den Werkstatttrat, teilweise zur Durchsetzung eigener Interessen oder vermuteter Interessen der Beschäftigten. Die Vertrauensperson ist hierbei besonders gefordert als Vermittler die Position des Werkstatttrates zu stärken und die Fachkräfte auf diese Fehlinterpretation hinzuweisen. Ein regelmäßiges klar abgrenzendes Intervenieren bestimmt ihren Arbeitsalltag. Des Weiteren versucht sie den Werkstatttrat in seiner Arbeit zu bestärken und schon erreichte Veränderungen auch bewusst wahrzunehmen. Das persönliche Engagement ist entscheidend für die Umsetzung der Unterstützung des Werkstatttrates und der

Frauenbeauftragten. Dieses ist leider nicht abrechenbar im Sinne von partizipativen Prozessen, daher kann die Verfasserin lediglich feststellen, dass die Stelle der Vertrauensperson dazu beiträgt, die anderen beiden Gremien dabei zu unterstützen ihre Partizipationsmöglichkeiten umzusetzen. Claudia umschreibt genau solche Situationen aus ihrer Arbeitserfahrung als Vertrauensperson im gemeinschaftlichen Kontext in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung. Sie ist an ihren, sich selbst gestellten Aufgaben und denen des Werkstatttrates, gewachsen und hat eine Entwicklung genommen. Diese Veränderung der Einstellung, das zu zulassen ist zumindest die Grundvoraussetzung für partizipatives Arbeiten.

Auch Christel als Frauenbeauftragte hat sich, menschlich und in ihrer persönlichen Entwicklung durch die Position der Frauenbeauftragten, gestärkt. Sie gibt sich, nachdem sie erkannt hat welche Merkmale fördernd für ihre Arbeit sind, Zeit um an diesen Kompetenzen zu arbeiten und sie zu verbessern, sie beschreibt es als einen Prozess. Trotzdem es ihr schwer fällt und sie viel Geduld aufbringen muss, möchte sie die Funktion der Frauenbeauftragten unbedingt weiter ausführen und auch für die Zukunft sieht sie sich, wenn es von den wahlberechtigten Frauen gewünscht wird, in dieser Position. Ähnlich ergeht es Jan, auch wenn es erst seine erste Amtszeit ist, gefällt ihm welche Möglichkeiten er durch die vielen Rahmenbedingungen zugesichert bekommt. Ihm ist bewusster denn je, dass er etwas verändern kann und diese Position im Werkstatttrat hat auch ihn schon wachsen lassen.

Dennoch ist keiner der Interviewten bei der Stufe 7 der Partizipationspyramide nach Straßburger, der zivilgesellschaftlichen Eigenaktivität, angelangt. Es gab keinen gesonderten Zusammenschluss von Menschen die einen Mangel verspüren, selbst der Werkstatttrat an sich ging aus gesetzlichen Vorgaben der WVO hervor, mit dem grundsätzlich fördernden Gedanken der Mitbestimmung und Miteinbeziehung der Beschäftigten, jedoch von außen – fremdbestimmt.

6. Fazit

„Gute Beteiligung ist keine Frage der Methode, sondern der Haltung“ – Jörg Sommer – Sozialwissenschaftler

Durch die Entscheidung in der Arbeit auf die qualitative Datenerhebung durch Interviews zu setzen und die Meinung von Expert*innen einzuholen konnte die Verfasserin viele interessante praxisnahe Erfahrungen gewinnen. Die zusätzlichen Antworten, bedingt der sich zwischendurch ergebenden Fragen, waren ebenfalls aufschlussreich und bildeten im Verlauf der Ausarbeitungen

eine neue Kategorie aus. Das gezeigte Interesse der Verfasserin für die Meinung und Einschätzung der alltäglich ablaufenden Arbeitsweisen der Interviewten, wertete die subjektive Wahrnehmung der Befragten auf. Durch die offenen Fragestellungen der Verfasserin bekamen die Menschen mit Behinderungen Raum für ihre Expertise und erfuhren dadurch eine Wertschätzung ihrer Position im Unternehmen.

Die aus der vorliegenden Arbeit gewonnenen Erkenntnisse sind für weitere Planungsprozesse der partizipativen Arbeit gewinnbringend und verdeutlichen das Wechselspiel der einzelnen Akteur*innen. Denn alle stehen in Abhängigkeit zueinander und wirken sich maßgeblich auf die Umsetzung partizipativer Vorgehensweise aus. Trotz der umfänglichen gesetzlichen Regelungen und demokratischen Rahmenbedingungen, welche bindend für die soziale Einrichtung in Form der Werkstatt für Menschen mit Behinderung sind, konnten sich komplexe partizipative Arbeitsweisen bisher nicht flächendeckend etablieren. Nachfolgende unterschiedliche Faktoren erschweren die regelmäßige Beteiligung und verhindern zum Teil, dass die Partizipation selbstverständlich wird. Partizipation bedeutet nicht nur informieren und mitwirken sondern Mitbestimmung und Selbstentscheidung. Dieses ist jedoch nicht vollumfänglich bei den beteiligten handelnden Personen bekannt und wird daher weder von der Leitungsebene praktisch einwandfrei umgesetzt, noch von den Gremien kommuniziert oder von Beschäftigten aktiv genutzt. Unzureichende Informationen tragen maßgeblich zu Fehlinterpretationen bei. Die Interviewten bestätigten mit ihren Aussagen, dass die Bekanntheit des Arbeitsspektrums des Werkstattrates, der Frauenbeauftragten und der Vertrauensperson nicht ausreichend wahrnehmbar ist, dies verhindert die Nutzung der Gremien durch die Beschäftigten einer WfbM.

In letzter Instanz entscheidet die Werkstattleitung und trägt auch die Verantwortung, an oberster Stelle sind die Leitungen, durch ihr Handeln und Wertschätzen dieser gewinnbringenden Maßnahmen, dafür verantwortlich die Möglichkeiten der echten Partizipation in der jeweiligen Einrichtung maßgeblich zu fördern, voran zu treiben und zu verinnerlichen. Dass diese echte partizipative Arbeitsweise noch nicht fest verankert ist, zeigen Krisensituationen. Als erstes werden die Gremien Werkstatttrat, Frauenbeauftragte und Vertrauensperson in den Kernprozessen vernachlässigt, allerdings zum Teil auch während der alltäglichen Vielfalt an Arbeiten in einer WfbM. Die Menschen mit Behinderung in diesen Gremien erreichen, aufgrund ihrer eingeschränkten kognitiven Reife, nicht das Bewusstsein, dass dieses Vorgehen in aller Regel ihre Rechte missachtet. Die Unterstützung der Vertrauensperson ist hier unerlässlich, jedoch bewegt sich diese in einem freien Rechtsraum bezüglich des Kündigungsschutzes und geordneter Rahmenbedingungen, zumindest wenn sie aus demselben Unternehmen gewählt wurde. Beide Faktoren trüben die in manchen Fällen

notwendigen Rügen an die Geschäftsleitung und damit die ehrliche und offene Zusammenarbeit. Die Möglichkeiten der tatsächlichen Mitbestimmung sind nicht wirklich weitreichend, in den meisten Fällen wird nur nach der Meinung des Werkstatttrates oder der Frauenbeauftragten gefragt oder eine Einschätzung vorgegebener Sachverhalte erwartet.

Ein weiterer Störfaktor ist in einigen Fällen die Fachkraft direkt an der Basis, in der Betreuung der Menschen mit Behinderungen. Sie sind eine wichtige Zwischenstufe auf dem Weg zu partizipativen Prozessen und beeinflussen den Erfolg dieser maßgeblich. Die Beschäftigten zu ermutigen, sie frei zu stellen und sie ihre Rechte wahrnehmen lassen, müssen Verhaltensweisen sein die in partizipierenden Betrieben als normal angesehen werden.

Das fehlende Interesse der Beschäftigten ihre Rechte einzufordern oder generell an partizipativen Prozessen teil zu nehmen verdeutlicht, dass sie zum einen überfordert mit der neuen rechtlichen Situation sind und zum anderen sich mit den bestehenden Bedingungen zufrieden geben. Die Beteiligung an einer Umfrage ist für sie Mitbestimmung genug, so scheint es. Die Erkenntnis, dass Umfragen lediglich die Vorstufe der Partizipation abbilden war der Verfasserin bisher nicht bewusst, dass die Arbeitsweise sich deutlich verändern muss und sich die innere Haltung eines jeden Einzelnen dahingehend positiv ändern sollte sind die bedeutendsten Erkenntnisse. Diese Feststellung wird sie künftig in ihre Arbeit einfließen lassen und in ihrer Funktion als Sozialer Dienst die beteiligten benannten Gremien dafür sensibilisieren. Ableiten lässt sich zudem ein Handlungsbedarf bei den Informationsquellen für die Beschäftigten, denn mehrfach wurden mangelnde Aushänge in Leichter Sprache und nicht zustande kommende persönliche Gespräche, vermehrt auch in den einzelnen Gruppen der WfbM, durch die Expert*innen benannt. Hier können die Gremien aktiv werden und zumindest die Vorstufen der Partizipation bedienen und sollten dies auch im Rahmen ihrer Möglichkeiten umsetzen.

Wirken der Werkstatttrat, die Frauenbeauftragte und die Vertrauensperson partizipativ? Um es mit Christels Worten zu sagen: „Jein.“ Über die Stufe 3 der Partizipationspyramide nach Straßburger, die Vorstufen der Partizipation, schaffen es selten und nur wenige Arbeitsansätze der Gremien in einer Werkstätten für Menschen mit Behinderung.

7. Literaturverzeichnis

<https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon-a-z/werkstatt-fuer-behinderte-menschen-wfbm/>

(abgerufen am 26.05.2022)

<https://www.bjr.de/themen/integration/wording-begriffe-im-kontext/gleichberechtigte-teilhabe-und-partizipation/>

(abgerufen am 22.06.2022)

Deutscher Bundestag, 13. Wahlperiode, BT-Drs. 13/3904 vom 28.02.1996
<https://dserver.bundestag.de/btd/13/039/1303904.pdf> (abgerufen am 28.05.2022)

<https://www.drk.de/hilfe-in-deutschland/behindertenhilfe/werkstaetten-fuer-behinderte-menschen/> (abgerufen am 26.05.2022)

<https://frauenbeauftragte.weibernetz.de/frauen-beauftragte.html>

(abgerufen am 07.06.2022)

Gläser, J., & Laudel, G.: Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen (4. Aufl.), Wiesbaden 2010, VS Verlag für Sozialwissenschaften

<https://www.lagus.mv-regierung.de/Soziales/Schwerbehindertenrecht/>

Download – Informationen für Menschen mit Behinderung 2018 (abgerufen am 28.05.2022)

https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/aktuelles_und_service/dokumente/bthg_umstellung/Empfehlung_Frauenbeauftragte_in_WfbM.pdf

(abgerufen am 11.06.2022)

Nerdinger, Friedemann W.: Arbeits- und Organisationspsychologie (Sammelband), Heidelberg 2008, Springer Medizin Verlag

Nomos Gesetze: Gesetze für die Soziale Arbeit (Textsammlung), Baden-Baden 2020, Nomos

Rieger, Judith: Partizipation kompakt – Für Studium, Lehre und Praxis sozialer Berufe, Weinheim 2019, Beltz Juventa

https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_B/2017/B2-2017_Die_Reform_der_WMVO_durch_das_BTHG_Teil_I.pdf

(abgerufen am 11.06.2022)

Theunissen, Georg: Inklusion, Partizipation und Empowerment in der Behindertenarbeit, Stuttgart 2018, Kohlhammer

von Boetticher, Arne: Das neue Teilhaberecht, Baden-Baden 2018, Nomos Praxis

<https://www.weibernetz.de/frbgte/starke-frauen-machen-das-bundesnetzwerk-der-frauen-beauftragten-in-einrichtungen-gegruendet.html>

(abgerufen am 11.06.2022)

https://werkstatttraete-mv.de/wp-content/uploads/Handout_VP_2019.pdf

(abgerufen am 11.06.2022)

Anhang

Abbildung 1

Die Partizipationspyramide von Straßburger und Rieger

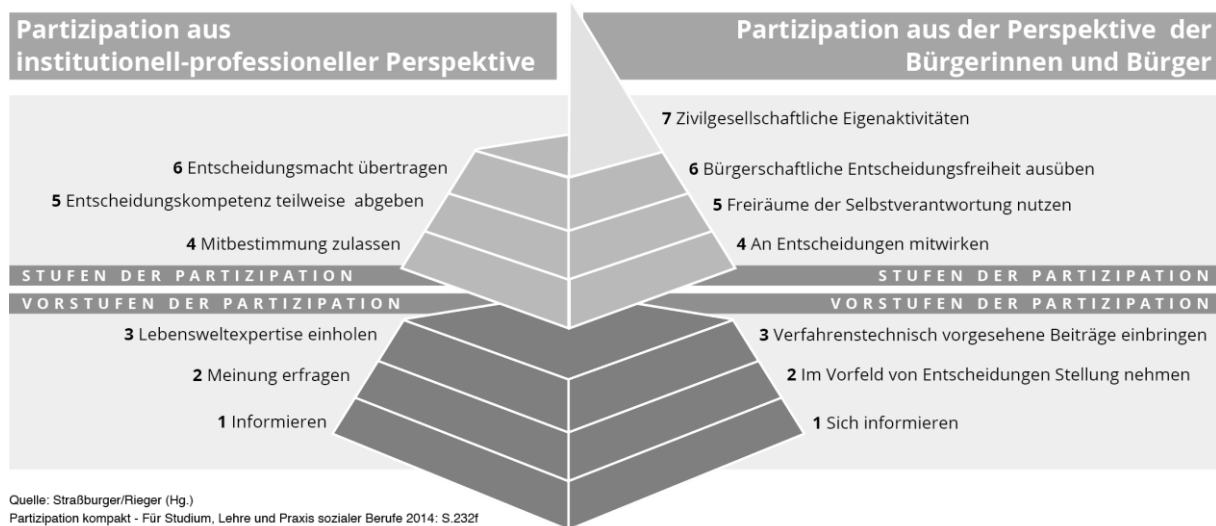


Abbildung 2

Interview – Leitfragen

1. Bist du der Meinung, dass der WR, die Frauenbeauftragte und die Vertrauensperson sowie deren Aufgaben in ihrer Werkstatt ausreichend bekannt sind?
2. Wie gelangen Beteiligungsaufträge zu Ihnen? - Wann werden Ereignisse vom WR oder der FB bekannt gegeben? Wenn schon darüber entschieden wurde oder im Vorfeld?
3. Wie gelangen ihre Informationen (der Gremien) zu allen Beschäftigten? Wie verläuft der Informationsaustausch untereinander?
4. Wie geht der WR/ die FB/ VP mit der Meinungsvielfalt um? Wie wird diese erfasst?
5. Gibt es eigene Initiativen durch den WR oder die Beschäftigten?
6. Welche Möglichkeiten hat der WR, die Einbeziehung in das Geschehen in der WfbM für den MmB zu unterstützen?
7. Positive/negative Beispiele der Mitwirkung – Entscheidungsmacht abgegeben?
8. Selbsteinschätzung – aktive Beteiligung?

Abbildung 3

	Kategorie	Subkategorie 1	Subkategorie 2
1	Bekanntheit	Gremien	
		Aufgaben	Frauenbeauftragte
2	Beteiligung	vom Beschäftigung	
		von Leitungsebene	
3	Informations- austausch	zu anderen	Leitungsebene
			Beschäftigte
		untereinander	
4	Meinungsvielfalt		
5	eigene Initiative	Beschäftigte	
		Werkstattrat	
6	Möglichkeiten der Einbeziehung		
7	Beispiele Entscheidungen		
8	Selbsteinschätzung		
9	Verbesserung und Blick in die Zukunft		

Expert*inneninterviews

Interview Maik

Hallo Maik. *Hallo.* Gut, dann legen wir mal los. *Ja.* Ich habe ein paar Fragen zum Thema Partizipation. Möchtest du, dass ich sie dir vorher komplett vorlese oder sollen wir Frage für Frage durchgehen? *Ach wir können durchgehen.* Ok, können durchgehen. Ok gut, dann frag ich dich jetzt nochmal offiziell, bist du damit einverstanden, dass wir dieses Gespräch aufzeichnen? *Ja.* Gut, dann sag ich ein paar Worte zu dir, Maik ist Beschäftigter in einer WfbM und ist damit einverstanden, dass sein Vorname genannt wird, das haben wir vorher schon einmal abgeklärt. Dann fangen wir an mit der ersten Frage. Die erste Frage – bist du der Meinung, dass der Werkstattrat, die Frauenbeauftragte und die Vertrauensperson in der Werkstatt ausreichend bekannt sind? Also dass jeder weiß, dass es diese... *Joar, ich denke schon.* Gremien gibt...mmh... und was die so machen? *Joar, außer bei XXXX, der könnte noch n bisschen mehr aus sich raus kommen.* Aber wofür der Werkstattrat generell da ist, weißt du das? *Also wenn man Probleme hat oder sowat... mmh.. oder so wenn irgendwas anliegt... mmh... joar...* Ok, also du hättest einen Ansprechpartner wenn nirgends anders Gehör findest so zu sagen. *Ja.* Ja. Und nimmst du das wahr? *Na eigentlich nicht, ich komm eigentlich wunderbar mit die Leute zurecht.* Ok, also du hast da gar keinen Bedarf? Erstma so? *Nö.* Ok. Zweite Frage... ähm... Diese Sachen, die im Prinzip der Werkstattrat zu entscheiden hat, weißt du darüber Bescheid? Also weißt du das im Vorfeld? Also was der Werksattrat tatsächlich an an an... ich sag mal jetzt so ne Festlichkeit oder sowas... weißt du das genauso früh wie der Werkstattrat? *Nee.* Nee. Das kommt dann erst zu euch... werdet ihr im Vorfeld gefragt? *Wie? So wat jetzt so anliegt oder so?* Was anliegt zum Beispiel, ob ihr... also wird eure Sicht auf die Dinge erfragt durch den Werkstattrat? *Weiß ich nich... glaub nich.* Also mich hat noch keener gefragt. Ok. Dann wenn also der Werkstattrat jetzt was entschieden hat wie wird das bekannt gegeben, wann weißt du darüber Bescheid? Also wenn die jetzt so ne Sitzung hatten zum Beispiel und da wurde jetzt entschieden, dass das Sommerfest nicht hier auf dem Hof stattfindet sondern wir alle an den Strand fahren. *Achso, na das krieg ich immer durch XXXX zur erfahren.* Also weil wir euch gut kennt? *Ja.* Es gibt aber keine offizielle... erst dann wenn der Flyer aushängt? So zu sagen... dann wissen ja alle Bescheid... *Ja.* Ok. Äähmm... wenn Probleme anstehen bzw. wenn sich da irgendwas zusammenbahnt in der Gruppe... ist es schonmal passiert, dass Jemand den Werkstattrat aufgesucht hat? *Mmmh... also nee... nicht, dass ich wüsste...* Die Vertrauensperson? *Nee.* Auch nicht... ok... und äähmm die allgemeinen Informationen... wie kommen die zu euch? Gibt es Aushänge? Gibt es ähm ne Zeitung, ne

Broschüre? *Joar, da gab es mal ne zeitlang mal das Echo, die Zeitung.* Fandst du das gut? *Ja.* Also das wäre so ne Möglichkeit die du siehst, die man wieder beleben könnte? *Ja. Gut. War immer sehr interessant was da drin stand.* Ja? *Ja.* Also würdest du dir wieder wünschen? *Ja.* Ok. Ähm weißt du noch wie oft die kam? *Äh ich glaub einmal im Monat war das. Also doch ja einmal im Monat damals.* Ok. Ganz schön oft wa? Aber ja gut... ok. Wenn jetzt ähm viele verschiedene Meinungen da sind, die der Werkstatttrat sich eingeholt hat, zum Beispiel, wir bleiben mal bei den Festivitäten... ähm der eine sagt jetzt er möchte ne Tanzgruppe sehen, der andere sagt ich möchte, dass die Feuerwehr kommt, der nächste sagt ich möchte, keine Ahnung, dass unbedingt n Eiswaagen da ist oder so. Was was meinst du wie wird mit dieser Meinungsvielfalt umgegangen? *Ja also wir hatten das schonmal so gehabt, wir haben Zettel geschrieben und immer so mit Stimmen und Striche gemacht.* Aha... also ihr habt intern in eurer Gruppe abgestimmt und dann habt ihr das weiter gereicht... das ist ne gute Idee, find ich gut... Joar also glaubst du schon, dass die Mehrheit entscheidet so zu sagen... ok. Ähm fünfte Frage... gibt es äh von euch ähm eigene Sachen von euch die ihr verbessern, verändern wollen würdet und dafür den Werkstatttrat mit ins Boot holen würdet? *Nö... also mir fällt jetzt nichts ein.* Also du bist mit deinem Arbeitsplatz zufrieden? *Naja der könnte n bisschen größer sein.* Ok. Ähm... mit der Ausstattung die du so zur Verfügung gestellt bekommst? *Joar, das ist alles in Ordnung.* Und das ihr jetzt selber mal irgendwie was hervorbringen wollen würdet, ne Veränderung zum Beispiel? Also irgendwie n neu gestalteten Aufenthaltsraum oder n anders gestalteten Speiseraum? Würdest du dafür selber aktiv werden? *Joar... wenn man mich fragen würde, dann würde ich da was zu sagen.* Also nur wenn man dich fragt? *Ja.* Würdest nicht selber von dir aus sagen... hej hier ich hab vor... *Nee. Nee.* Ok... naja, muss man ja auch, ist ja wichtig... also du willst unbedingt gefragt werden um deine Meinung zu äußern,... *Ja. ...du würdest aber nicht von selbst?* *Nee.* Ok. Hast du ähm positive oder negative Beispiele für die Mitwirkung die ihr so habt als Beschäftigte? Also wo sich schon mal was verändert hat weil ihr gesagt habt, hej Leute das geht so nicht... oder wo ihr gesagt oooaar wir wollen, weiß ich, ich erinnere nur an eure Wandertage... konntet ihr da immer für euch? War das alles immer ok? *Joar, das war alles in Ordnung... ja. Haben uns immer n Termin gemacht wo wir uns treffen und dann durften wa immer alleene gehen. Hat auch wunderbar funktioniert.* Also dann die Selbstständigkeit, dass ihr da euch an nem anderen Ort mal trifft, zu ner bestimmten Zeit und es hat funktioniert? *Ja. Gut.* Ok. Wie ist das jetzt zum Beispiel mit ähm, bei euch war es ja dolle mit der Temperatur im Raum, ähm wie geht ihr damit um? Das geht ja schon ganz lange... jetzt endlich, seit Langem sag ich mal, habt ihr so'n Vordach... *Ja, das weiß ich noch nicht, das werden wir dann sehen wenn richtiger Sommer ist.* Habt ihr dafür den Werkstatttrat genutzt? *Ja, ich glaub ja... bei XXXX haben wir das mal angesprochen.* Ok...

und das kam dann in der Werkstatttratsversammlung an und dann wurde da darauf gedrängt, dass da was passiert? *Ja, genau.* Von dir selber aus, hättest du Ambitionen am Werkstatttrat teilzunehmen, dich mal aufstellen zu lassen oder... *Joar, da hab ich schon öfters mal überlegt, aber ich glaub nicht, dass das was für mich ist.* Glaubst nicht? *Nee, nicht wirklich.* Und was denkst du, was kann der Werkstatttrat alles bewirken? Also wie siehst du das? Können die tatsächlich mitentscheiden über Entscheidungen, die die Geschäftsleitung fällt? *Joar, denk ich mal.* Also die Information ist dir so nicht bewusst? *Nö.* Also dass der Werkstatttrat, bzw. in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten und der Vertrauensperson auch über Arbeitszeiten mitbestimmen können, Pausenzeiten, eure Raumgestaltung... wobei die habt ihr glaub ich damals... also die Raumgestaltung in Zusammenarbeit mit der Gruppenleitung ähm... genau, das sind alles so Sachen, da kann man direkt sagen, da möchte ich, dass die Meinung von allen berücksichtigt wird. Von allen geht natürlich nicht immer, aber dass man guckt, dass man so viel wie möglich umsetzt. *Ja, ja klar, das hat aber gut geklappt.* Und da hätte der Werkstatttrat tatsächlich auch ne Mitbestimmung, nicht nur ne Mitwirkung. *Aha, das ist gut zu wissen, das wusste ich vorher gar nicht.* Das ist ok, also wie gesagt deswegen mach ich das ja auch ne? Zum Teil, diese Arbeit um das, ja ähm... zu... um mal festzustellen wie ist denn das eigentlich? Wie ist es denn bei euch Beschäftigten... wie kommt es denn an? Ähm wenn du jetzt sagst, ok, dass du das gar nicht wusstest, dann ist das für die weitere Arbeit wahrscheinlich sinnvoll wenn man das nochmal aufstellt? Ne? Also wegen was ihr denn eigentlich alles kommen könnt, wenn ihr das gar nicht so wisst oder? *Ja, das wäre ganz gut...* Ok. Jetzt nochmal eine Frage zur Meinungsabfrage, wir haben in jedem Haus ähm Briefkästen, weißt du das? Wenn der Werkstatttrat äh ähm ne Umfrage machen wollen würde und ihr Zettel bekommt, würden die Zettel ausgefüllt in dem Kasten landen? *Ja, auf jeden Fall.* Und du meinst auch, dass da mehr mit machen und von sich aus auch mal was äußern? Als wenn jetzt so darauf gewartet wird quasi? *Ja... also definitiv. Wie gesagt traut sich so sonst keiner wegen der alten Führung vom Werkstatttrat.* Ah ok, also das hängt nach? *JA.* Gut, dann hab ich keine Fragen mehr. Möchtest du noch irgendwas sagen? *Nö, alles gut.* Alles gut, ok... also du fühlst dich irgendwie schon gut, wenn du mal gefragt wirst ist es in Ordnung? *Joar...* Wenn nicht dann nimmst es so hin? *Joar, da hab ich dann auch kein Problem mit.* Nagut solange wie es nicht direkt gegen deinen Strich geht? *Ja, genau so.* Und die meisten Entscheidungen in eurer Gruppe, in der Gemeinschaft, sind ja dann auch ok gewesen...? *Joar, bis jetzt passt alles.* Ok, gut Maik, dann Danke. *Bitteschön.*

Interview Jan

Also... `seufz... wir beginnen, ich hab da n paar Fragen zusammengestellt, ähm um zu erfahren wie partizipativ, also wie teilhabend der Werkstattrat, die Frauenbeauftragte und die Vertrauensperson arbeiten... ähm... als erstes... deinen Namen, Vornamen... ist das in Ordnung? *Ja.* Und du ist auch in Ordnung? *Ja.* Ähm... der Name darf auch genannt werden? *Ja.* Also das hört Niemand aber es liest nachher vielleicht Jemand. **Mmh.** (zustimmend) Ok. Dann ääh, was ist noch wichtig... also wenn de ne Frage hast, dann frag bitte nach natürlich... ähm... ansonsten einfach spontan, wat de da so zu sagen hast... **Mmh.** (zustimmend) Gut, fangen wa an... Frage eins... ähm... Jan hat die Fragen vorher einmal kurz gelesen... ähm... nichtsdestotrotz jetzt noch einmal die kompletten Fragen... Also, bist du der Auffassung, dass der Werkstattrat, die Frauenbeauftragte und die Vertrauensperson innerhalb deiner Werkstatt ausreichend bekannt sind, also dass Jeder weiß wer das ist? *Meiner Meinung nach tatsächlich eher weniger.* Warum denkst du ist das so? *Weil die meisten Beschäftigten zum Beispiel jetzt nicht wissen zum Beispiel wer alles der Werkstattrat, die Frauenbeauftragte und die Vertrauensperson ist, ich mein es hängt zwar ein Aushang wer was ist aber ääh trotzdem kommen sehr wenige Beschäftigte zu einem an und reden über ihre Probleme oder sonstiges, also kommen da eher, ich denke mal einige sind damit nicht vertraut was die überhaupt alles machen.* Ok, also es liegt nicht an den Personen, an den handelnden Personen sondern deiner Meinung nach wirklich daran, dass das gar nicht allen bewusst ist was der Werkstattrat alles regeln könnte? *Und auch zu bestimmen hat, quasi...* **Mmh.** (Zustimmend) Ok, aber dir sind die Aufgaben des Werksatrates voll umfänglich bekannt? *Ja, weil ich ja selber im Werkstattrat tätig bin und wir sehr viel darüber reden.* Ok, gut. Hast du mal mit Jemand anderem darüber gesprochen? Hattest du mal die Chance oder hast du äh das Gespräch gesucht um über den Werkstattrat oder die Frauenbeauftragte, wie auch immer, oder die Vertrauensperson aufzuklären? *Ich habe mal ein paar Arbeitskollegen gefragt und die tatsächlich wussten das alles meistens nicht, was der Werkstattrat überhaupt alles zu entscheiden hat.* **Mmh.** (zustimmend) *und wie die sich überhaupt innerhalb der Werkstatt uch beteiligen, bei dem Wahlrecht zum Beispiel.* Was denkst du könnte dabei helfen... äh... dass des anders wird? *Ääähm, ich würde vielleicht sagen Aushang machen, von den entsprechenden, also der Person, also der Vertrauensperson, was die für Aufgaben hat, was man da machen kann oder von der Frauenbeauftragten, dass die ja hauptsächlich zum Beispiel für die Frauen... also über die hängt zwar was bei uns, aber eben nicht was die wirklich so für Aufgaben hat und was die so machen können.* Ok. Also die lesen jetzt bei mir zum Beispiel nur LAK Beauftragter und da wissen se ja jetzt gar nicht was soll jetzt LAK bedeuten? **Mmh.** (zustimmend) Ähm, ob einzelne Veranstaltungen in den Gruppen Sinn machen? *Würde*

ich schon sagen... ja. Weil nicht alle können ja lesen und schreiben beziehungsweise so'n Aushang wahrnehmen und und äähm, können damit vielleicht nichts anfangen? Äh ja damit man vielleicht äh hier als Werkstatttrat mal vielleicht von Gruppe zu Gruppe gehen könnte, äh hier und halt mal so, also sich mal vorstellen kann und quasi sagen kann was denn derjenige für ne Aufgabe hat und äh womit er tätig ist. Würdet ihr das selbst organisieren für euch? Als Werkstatttrat technisch allgemein äh würde ich das bei der nächsten Sitzung tatsächlich vorschlagen. Ok, gut. Also, dass man das machen könnte. Mmh (zustimmend) Ähm... wenn ihr bis jetzt so Entscheidungen gehört habt oder ähm es äh gab für den Werkstatttrat etwas zu entscheiden... ähm wie sind die Informationen zu euch gekommen beziehungsweise wie habt ihr Informationen weiter gegeben? Äh die Informationen kommen meistens äh alle persönlich, also wir haben zwar auch Briefkästen auszuhängen, da kann man auch gerne anonym hier äh Sachen reinschmeißen, bei Beschwerden, bei Anregungen oder auch bei Belobigungen... in den meisten Fällen bis jetzte waren die Briefkästen leer, zu mir persönlich kam noch keiner weiter an wegen irgendeinem Problem und des meiste wurde denn alles direkt in den Bereichen abgesprochen. Mmh. (zustimmend) Und wenn es jetzt Informationen gibt ähm über die der Werkstatttrat entscheiden muss äähm, Beispiel, zum Beispiel so ne Festivität, ähm, bist du der Meinung dass der Werkstatttrat genügend Informationen bekommt um überhaupt was entscheiden zu können? Tatsächlich eher weniger. Eher weniger, ok. Mmh. Und wenn jetzt so ne Entscheidung gefällt wurde innerhalb des Werkstattrates ähm wie würdest du die nach außen tragen? Oder wie wird es jetzt gemacht? Momentan wird's dementsprechend über die äh hier... über das Personal von von den jeweiligen Werkstätten weitergegeben, per E Mail oder sei es per Anruf, per äh Post. Ok, also es gibt kein direkten Weg zu den Beschäftigten? Nein. Mmh. Ja. ... Euer Informationsaustausch untereinander, unterhalb der Werkstatttratmitglieder, oder innerhalb des Werkstattrates beziehungsweise mit der Frauenbeauftragten, wie empfindest du den? Momentan sind tatsächlich eher weniger äh hier Informationen austauschbar, also es wird recht wenig auch gesagt, zum Beispiel jetzte, sei es über irgendwelche Probleme in anderen Werkstätten das wird dann erst alles angesprochen wenn die Werkstatttratssitzung is, was man vielleicht auch schon so vorher machen könnte. Damit wa alle schonmal so überlegen könnten was man bei der nächsten Sitzung sagt. Wie könnte man das gestalten? Das könnte man gestalten indem man zum Beispiel, derjenige der halt in der Werkstatt tätig ist als Werkstatttratmitglied, sei es jetzt in Woldegk, in Ueckermünde oder sonstiges, könnte das dementsprechend halt zu dem sozialen Dienst, oder halt zu dem dementsprechenden Chef gehen und könnte das weiterleiten lassen als E Mail. Ok. Aber so untereinander, also du jetzt mit nem andern Werkstatttratmitglied hast äh keinen direkten Kontakt über Sachen über die

ihr euch äh austauschen könntet? *Äh nein, tatsächlich nicht, aber meistens äh steht auch nichts großartig weiter an, weil bei den meisten Beschäftigten sich auch nicht weiter trauen was zu sagen, weil sie denken, damit es halt ääähm auf sie zurück fallen könnte.* Ist das so, ja? *Des wäre meine Meinung.* Also is deine Meinung, ok. *Also dis ääh, weil bis jetzt komm noch kein Einziger großartig weiter zu mir an wegen irgendwelchen Sachen und ich denke zwar Einige haben zwar Probleme, trauen sich das aber halt einfach nicht anzusprechen. Obwohl die ja gar nicht wissen, dass es ja halt auch alles anonym bleibt.* Mmh... naja gut wenn man n Problem direkt ansprechen muss was Jemanden betrifft dann bleibst natürlich irgendwie ja auch nich mehr anonym, ne weil denn muss es ja für Denjenigen geklärt werden. Ääähm aber hast du damit schlechte Erfahrungen gemacht schon mal, also wenn du jetzt wenn du von dir ausgehst oder von denen du mal was gehört hast und du hast ne Problemlage angesprochen, hattest du danach Nachteile? *Nein, es ist trotzdem so geblieben wie vorher halt, aber es hat sich gebessert.* Also der Umstand an sich ist besser geworden, aber das Verhältnis zur jeweiligen Gruppenleitung oder Abteilungsleitung hat sich nicht geändert? *Na doch ist auch schon besser geworden, also...* Naja aber es ist nichts negativer geworden nur weil du was Negatives gesagt hast? *Nein... nein, auf keinen Fall.* Nein? *Nein.* Das ist ja auch wichtig, ne... also dann hat man ja n Beispiel, n Gutes... um zu sagen, hej nee komm, ich hab das auch namentlich angesprochen, aber passiert, also mir passiert ja deswegen nichts... *Mmh (zustimmend)* Naja und selbst wenn, dann dann is ja der Werkstatttrat wahrscheinlich immer wieder Ansprechpartner oder? *Ja.* Also auch wenn es danach, ich sag mal, die Situation nicht besser wird... *Mmmh. (zustimmend)* *Ja. Also ich selber hatte auch schon n paar, ich sag jetzt mal Konfrontationen mit hier äh irgendwelchen Gruppenleitern... Aha. Da hab ich das dann aber auch direkt bei dem dementsprechenden Gruppenleiter angesprochen, hab dem meine Meinung gesagt und denn kam entweder Verständnis zurück und es wurde berücksichtigt oder es wurde halt einfach ignoriert.* Ok, aber Kommunikation ist halt wichtig? *Kommunikation auf jeden Fall.* Ok. Äähm wenn jetzt ganz äh viele verschiedene Meinungen zu einem Thema sind, wie würdest du auswählen? ... Also als Beispiel Feierlichkeit wieder... mmh... ne Gruppe will das, ne andere Gruppe will das... äh... alles geht nicht... *Ich würde meine dementsprechende Meinung dazu äußern und würde mich denn entweder halt selber äh hier äh, also vielleicht einer Gruppe anschließen oder halt vielleicht meiner Meinung enthalten oder vielleicht selber meinen Vorschlag machen und dann äh mal gucken was die Gruppen davon halten.* Na aber als Werkstatttrat, wie... wie würdest du entscheiden, also wie entscheidet ihr im Werkstatttrat? *Wir entscheiden über die Mehrheit.* Über die Mehrheit... ah ja. *Genau.* Ok. Ääähm...joar... ... Ja habt ihr mal als Werkstatttrat aus eigener Initiative heraus äh n Projekt angeschoben oder ähh irgendwie für

euch gesagt, ok, das ist irgendwie wirklich wichtig, das wollen wir realisieren... ähm... vielleicht weils auch von vielen Beschäftigten kam? Fällt dir da irgendwas ein? Habt ihr das gemacht? Würdet ihr das machen? *Wir würden das auf jeden Fall machen, wenn äh die Anregungen von den Beschäftigten n äh ankommt.* Also ihr arbeitet auf Anregungen? *Würde ich sagen zumindestens, ja.* Ah ok... ja. *Wie die anderen vom Werkstatttrat davon ausgehen weiß ich nicht aber ich...* Nee, is ok, es geht um dich. *Ich würde es von den Anregungen machen.* Ok. Aber du wärst selber jetzt nicht so, ooor das Thema brennt total ääähm, da müssen wa jetzt mal selber irgendwie n bisschen aktiv werden? *Nnnä. ...* Ok. ... Welche Möglichkeiten hast du als Werkstatttrat ähm ändern, also den anderen Menschen mit Behinderung beziehungsweise den also deinen Kollegen ääähm so ne Art Mitbestimmung zu geben? Also was, was kann der Werkstatttrat alles machen um diese Leute mit einzubeziehen? *Zum Beispiel wie wir es jetzt noch gemacht hatten war ne Umfrage.* Mmh (zustimmend). *Ne Umfrage, dann haben wir sogar Unterschriften gesammelt, wie die Leute dazu stehen...* Ok. Ja. *Und das könnte man auf jeden Fall bei bestimmten Themen auf jeden Fall öfters machen.* Würdest du auch machen? Hat gut funktioniert? *Hat gut funktioniert, wir haben viele Unterschriften bekommen von den meisten die da waren.* Ok. *Und einige wollten eher weniger, also haben sich davon enthalten.* Mmh (zustimmend). *Oder...* Naja is ja aber in Ordnung, wer möchte, konnte aber seine Meinung abgeben und und wer nicht der, der hat halt gesagt, nö... nö, is mir egal oder so... *Ja klar, auf jeden Fall.* Ok... was würde dir noch einfallen? Mmmh... also was man regelmäßig vielleicht machen könnte? *Puuuh... auf die Schnelle, wüsste ich jetzt tatsächlich nicht so...* Na dann nimm dir einen äh Moment... *Ach ähm Sprechzeiten, würd ick jetzt mal so sagen, zum Beispiel in den entsprechenden Werkstätten Sprechzeiten einzuleiten, wo denn die Leute auch äh wirklich hinkommen können, wo se denn och den äh... also dem Personal, dem Gruppenleiter äh... hier uch freigestellt werden.* Mmh (zustimmend). Und glaubst du, dass durch solche direkte Ansprache in solcher Sprechzeit, also weil man ja nur Zeit für diese Betriebsstätte investiert, dass dadurch mehr Zulauf passiert? Also, dass mehr ihre Meinung äußern? *Wenn sich dementsprechend denn auch was verändern würde, denn auf jeden Fall.* Ja. Aber ich denk schon, dass diese private Ansprache, also privat nee also persönliche, direkte Ansprache wahrscheinlich für die meisten einfacher ist vielleicht als jetzt selber zu kommen? ... *Mmmhh... das wäre möglich... ja.* Könntest dir vorstellen quasi? *Mmh (zustimmend).* Joar... gut. Positive negative Beispiele... ...? *Hab ich jetzt eigentlich eher weniger.* Ok. Gut. Ansonsten... wie aktiv siehst du... also als Selbsteinschätzung mal, wie aktiv siehst du deine Beteiligung... generell an der... an der äääh... an der Mitwirkung im Werkstatttrat, beziehungsweise an den Geschehnissen die so in der Werkstatt passieren? *Gut... also ich*

finde... ... Bringst dich gut ein? Ja, würde ich sagen schon. Ja. Und bist du auch gewillt, das immer wieder zu machen? Joar, auf jeden Fall. Ja. Nagut, du hast ja auch gemerkt, dass sich dadurch was ändern kann... Ja... was überhaupt auch alles hinter den Kulissen abgeht, sag ich jetzt mal so. So.. also man selber jetzt so als Außenstehender... als Beschäftigter also, merkt ja gar nicht wofür der Werkstatttrat äh hier alles tätig ist, also was der überhaupt alles so macht. Mmh (zustimmen). Die merken ja bloß die Veränderungen wenn die denn mal angenommen werden. Ok. Ok. Jetzt mal wenn wir so darüber gesprochen haben... zieh mal n Fazit für deine zukünftige Arbeit... als Werkstatttratmitglied... Mein Fazit is äh... hier, dass ich es auf jeden Fall nochmal öfters machen würde... also wenn des... ...äh also wenn ich wieder gewählt werde... wenn ich denn Glück habe... (schmunzelt) äh hier... wird ick mich auf jeden Fall weiter einbringen und würde auch versuchen so weit es geht die Werkstatt äh... äh... weiter zu helfen... Ok. Zu wachsen, die Beschäftigten zufrieden zu stellen... Mmh (zustimmen). Und konkret... also was... würdest du jetzt verändern wollen... ähm... nach unserm Gespräch jetzt? Also was hast du festgestellt ganz am Anfang? Das fand ich ziemlich wichtig eigentlich... Die Bekanntmachung des Werkstattrates... Nach wie vor die Aufgaben. Wir sollten das im Werkstatttrat wirklich allen nochmal sagen, dass sie möglichst viele darauf hinweisen. Also was der Werkstatttrat eigentlich hier tatsächlich macht. Und als Gruppe oder so dafür hier in alle Bereiche nochmal zu gehen. Kann ich mir vorstellen, dass das dann vielleicht ein wenig nochmal hilft. Also dass die Beschäftigten sich dann eher trauen auch zu kommen. Na und ein Aushang... also mehr Anregungen für die Leute... Ok... gut... Danke Jan. Bitte. Dann beenden wir jetzt die Aufnahme.

Interview Christel

So, ich starte die Aufnahme. Erstmal... darf dein Vorname genannt werden? Auch nachher im schriftlichen Teil? *Joar, also ich hab da kein Problem mit.* Ok. Ist auch bloß der Vorname. So dann habe ich für mein Interview Fragen vorbereitet. Möchtest du sie alle einmal hören oder gehen wir einfach Frage für Frage hintereinander durch? *Ach... einfach durchgehen.* So... du bist damit einverstanden, dass ich dieses Gespräch aufzeichne? Also es hört nie Jemand anderes, nur ich. *Ja, das ist in Ordnung.* Gut, dann fangen wir mal an. Erste Frage wäre... Bist du der Meinung, dass der Werkstattrat, die Frauenbeauftragte beziehungsweise die Vertrauensperson ausreichend in der Werkstatt bekannt sind? *Bei uns jetzte?* Ja. *Jein.* ... Ok. Und dazu noch die Aufgaben... *Nein, die sind nicht bekannt.* Also nein, die Aufgaben sind nicht bekannt. Hast du auch bei dir in der Betriebsstätte auch das Gefühl, dass das gar nicht äh ausreichend kommuniziert wird was da überhaupt passiert im Werkstattrat? *Von Seiten des Werkstattrates oder oder...?* Ja. Dass die Beschäftigten wissen, dass es den Werkstattrat als mögliches ansprechbares Gremium für einige Problemstellungen gibt? *Würde sagen es ist noch weitaus ausbaufähiger.* Ok. *Zum Teil ist schon was da aber man kann noch wesentlich mehr machen.* Ok. Wird der Werkstattrat bei euch denn angenommen für Probleme? *Von den Beschäftigten, ja, schon.* Ok. Ähm... wie gelangen solche ähm ich sag mal Beteiligungsaufträge, also Sachverhalte, an denen sich die Beschäftigten beteiligen können, vom Werkstattrat zu den Leuten? Also wie kriegen sie von den Sachen mit über die der Werkstattrat entschieden hat oder entscheidet? Kriegen sie davon überhaupt was mit? *Naja es hängt auch je nach dem von dem jeweiligen Werkstattratmitglied ab... äh... äh... was in den einzelnen Bereichen ist. Wie weit ist der/die in der Lage das überhaupt weiter zu kommunizieren, weiter rüber zu bringen... ansonsten ähm... ist es auch schwierig, finde ich... also man kann durchaus noch anders... also wenn man gefragt wird gibt man sicherlich die Antwort, ja... aber so vom... da jetzt nochmal so in die einzelnen Bereiche geht wir haben im Werkstattrat das und das gehabt, das ist jetzt aktuell oder so... das ist einfach noch nicht.* Ok. Und die Ereignisse die so entschieden werden, oder über die entschieden werden sollte... ähm... ja wann... wann werden die bekannt gegeben? Also im Vorfeld, so dass die Beschäftigten mit darüber entscheiden können, oder ist die Entscheidung eigentlich schon durch wenn sie die Information bekommen? *Ist ganz unterschiedlich... je nachdem wie der Abteilungsleiter, wie die Gruppenleiter ääh... je nachdem wie die mitarbeiten oder aber auch wie die Sachverhalte an uns herangetragen werden... an den Werkstattrat... und je nachdem wie gesagt, manchmal haben wir die Information ja auch erst dann wenn es schon gelaufen ist, die ganze Sache. Und dann können wir sie ja auch nicht anders weiter rübergeben. Aber ich denk so weit... so weit wir ausreichend Vorlaufzeit haben, dass das dann bei den*

Beschäftigten ankommt. Ok. Gut. Also wenn ihr dann Informationen habt dann kommen sie auch zeitnah zu den Beschäftigten. Entweder im Gespräch oder mittels eines Aushanges? Kann ich jetzt von mir aus so sagen... ja. Gut, genau. Ok ähm... die äh die Zusammenarbeit der Frauenbeauftragten mit dem Werkstattrat beziehungsweise mit der Vertrauensperson... Mal eine kurze Einschätzung... wie ist der Informationsaustausch... ähm... wie unterstützt man sich gegenseitig? Ähm... wie werden Informationen weiter gegeben? Jaaa... also der Austausch funktioniert äh sehr gut, auf dem schnellsten kürzesten Wege, per Telefon, E Mail, Videokonferenz... wir haben ne WhatsApp Gruppe wo wir uns untereinander austauschen, wo wir Sachen kurzfristig mitteilen und so... darüber funktioniert es am schnellsten. Und die Zusammenarbeit ist natürlich... ja... gut. Man kann halt da jeden ansprechen und versucht dann schnellstmöglich irgendwie ne Lösung zu finden und dann n Termin zu finden um das Problem zu bearbeiten. Mmh (zustimmend). Isset mit allen gleich oder gibt es da doch Unterschiede? Naja, es gibt schon Unterschiede, es richtet sich zum Teil auch nach Beeinträchtigung der Mitarbeiter, der Mitglieder, da richtet sich das schon nach... man hat etwas leistungsstärkere und leistungsschwächere und da je nach dem umso mehr Arbeit muss man reinstecken sag ich mal. Mmh (zustimmend). Und mit einem der schneller versteht ist natürlich einfacher zusammen zu arbeiten, als bei einem dem das schwer fällt das nach zu vollziehen was man gerade von dem möchte. Und ähm so'n so'n ordentlicher regelmäßiger Austausch ist der, wird der vollzogen, also... Naja doch, wir haben ja unsere regelmäßigen Werkstattratssitzungen und dadurch kommen wir ja in regelmäßigen Austausch, und wenn wir die Sprechzeiten haben dann, also zu den Sprechzeiten fahren, dann ist das jeweilige Werkstattratmitglied vor Ort, ist ja dann auch mit dabei. Mmh (zustimmend). Und die Sprechzeiten werden die gut angenommen? Ich denke wenn's... wenn Jemand wirklich n ernsthaftes Problem hat und wirklich nach Hilfe sucht, dass er dann auch äh weiß wo er hin zu gehen hat. Wo er hingehen kann und Diejenigen auch kommen. Also spricht sich immer mehr rum, dass doch Einige schon die Erfahrung gemacht haben, dass dann doch vielleicht der ein oder andere denn sich schon mehr traut oder die inner Gruppe kommen oder so. Mmh (zustimmend). Also zum Anfang war es noch zögerlicher, aber ich find so nach und nach äh... werden wir schon immer mehr mit einbezogen. Und es ist im Prinzip eigentlich eher so, dass der Werkstattrat beziehungsweise die Frauenbeauftragte reagiert auf die Probleme, die zur Sprache kommen als selbst Initiative zu ergreifen für gewisse Sachen? Ich würde sagen das ist ausgeglichen. Ok. Also wenn wir von irgendwas mitkriegen wo wir sagen, das kann so nicht funktionieren oder so, dann gehen wir auch von uns drauf zu. Aber andersrum ist es genauso, wenn jetze n Beschäftigter kommt und sagt ich hab das oder so und so... dann reagieren wir eigentlich genauso. Also wir gucken schon wo irgendwelche Missstände sind,

dass wir von beiden Seiten her das versuchen auf zu arbeiten und zu bereinigen das Problem. Mmh (zustimmend). Und ähm... siehst du andere Möglichkeiten vom Werkstatttrat die Beschäftigten mit einzubeziehen? ... Es ist schwierig, das muss sich auch immer alles so in den Arbeitsprozess eingliedern. Also es gibt mit Sicherheit noch Möglichkeiten... man könnte viel mehr in diese einzelnen Arbeitsbereiche reingehen, sich präsenter machen, gezielt Aufgaben stellen, gezielter Fragen, den persönliche Aufgaben geben, hier passt uff Leute wie seht ihr das und das, guckt mal, beobachtet euch mal, wollt ihr, könnt ihr besser werden, können wir uns irgendwo gegenseitig unterstützen? Das man alle noch mehr einbezieht in das Ganze. Oder ob man das jetzt sagt, na die werden schon sagen wenn irgendwas fehlt, das man jetzt so vielleicht nochmal sagt, dass sie ihr Umfeld genauer wahrnehmen. Genauer reflektieren was passt was passt nicht und dass sie, also dass man hier und da doch noch Kleinigkeiten verbessern kann, damit sie sich noch n bisschen wohler fühlen. Also ist das n Zeitproblem vom Werkstatttrat? Nein, nicht vom Werkstatttrat... das is'n, ich find das is'n Problem... also nicht vom Werkstatttrat... das ist n Problem in die Bereiche, in den Arbeitszeiten da rein zu gehen, die Arbeit ja irgendwo zu unterbrechen um uns Gehör zu verschaffen, dass die... dass man dann sagen kann ok... so und so ist das, guckt mal so und so... also das is eher das Problem, das da auch viel Gegenwind von den Gruppenleitern und sowas stoßen, weil wir denen praktisch in ihr Tagesgeschäft funken. Weil wir da ja die Arbeit unterbrechen und sagen wir brauchen jetzt mal ne Stunde oder so, wir wollen mal mit denen reden... ich denke das ist nicht wirklich gern gesehen. Also da geh ich zu 90% von aus. Auch nicht wenn das vorher angemeldet ist? Also die Leute sind ja dafür frei zu stellen. Mmh... weiß ich nich, kann ich nich... is keine wirkliche... Erfahrung jetzt da... also ich denke mal es hängt ab vom wie gesagt, also es hängt viel vom Abteilungsleiter ab, vom Bereich wo man das gerne machen möchte, XXXX wird es definitiv funkktionieren, dass uns da die Türen geöffnet werden. Und und im in den Berufsbildungsbereichen und in den Fördergruppen auf jeden Fall... aber jetzt direkt in den Produktion, wenn ich an Wäscherein, Montage... äh ähm... Küche oder sowas denke, dass es... dass wir da mächtig Gegenwind ähm kriegen. Wenn wir jetzt in diesen Arbeitsprozess rein wollen und sagen, Leute wir brauchen die Leute mal ne halbe Stunde, wir wollen mal mit denen reden. Naja gut, das kann man ja zeitlich vermutlich auch abstimmen, irgendwann ist ja auch mal Zeit für sowas, wenn man das frühzeitig genug ankündigen würde. Ja gut, dann... spontane Sachen aber definitiv nicht... wenn man das langfristig ääh... ja bekannt gibt schon. Ja denk ich schon. Und andere Möglichkeiten, ohne Präsenz? Gibt's anderen Möglichkeiten die du siehst, die man nutzen könnte um... um die Meinung von vielen, so vielen wie möglich zu bekommen? Ja, es gibt sicherlich noch einige Möglichkeiten, zwecks, weiß ich, Fragebögen oder irgendwie sowas. Aber das seh ich schwierig, grad wenn man sich irgendwelche Zettel

durchlesen soll, sind ganz viele schon raus. Allein weil sie kein Interesse haben, weil es denen zu anstrengend ist das zu lesen oder weil sie es gar nicht lesen können und dann so groß das Interesse doch gar nicht um das wirklich wissen zu wollen was da drauf steht... Unter dem Motto wenn die was von mir wollen werden sie mir das schon sagen. Mmh. Also ich glaube es ist keiner, oder die wenigstens, nicht keiner, aber die wenigstens, sind wirklich so weit interessiert, dass die sagen, ja ich beschäftige mich da mal mit was da drauf steht. Ok. Aber es geht ja um sie selbst, eigentlich komisch oder? Ja, aber trotzdem... so lange sie nicht direkt persönlich im am eigenen Leib, sag ich mal, betroffen sind und was wollen, interessiert sie das Ringsum glaub ich nicht. Ok. Also wenn sie wirklich was wollen, wenn sie ein Problem haben, dann denk ich schon, aber nicht im Allgemeinen das jetzt hier, das sind glaub ich die allerwenigsten. Ok. Gut. Ähm... mmh... Hast du positive beziehungsweise auch negative Beispiele der Mitwirkung, also wo was gut geklappt hat beziehungsweise wo was nicht gut geklappt hat und warum? Naja also nicht funktioniert weil halt Informationen viel zu spät beim Werkstatttrat ankommen, das zum Teil grad jetzt in dieser CoronaZeit noch viel extremer... äh alles sowieso drunter und drüber ging und da im Werkstatttrat und die Frauenbeauftragte die allerletzten waren die überhaupt, wenn überhaupt informiert wurden... also das war Katastrophe.. also wir müssen jetzt denk ich mal erst mal wieder anfangen und zu sagen Hallo uns gibt es noch, wir sind noch da, bezieht uns bitte wieder mit ein oder mehr mit ein, wieder mit ein, wir haben ja die Rechte und so... Ja. Wie gesagt es fängt von ganz oben an und hört unten in den bei den Gruppenleitern auf. Ne... das ist immer noch so'n bisschen standortabhängig... aber inna... im Allgemeinen ist das so denk ich. Mmh (zustimmend). Aber so so'n richtiges Beispiel, wo es jetzt richtig gut geklappt hat... also auch vor Corona... Puuuh... Oh Gott... aus'm Stehgreif weiß ich das jetzt gar nicht... also ich weiß hier mit dem Projekt, das wusste ich ja jetzt lange genug im Vorfeld so... jetzt hier in XXXX. Über das in XXXX, das Projekt... das hat eigentlich ganz gut funktioniert... die Zusammenarbeit... da sind wir aber immer sehr zügig informiert worden. Oder wenn wir was nachgefragt haben, wurde uns das genau erklärt und so. Ähm und wiederum ja in anderen Bereichen, wenn ich an XXXX denke oder so oder auch XXXX das ist das halt nicht so. Und jetzt generell von der Mitbestimmung der Leute, also als die mal kamen, konnten konnte der Werkstatttrat irgendwas bewirken? Irgendein Beispiel? Naja... jetzt eigentlich schon, grade wo das jetzt hier, ganz aktuell mit dieser Umsiedlung, sag ich mal, der Beschäftigten auf diesen anderen Bereich, wo's um's Projekt ging, da haben wir schon auch den Leuten, war ich auch selber bei denen, hab denen gesagt, dass sie Mitwirkungs... äääh ääh... Wunsch- und Wahlrecht haben... ne? Und wenn es da Probleme gibt, dass sie sich dann an den Werkstatttrat wenden können... und das wurde ja auch gemacht und wir sind da ja auch tätig geworden.

Und sind da ja auch positiv zum Erfolg gekommen. Und es steht auch zu 90% noch n neuer Fall an, der mit rüber, gesundheitlich mit rüber müsste, zum XXXX, aber aktuell noch im XXXX ist... aber is ne Frage der Zeit bis das da eskaliert und dann muss sie rüber, weil sie es gesundheitlich gar nicht... ähm... anders aushält... das wird schon so das nächste so sein. Und sonst, das mit dem XXXX da haben wir ja schon einige Gespräche geführt, also mit den Beschäftigten und dem sozialen Dienst... also immer mit der Vertrauensperson zusammen... dass wir da mitgewirkt haben, dass die Beschäftigten gesagt haben so und so gefällt uns das nicht, dass sie dann gesagt haben so und so hätten se das gern... da sind wir ja eingeschritten, dass sollte ja eigentlich... da kam ja auch ne gute Reaktion vom SoDi, dass da... also ich denke schon, dass wir da... also wie gesagt, seitens von ganz oben da fehlt es immer noch... dass die uns da im Vorfeld n bisschen früher mit einbeziehen. Obwohl wenn ich jetzt an das Fest denke, 30 Jahrfeier, da haben se uns ja gleich von vornherein mit einbezogen, damals bei der Gestaltung einer Bibliothek, oder was das da werden sollte... ääh... das haben se ja auch gleich nach unserer Meinung gefragt damals... also es gibt schon positive Sachen, also es schläft zwischenzeitlich immer mal wieder ein, aber im Großen ist es schon auch mal ok. Aha... Umso mehr die merken, dass wir was durchgesetzt kriegen und für sie da sind, denk ich mal umso mehr wird das auch immer weiter zunehmen. Also ist ein Prozess, so siehst du das? Ja definitiv. Und das kann auch nicht von heute auf Morgen alles funktionieren. Ok. Und die Stelle der Frauenbeauftragten... wie siehst du die insgesamt? Nehmen Frauen das wahr? Nehmen das ausschließlich Frauen wahr? Oder sagst du dir selber ich bin nicht nur für Frauen angetreten? In erster Linie schon für Frauen, das war ja mal dieses grundsätzliche Ding. Aber mittlerweile steh ich auf dem Standpunkt und auch aus eigener Erfahrung heraus, dass ich mich eher als Gleichstellungsbeauftragte sehe. Dass Männer und Frauen die meine Hilfe haben möchten oder meinen Rat haben möchten oder wie auch immer, dass ich keinen von Beiden abweise. Aha. Und äähm... ist es tatsächlich so, dass es viele Gewaltprobleme gibt? Nein, also das sind mehr so kleinere Sachen... also direkt mit Gewalt oder übergriffigen Sachen haben wir keine Probleme. Oft einfach nur Redebedarf, Herz ausschütten, n paar Tipps geben... das reicht in den meisten Fällen schon aus. Ok... und du siehst die Stelle als gerechtfertigt? Joar. ... Ja. Also es ist nicht mit dem Werkstatttrat gleichzusetzen oder so? Nee.. ich denke mal der Werkstatttrat ist noch weitläufiger, also hat noch n größeren Rahmen und n größeres Aufgabengebiet und Frauenbeauftragte ist na etwas kleinerer Rahmen so... arbeitet zwar mit dem Werkstatttrat zusammen, aber es ist noch persönlicher, ich denk mal für die Beschäftigten noch einfacher auf eine einzelne Person zu zugehen als sich an ein größeres Organ, wie den Werkstatttrat zu wenden. Aha ok. Auch wenn überall so'n Mitglied vor Ort ist, aber allein das Wort Werkstatttrat hört sich ja schon viel größer an als ne

Frauenbeauftragte, des wirkt ja viel vertrauensvoller, einfacher, vertrauenswürdiger. Also ich selber würde auch, von mir aus, zu ner einzelnen Person gehen, bevor ich mich an irgend so'n Werkstatttrat groß wende oder so... Mmh (zustimmend). Hängt es vielleicht auch damit zusammen wie man sie damals vorgestellt hat? ... Oder persönliche Charakterzüge? ... Spielt sicher auch ne Rolle... je nachdem wie man so bei den Beschäftigten rüber kommt, was die schon für Erfahrungen gemacht haben. Viel hilft auch durch Mundpropaganda, was glaub ich auch sehr gut ist. Wenn das schon mal einer... geh mal hin, die machen auch was... oder hör zu oder so, dass das wirklich die beste Werbung ist, wenn se sich untereinander sagen... Mensch da kannst du hingehen, das finde ich persönlich als beste Werbung... ja... sicherlich hängt's vom Typ ab... wenn ich mich als Frauenbeauftragte irgendwo in die Ecke setze und keinen an mich ran lasse, dann kommt auch keiner. Man muss schon versuchen, auch wenn es nicht immer ganz einfach ist offen auf die Leute zu zugehen, auch das ist von Seiten der Frauenbeauftragten n Prozess... dass das so funktioniert, dass man das kann, also das kann man auch nicht gleich von Anfang an. Ok und äähm... naja ich sag mal... das ist ja mehr so'n Einzelproblem, aber wenn jetzt... ich sag mal wenn beim Werkstatttrat und die Frauenbeauftragte ganz viele Meinungen zusammen kommen... wie entscheidet ihr... nach welchem Prinzip? Ich sag mal Feierlichkeiten, das hatte ich jetzt schon... bleiben wir mal dabei... ich sag mal der Eine möchte unbedingt ne Tanzgruppe, der andere möchte, dass der Chor singt, der nächste möchte dass ähm n Sportprogramm aufgeführt wird... wie entscheidet ihr in den meisten Fällen? ... naja erstmal wird geguckt wo wirklich die Meisten, was die Meisten möchten... also Mehrheitsprinzip...? Ja, Mehrheitsprinzip ne... dann aber auch Kosten, denn die spielen ja auch ne Rolle... ne das muss dann schon Beides zusammen passen... also was weiß ich wenn jetzt die Tanzgruppe 5000€ kostet und die zweitmeisten Meinung, die andere Hälfte will, was weiß ich, lieber Kino gucken und das... ääh... na da guckt man halt was ist am ehesten möglich von den beiden Seiten her en..?! Und manchmal muss man das zweite dann doch vor das erste ziehen. Obwohl die erste Sache mehr Stimmen hatte, aber das andere dann trotzdem noch insgesamt besser passt... da muss man dann auch äh mal abwägen. Ok. Und dann noch... ich sag mal wenn jetzt Jemand mit ner Problemstellung kommt egal jetzt ob zum Werkstatttrat oder auch zur Vertrauensperson, die ja meistens auch mit dabei sitzt, oder auch zur Frauenbeauftragten... gebt ihr Hinweise, dass sich die Leute selbst helfen können? Also gibst du quasi so ne Entscheidungsfindung auch ab? Also oder übergibst sie an denjenigen zurück? Oder ist es rein so, dass der Werkstatttrat rein so im Prinzip, oder auch die Frauenbeauftragte es für denjenigen regelt? ... Es kommt drauf an was es für'n Problem is, gelernt hab ich ja mal Hilfe zur Selbsthilfe, wenn es auch nicht immer äh so 100%ig funktioniert, weil ich da schlecht abgeben kann so... ne? Und ich weiß

auch, dass ich dem Gegenüber mehr zutrauen muss und in vielen Fällen muss man halt zusammen nach ner Lösung suchen. Dass man die zusammen heraus arbeitet, denen vielleicht Aufgaben gibt, demjenigen der Hilfe braucht und sich dann zu einem späteren Zeitpunkt nochmal trifft und fragt... wie bist du damit gefahren oder müssen wa nochmal was anderes raussuchen? Oder noch ne andere Organisation aufsuchen und und und... Ok. Gut. Sonst deine Selbsteinschätzung, würdest du diese Stelle weiter machen ohne Wenn und Aber... ohne Wenn und Aber! ... da müsste sich nichts verändern? Na doch, da könnte sich schon noch was verändern, aber ich würde auf jeden Fall die Position nich so, also ungerne aufgeben wollen, weil ich halt noch ganz viel erreichen möchte, in beiden Positionen. Erreichen in Hinblick auf? Auf Bekanntheitsgrad, Hilfe... weil ich denke es sind noch so einige Sachen die durchaus verbesserungswürdig sind inna Firma und ähh was man durch hartnäckig dran bleiben noch erreichen könnte, also erreichen kann und das möchte ich gern noch erreichen. Im Hinblick auf das Wohlergehen unserer Leute? Oder? Ja genau, dass es für die Beschäftigten halt einfacher wird, dass die sich noch mehr... wohler in der Werkstatt fühlen. Ok. Und das mehr als ihre annehmen können und dafür einsetzen, dass sie stolz auf ihre Werkstatt sein können, weil sie da gerne hingehen können. Ok. Gut. Dann waren das meine Fragen. Vielen Dank Christel. Gerne... Bitte.

Interview Claudia – anonymisiert

So... dann starte ich jetzt die Aufnahme. Mmh (zustimmend). Bist du damit einverstanden, dass wir dieses Gespräch aufnehmen? *Ja*. Ja. Äh mit der Namensnennung, wie möchten wir das handhaben? Soll ich deinen Namen nachher im Nachhinein anonymisieren? *Joar*. Ja. Dann äh schreiben wir... ähm... für dich... ähm... Claudia. Ich nenn auch nur diesen Vornamen dann. Machen wa ne Claudia draus, denn dein Vorname ist ja doch eher speziell. Dann haben wir das auch geklärt. Ok, also wie gesagt, die Aufnahme wird auch nie Jemand hören, deswegen wird es ja noch verschriftlicht. *Mmh* (zustimmend). Ich lass dann natürlich auch alle anderen Namen weg, die du nennst, die werden dann quasi auch raus genommen. Ähm und ersetzt. *Mhmh* (zustimmend). Ok, gut... ich habe... ähm... ja ein paar Leitfragen, möchtest du sie vorher im Ganzen hören oder einfach Frage für Frage spontan? *Frage für Frage... das ist gut*. Ok, dann fangen wir an... ähm... *Mmh* (zustimmen). Bist du der Meinung, dass der Werkstatttrat, die Frauenbeauftragte und die Vertrauensperson, sowie deren Aufgaben in ihrer Werkstatt ausreichend bekannt sind? ... *mmmmmh... also in der Werkstatt bekannt?* Ja, in eurer Werkstatt. *In der Werkstatt... Ja. Also ja, zum jetzigen Zeitpunkt ja*. Ja. *Die Aufgaben... stimmt nicht, muss mal in Ruhe überlegen...* *Mmh* (zustimmend). ... *... das Gremium ist bekannt, die Aufgaben werden, besonders bei der Frauenbeauftragten, denke ich, je nach Zielgruppe nicht so bekannt sein*. *Mmh* (zustimmend). *Mmh* (zustimmend). Ok, also gibt es da Nachholebarf? *Da gibt es schon Nachholbedarf beziehungsweise immer wieder Erneuerungen... das isses eher...* Ok ok. *Das... das wird glaub ich eher vergessen, es ist jetzt nicht so, dass es nicht passiert ist sondern, dass es immer wieder ääähm... ja, es ist denen nicht so wichtig und deswegen fällt's hinten runter. So denke ich...* Ah ok. *das es ist...* *Mmh* (zustimmend). Ist das mit der Frauenbeauftragten zu speziell vielleicht auch? Oder siehst du die Position als gerechtfertigt? *Kannst das nochmal wiederholen?* Ist die, also sind die Aufgaben speziell jetzt für Frauen, also ist das zu spezialisiert? Weil man irgendwie denkt... ok, da geht man, geh ich nur hin als Frau und auch wirklich nur wenn ich wirklich n tiefgreifendes weibliches Problem habe? *Mmh* (zustimmen). Oder wird's auch anders angenommen, also für normalere Sachen... wo man jetzt... ähm... also ich weiß zum Beispiel da kommen auch ab und an n paar Männer und fragen... *Mmh* ok... weil sie dann eben n Problem mit ner Frau haben... *Mmh* ok... das wird ja in einigen Werkstätten auch mit gemacht... *Ääähm... mmh... also ich muss da mal so'n bissl differenzieren... also ich gehe auch davon aus, dass es Mitarbeitern nicht immer so klar ist. Also die sind natürlich nicht für die Mitarbeiter da... aber man is ja so in diesem gemeinsamen Kontext inna Werkstatt... und ääähm... äh für die direkten Aufgaben als Ansprechperson der Beschäftigten im Alltag ist das klar... aber wir sehen die Aufgaben der Frauenbeauftragten ja auch noch auf ner andern*

Ebene, ne... und da wird es für die andern immer schwierig... Auf welcher Ebene? Also so zu sagen schon... ähm... ist jetzt vielleicht n bisschen hoch gegriffen, aber auch eher auf ner politischen Ebene... also auf ner theoretischen Ebene ähm... also so zu sagen immer wieder ähm... in den Alltag mit ein zu fließen ähm... dass auch ähm ein Teil der Gesellschaft, auch wenn sie behinderte Menschen sind, also auch dort äh Frauenthemen hingehören... also Gleichberechtigung und so weiter. Also solche eher höheren, höhergesetzten Themen. Ok. Und das ist den Frauen in der Werkstatt meist gar nicht so bewusst? Genau. Wie hoch diese Aufgaben reichen? Genau... und ähm eine von meinen Frauenbeauftragten kann das aber so und deswegen ist die Bandbreite da sehr groß. Ah ok. Ok gut. Wie... in welchem Umfang wird bei euch, werden bei euch äh diese Gremien in Anspruch genommen? ... Mmmh... von den Beschäftigten jetzt... ja... jetzt wieder weniger... mmh... ich denke das kam wirklich auch durch die Coronazeit... dass das, also diese diese Gespräche ääähm... das wieder so in die Gänge zu kriegen... da haben sie schon Schwierigkeiten, also sie gehen oft rum... aber das is weniger geworden. Ok, mmh. Ja. Des eher die übergeordneten Themen, das nich... Ja. Also viele Sachen die dann über E Mail Verkehr gehen und irgendwelche Vernetzungsarbeiten das eher nicht. Mmh... das nicht, aber von den Beschäftigten aus? Von den Beschäftigten aus ja. Aha, ok, gut... äääh... Wie äh gelangen bei euch Beteiligungsaufträge ähm zu den Gremien äh beziehungsweise nachher dann zu den Beschäftigten? Also wenn es jetzt spezielle Sachen gibt, über die sie zu entscheiden haben, im Werkstatttrat oder ähm auch als Frauenbeauftragte... wie bekommt ihr die und wie gebt ihr sie weiter? Mmmh... puuuuh... also da gibt's so verschiedene Möglichkeiten... also von den ähm Beschäftigten, wenn da äh Hinweise sind, dass da zum Beispiel Änderungsbedarf is bei irgendwas... dann ist das halt mündlich... oder sie kommen zu den Sprechzeiten... ääähm... ähm ansonsten, wenn das eher auf von Leitungsebene ähm kommt... dann sind des über per Mail... Mmh (zustimmend). Und is wirklich so, dass vorher gefragt wird oder seid ihr dann manchmal einfach schon, ihr werdet dann nur noch informiert? ... ääähm jetzt muss ich mal kurz überlegen... ääähmm... nein, also nein... die wichtigsten Sachen, da werden die informiert... also ähm also wir sind ja auch in... im direkten Austausch also durch Hauptversammlungen, die auch regelmäßig stattfinden. Und auch wo die Regelmäßigkeit der Leitung, die Anwesenheit der Leitung auch sehr regelmäßig ist... und ich sage mal so, diese ganz beschriebenen Aufgabenbereiche, die auch auch so in Gesetzestexten verankert sind, also auch das Informationsrecht und so weiter... das funktioniert... gut... Ok, also ihr nehmt richtig an der Hauptversammlung der Werkstätten teil? Nee, ... nee die die Werkstattleitung wird bei uns eingeladen... Achso, also ihr ladet sie jedes Mal mit ein... Ja. ...und sie sagen zu und äh äh ähm berichten dann... Ganz genau. ...über die anstehenden äh... Genau, ja Dinge die so zu entscheiden sind. Ok, das hört

sich ja gut an. Und dann gibt es immer noch ähm also, wir laden die regelmäßig ein, im bestimmten Rhythmus die Leitung und dann gibt es noch immer die Möglichkeit, dass unser Vorsitzender bei so zu sagen Leitungsrunden, die ähm wöchentlich sind, auch noch ähm sich so zu sagen melden kann und Bedarf anmelden kann... und sagen... hier ich möchte jetzt hier noch zwischen der Reihe was sagen. Aha... und Vertrauensperson ist dann da mit bei? Joar. Ja. Auf Wunsch des äh ähm Werkstatttratmitgliedes? Ja. Ja. Es geht auch mal ohne, aber in den meisten Fällen dann schon mit. Mmh (zustimmend). Und ähm wenn ihr dann Informationen habt, weil ihr Beschlüsse gefasst habt oder über Sachen entschieden habt ähm im Werkstatttrat... wie gebt ihr diese Sachen an die Beschäftigten weiter? Ja... das passiert... also im Moment grade war die Phase der Hauptversammlung, also diese jährlichen Hauptversammlungen, da dort wird dann wirklich sehr viel erzählt was passiert ist und passiert war... Mmh. Ähmm es gab auch mal einzelne Aushänge über sehr wichtige aktuelle Themen. Mmh (zustimmend). Wenn da große Veränderungen waren, also zum Beispiel gab es auch mal ääähm... `räuspern` ne Urlaubsgeldkürzung... Mmh. Ähm die tatsächlich in der Werkstatt vor... also... mal durchgesetzt wurde, leider... solche Sachen ähm... wird dann auch mal mit nem Aushang gemacht. Was wir nicht tun, also auch uns bewusst dazu entschieden haben, is unserer eigenen Protokolle auszuhängen. Genau. Mmh (zustimmend). Das wäre auch ne Möglichkeit, aber das wollten sie nicht so gern. Mmh (zustimmend). Nee ja... kann man verstehen. Ähm und dann die äh Beschäftigten haben die irgendwann die Möglichkeit ähm an Entscheidungen teilzunehmen? Äääähm... jetzt muss ich mal überlegen... also es gibt ähm... zu manchen Fragestellungen starten sie Umfragen, also der Werkstatttrat. Ok. Also zum Beispiel ging es darum... sollen die ABMs in diesem Rahmen weiter bleiben, also es ging da um ne Umstrukturierung eventuell... Mmh (zustimmend). Weil es bei ner Befragung aus Leitungssicht anscheinend Bedarf gab, da wurde der äh der Werkstatttrat hat denn selbst ne Befragung nochmal vorgenommen... also das sind dann so ganz spezielle Themen, die immer mal wieder aufploppen und dann werden sie befragt per Umfrage. Aha. Das ist so unser Mittel im Moment um da n gutes Meinungsbild zu bekommen. Ähm wenn da natürlich, ähm ich sag mal, irgendwelche gesetzlichen Veränderungen oder so passieren dann nicht, dann macht das der Werkstatttrat natürlich in Vertretung. Genau. Also was heißt natürlich... dafür sind sie ja da. Richtig, genau. Ähm die Umfragen startet ihr per Zettel wahrscheinlich? Joar. In leichter Sprache? Genau. Per Zettel, dann werden die... also die gehen in die Bereiche, befragen auch, also manche, wenn die schon mündliche Antworten bekommen, notieren sie die... sie lassen aber auch vorbereitete Zettel vor Ort, dass die dann n paar Tage Zeit haben, Ideen aufzuschreiben und die werden denn wieder abgeholt... ähm zusammen getragen die Ergebnisse und an die Leitung weiter gegeben. Aha. Das war jetzt zum Beispiel grad mit den

ABMs so der Fall. Ok. Und wenn ihr da also habt ihr ja wahrscheinlich ne Meinungsvielfalt... äh... wie wählt ihr aus? Oder entscheidet das die Leitung dann? Ähm in diesem Fall, in diesem ganz speziellen Fall war das einfach nur das Meinungsbild weiter geben. Aha ok. Ok. Also da wurde nichts jetzt gestrichen oder ausgewählt, es hatte zum Beispiel ergeben, also es ging auch um einen Wochentag, öhm da sagte die Leitung, nö, dass soll nicht so sein und die Beschäftigten haben aber gesagt, doch das soll so bleiben. Ja... und dann bleibt es jetzt halt so. Aha... gut. Ok, dann merken sie ja auch ihre Wirkung, dass es ja äh... wirklich gut. Ja. Schön. Ja, manchmal weiß ich nicht ganz genau ob... ähm... ob sie dann nochmal den Rückschluss ziehen... aaaah, das hat aber der Werkstatttrat jetzt auch gemacht...?! So ne, dieses ähm... das ist manchmal so die Schwierigkeit, dass sie das halt wirklich nochmal ganz bewusst so haben. Mmh, das passiert sonst einfach so, wahrscheinlich in den Gedanken... ne? Ja. Ohne Einwirkung, dass sie eigentlich damit zu beigetragen haben. Ja, genau. Das finde ich eigentlich auch so als Vertrauensperson so'n ganz wichtigen Moment, da immer nochmal ähm... mehr n Blick drauf zu kriegen oder die mehr n Blick darauf hinzuweisen, dass sie den Blick darauf fokussieren, wollen wa es mal so sagen. Mmh (zustimmend). Also diesen Moment nicht übergehen, sonst is so... ja diese Selbstwirksamkeit so verpufft, ne?! Ja... und Schade ja dann. Hängt immer ab, is ja so wie immer geblieben ne... aber sie merken... also ähm... grade auch äh sehr schwache Beschäftigte, sag ich mal, merken das dann ja nicht immer. Also das ist für mich n ganz großer Teil der Arbeit. Das stimmt... mmh. Ja gut aber... wie soll man noch gezielter darauf hinweisen? Dann müsste man ja wirklich n Aktivitätenprotokoll anfertigen?! Genau, aber einfach, dass der Werkstatttrat, also ich versuch das ja so, dass der Werkstatttrat das wenigstens weiß, immer so, also die sind ja auch n Teil davon, dass... Ja. Die übergehen das ja auch manchmal so schnell. Und das... also diese Bewusstmachung auf jeden Fall sitzt, so zu sagen, und das weiter tragen, dann auch mal mündlich. Ok. Ja, wahrscheinlich ganz wichtig, dass ins Bewusstsein zu holen. Mmh (zustimmend). Also, dass sie wirklich Möglichkeiten haben ne!? Mmh (zustimmend). Das dürfen sie nicht vergessen, auf keinen Fall. Ja. Äähm... Gibt es Initiativen äähm... durch den Werkstatttrat etwas anzuschieben? Oder ausschließlich durch die Beschäftigten, also wenn jetzt an Veränderungen gedacht wird, oder Festivitäten oder wie auch immer... Mmh (zustimmend). Also ich denke das ist oft so'n Gegenseitiges, also die im Werkstatttrat sind ja auch Beschäftigte, sag ich mal, und das is so'n Mischmasch, also ähm... es gibt zum Beispiel so ein Thema, da ist der Werkstatttrat schon ganz lange dran und noch haben wa es... das ploppt auch immer wieder auf und noch haben wa es nicht wirklich realisiert und das war jetzt grade wieder so... also sie wollen wirklich ähm... äh... was in die Werkstatt bringen wo so zu sagen Medienkompetenz, sag ich mal mit unseren Worten, so Umgang mit WhatsApp und Co, da... das is ja sehr verstärkt, auch das Negative in

der Coronazeit aufgefallen... und das war aber auch schon vorher Thema... und ähm.. das ist so... das ist zum Beispiel n großes Thema was der Werkstatttrat immer wieder von sich aus bringen will... und zwar dann für alle Werkstattmitglieder ne!? Ja... aha. Mmh (zustimmend). Das ist so ein Beispiel finde ich für so gegenseitig... Sie kriegen es ja auch mit aus ihrem eigenen Alltag, wat da immer passiert. Ja. Ja, es läuft halt manchmal eher in die falsche Richtung über diese Messengerfunktionen. Ja... und viele Konflikte die die dann auch in den letzten, ich würd mal sagen, ach weiß jetzt nicht n Zeitraum von..., hatten ganz oft, dass se... also als Inhalt... dass da wirklich auch während der Arbeitszeit viel Schindluder mit getrieben wurde. Ah ja. ... Ja. Ja und ähm haben die Beschäftigten noch ne andere Möglichkeit partizipativ zu werden? Also ist da auch mal was, das sie entscheiden können oder dürfen? Also die Beschäftigten... beziehungsweise ja auch den Werkstatttrat, natürlich... sind ja auch Beschäftigte... Achso. Aber der Werkstatttrat quasi als Gremium und die Beschäftigten als Gegenseite, also Gegenseite ist falsch... ähm, als die die den Rat gewählt haben... so. Mmmh... mmmh... Also ob sie da im Prinzip auch noch andere Möglichkeiten haben, außer anner Umfrage teilzunehmen? Mmmh... ja... ich überlege grade... also sie haben immer natürlich die Möglichkeit natürlich auch zu Leitung zu gehen und einfach was zu sagen... ne? Und auch beim Werkstatttrat... da sind ja auch feste Tage installiert, also diese... diese... auch einzelne persönliche Teilnahme ist immer da. Aber nu muss man ja auch sagen, machen die wenigstens, also dazu muss man ja erstmal ermutigt werden und das findet so im normalen Alltag nicht statt. Das... oder oder wenig statt. Das Übliche is ja dann über'n Gruppenleiter... mmmhh... und je nachdem wie der dann is.. soooo... naja... Also trotzdem würde ich sagen... im Grunde ist es dahaa... Ja. Ne? Es wird nur nicht... nicht so umfangreich genutzt wie es eigentlich angedacht ist....? Genau... und es ist eigentlich vielleicht auch gar nicht so die Nutzung, es ist eher so insgesamt diese ganze Haltung die dahinter steckt. Es ist ja so'n ganz langer Prozess, finde ich... .. der Mitarbeiter, des ganze... des ganzen Gefüges aber auch der Behinderten selber... Mmh (zustimmend). Dass die das Selbstbewusstsein haben... mmmh... lange Zeit nahmen sie das eben nicht so wahr. Aber die andern, ich sag mal jetzt, ääähm Angestellten, also richtig vom Personal... äh die stehen dem Werkstatttrat wie gegenüber? 'lachend' Sehr unterschiedlich... also von bis... also es gibt wirklich welche, die ääähmm... finden das ganz wichtig und finden das gut, dass die das machen... auch egal welche Fehler sie dabei machen... Aha... Ähhmm und dann gibt's das totale Gegenteil, dass sie sagen... naja wollen wa des denn jetzt... dieses Spiel aufrecht erhalten? Also wirklich auch ins Negative ziehen. Das belächeln, nicht Ernst nehmen und ähm... wenn dann mal auch tatsächlich mal äähm... was schief läuft denn immer nur gleich... na siehst de...ne? Also dieses das haben wir auch. Finde ich ganz gruselig. So ungefähr... naja war ja klar, datt ihr das nicht könnt... Das

gibt es auch... Ähmmm... das is auch immer wieder nochmal so, naja musst du da jetzt hingehen, hier ist jetzt viel Arbeit in den Arbeitsbereichen... über die Jahre haben sie sich ja auch dran gewöhnt, aber in einer Abteilung passiert es immer noch mal... Mmmh (zustimmend). Ja, da finde ich von der Leitung... äh... wird es bei euch so gehandhabt, dass es bei euch aber auch als wichtig rüber gebracht wird? Oder? Von der Leitungsebene ja, also von den direkten Geschäftsführern des Geschäftsbereichs ja. Ok. Da erfahren sie große Anerkennung tatsächlich. Na das ist doch schonmal viel Wert. Finde ich auch wirklich ähm... ja... also find ich wirklich gut... das heißt aber nicht, dass sie jetzt immer einer Meinung sind... also das gar nicht... ganz und gar nicht... und äh natürlich merk ich auch als Vertrauensperson, dass da manchmal in den Gesprächen, die auch... naja versucht werden zu... ja... ääh... naja soll man sagen manipulieren oder so... ne? Also versucht werden... äh wird... ein Thema so zu erklären, dass sie dann zwangsläufig zu dem und dem Entschluss kommen... dat merke ich schon... aber... ähm... das ist vielleicht noch n anders Thema... im Grunde genommen haben sie wirklich von der wichtigstens Leitung für sie große Anerkennung... ja. Ja... gut. Das ist ja schonmal gut zu wissen. Ähm... genau... das wäre nämlich auch meine nächste Frage... die Stelle der Vertrauensperson... einfach wie fühlt es sich an zwischen den Stühlen zu sitzen eigentlich... wie schätzt du das selbst ein, ist das so? Wie aktiv bringst du dich ein? Und äh gibt es dadurch halt Probleme? `lachend` ... joar... ähm... immer wieder n großes Thema und auch ähm ... äh... `schnaufend`... da muss ich mal überlegen wie ich das sage... Ja... klar. Also ich sage mal auch äh... ich als Vertrauensperson... man wächst ja doch irgendwie rein... um so seine Position zu finden... so zwischen den Stühlen... es ist äh... deswegen weiß ich, dass man ja auch selbst ne Entwicklung genommen hat... und ähm... grade... mmh... und in so fern denke ich so nach 4 Jahren ungefähr oder wie viele das jetzt sind... im... ist da ne ganz gute Position geschaffen in der ich mich auch wohl fühle, aber ähm es kommt immer mal wieder vor, dass Mitarbeiter ähm... ... Mitarbeiter ihre Beschäftigten vorschieben und auch zur Vertrauensperson... also die in dem Fall den Werkstattträt gar nicht anerkennen, sondern meinen die Vertrauensperson macht ja eh alles und solche Sachen... das finde ich ganz ungut. Da bin ich auch ganz empfindlich, also da lass ich auch... äh gar nichts ran. Ja. Deswegen war ich erstaunt, dass das doch wiedermal passiert ist. Ähm... ja und ansonsten ähm... isses immer mal negativ aber auch immer mal wieder positiv, dass man ja auch mmmh... ich sag mal so, zwischen den Stühlen heißt ja für mich nicht immer nur was negatives, sondern ich ähm... ich hab ja auch dadurch n ziemlich breiten Blick auf bestimmte Bereiche oder auf... oder wie soll man sagen...? Man hat ja dadurch viele Sichtweisen, andere Blickwinkel. Ja, um verschiedene Sachen anders einschätzen zu können, weil man ja mehr mitbekommt, mehr weiß. Ja kann man so sagen. Das empfinde ich ja dann auch als positiv für meine Arbeit. Bin da in dem Sinne

nich... irgendeinem Bereich unterstellt, kann da ziemlich... ziemlich autark arbeiten, ich kann halt so wie es mir und dem Werkstatttrat gerade... Es war ja wie so ne freie Fläche zu Anfang, für diesen Stundenumfang. Natürlich gab es vorher auch Vertrauenspersonen aber die hatten ja kaum Möglichkeiten, sag ich mal. Also von daher ist es halt wie ne freie Fläche wo man gut äh auch noch selbst, nach seinen Vorstellungen füllen kann... und wenn man dann auch noch merkt, dass es funktioniert, ist das auch sehr schön. Genau. Ähm und zwischen diesen Stühlen... das ist manchmal einfach auch unglaublich anstrengend... ja, wo man dann immer wieder lernen muss so seine Grenzen auch gegen andere... auch Leitungsebenen... auch mal zu sagen... Nö... jetzt bin ich nicht für dich zuständig, auch wenn ich das könnte... oder weiß... man darf nicht zum Problemlöser für alle werden. Genau. Klar braucht man auch die Leitung um auch den Werkstatttrat gut zu unterstützen, aber deswegen muss man nicht immer Gewehr bei Fuß stehen, das ist eben gesetzlich auch geregelt. Ok, gut... dann hab ich keine weiteren Fragen mehr. Vielen Dank für deine offenen Antworten und die Zeit, die du dir genommen hast. Ja... bitte, sehr gerne... war interessant darüber mal so tief nachzudenken und darüber auch zu reden. Danke.