20 Jahre Werkstätten-Mitwirkungsverordnung – Wie durchsetzungsstark sind Werkstatträte? Ergebnisse einer Mixed-Methods-Studie[1]

Viviane Schachler

Die Interessenvertretung der Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) arbeiten, ist über Werkstatträte und seit Juni 2001 über eine eigene Mitwirkungsverordnung vorgesehen: Die Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO). Obwohl diese Verordnung vor 20 Jahren in Kraft getreten ist und eine beachtliche Anzahl von Personen betrifft, liegt erst jetzt die erste empirische Bestandsaufnahme dazu vor, wie die WMVO in der Praxis umgesetzt wird und wie nachhaltig die bestehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in der Praxis verankert sind. Der vorliegende Beitrag stellt ausgewählte Ergebnisse der empirischen Dissertation vor und greift die Fragestellung auf, wie durchsetzungsstark Werkstattratsgremien im Werkstattalltag sind.

Werkstätten und das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis

Eine der normativen Leitlinien der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), die stark mit den tatsächlichen Gegebenheiten in Deutschland kontrastiert, ist die gleichberechtigte Erwerbsarbeit von Menschen mit Behinderungen in „einem offenen, integrativen und … zugänglichen Arbeitsmarkt“ (Artikel 27 Abs. 1 UN-BRK). So sind derzeit rund 300.000 Menschen mit Behinderungen in WfbM beschäftigt (Bundesarbeitsgemeinschaft WfbM e. V. 2020). In den Arbeitsbereichen der Werkstätten nehmen diese einen arbeitnehmerähnlichen Status ein (§ 221 SGB IX; siehe kritisch dazu Wendt 2013, S. 4). Hiernach ist ihre Interessenvertretung nicht über Betriebsräte (wie in der Privatwirtschaft), Personalräte (wie im öffentlichen Dienst) oder Mitarbeiter*innenvertretungen (wie in kirchlichen Einrichtungen) geregelt, sondern über Werkstatträte. Diese Regelung wurde 1996 gefunden, nachdem der Status der Beschäftigten in WfbM – Werkstattbeschäftigte genannt – lange unklar war (Cramer 1997, S. 66). Bis dahin wurde Mitwirkung in Werkstätten über eigene Modelle praktiziert, so hatten 1990 mehr als 80 % der westdeutschen Werkstätten ein Mitwirkungsgremium der Menschen mit Behinderungen eingerichtet, in Anlehnung an Betriebsräte häufig Werkstatträte genannt (Breit und Kotthoff 1990).

Von der Mitwirkung zur Mitbestimmung

2001 trat mit dem neu eingeführten SGB IX die WMVO[2] in Kraft, die dem Mitwirkungsanspruch in WfbM eine genauere Form und Ausgestaltung gab. Demnach werden alle vier Jahre Werkstatträte als Gremium zur Interessenvertretung der Werkstattbeschäftigten gewählt (§§ 2 und 12 WMVO). Wenngleich keine Pflicht zur Errichtung besteht (Bernzen, Dittmar, Ertl und Veit 2020, S. 19), hat die Werkstatt einen Werkstattrat als fachliche Anforderung der Werkstatt zu ermöglichen (§ 14 Werkstättenverordnung). Die WMVO umfasst 41 Paragrafen. Es werden u. a. die Anwendung der Rechtsnorm, die Berechtigung zur Wahl, die Wählbarkeit als Werkstattratsmitglied, die Aufgaben von Werkstatträten, ihre Rechte, die Amtszeit und die Geschäftsführung geregelt. Die WMVO

CC-BY-ND-4.0

gilt nicht in Einrichtungen der Religionsgemeinschaften, soweit diese eine gleichwertige Regelung vorweisen (§ 1 Abs. 2 WMVO). Hiervon machen die Kirchen in Form der Caritas-Werkstätten-Mitwirkungsordnung (Caritas-WMO bzw. CWMO) und der Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung (DWMV) Gebrauch. Diese Verordnungen sehen teilweise etwas andere Regelungen vor (Bernzen et al. 2020, S. 10 ff.) und verkomplizieren die Sachlage.

Mit dem Bundesteilhabegesetz wurde die WMVO erstmalig reformiert. Dies war eine der Neuerungen der Gesetzesreform, die umgehend – zum 01.01.2017 – in Kraft getreten sind. Neben verbesserten Rahmenbedingungen der Arbeit wurden Angelegenheiten, die zuvor als Mitwirkungsrechte bestanden, in Mitbestimmungsrechte überführt (BT-Drs. 18/9522, S. 356 ff.). Eine kleine Änderung, mit großer Wirkung: Bei Maßnahmen in den Mitbestimmungsbereichen müssen Werkstatt und Werkstattrat nun zu einem einvernehmlichen Vorgehen finden, etwa bei der Arbeitszeit oder der Urlaubsplanung. Kann kein Konsens hergestellt werden, werden Vermittlungsstellen involviert, die nach der WMVO in Werkstätten gebildet werden und ein Schlichtungsurteil fällen (§ 6 WMVO). Dieser Schlichtungsvorgang ist auch in den Mitwirkungsangelegenheiten möglich, jedoch verbleibt hierbei die letztliche Entscheidungsbefugnis im Kompetenzbereich der Werkstatt. Mit der Umwandlung in Mitbestimmungsrechte wurde die Beteiligungsreichweite und die Stellung der Werkstatträte in WfbM erheblich gestärkt, zumindest de jure, gemäß den gegebenen Vorgaben.

Die sequenzielle explorative Mixed-Methods-Studie

Bisher lagen kaum empirische Ergebnisse dazu vor, wie die Vorgaben zur Beteiligung der Werkstattbeschäftigten umgesetzt werden und wie sich die soziale Wirklichkeit gegenüber den rechtlichen Ansprüchen verhält. Lediglich zwei kleine regionale Studien (Schlummer 2004; Hoffmann 2012) und Praxismaterialien (etwa Bieneck und Engelmeyer 2004) lieferten Hinweise darauf, dass es im Werkstattalltag durchaus zu Abweichungen kommt. Zudem ist aus der Rechtssoziologie bekannt, dass die tatsächliche, aktive Inanspruchnahme und praktische Anwendung von Recht – *Rechtsmobilisierung* genannt – keine Automatismen sind (Baer 2017, S. 226 ff.). An diesem Forschungsdesiderat setzte das durchgeführte Promotionsvorhaben an, dass dezidiert den Fragestellungen nachging,

1. wie die gesetzlichen Vorgaben der WMVO und die Beteiligungsrechte der Werkstatträte in den WfbM auf praktischer Ebene ausgestaltet werden und
2. was eine gelingende Werkstattratsarbeit charakterisiert bzw. womit diese im Zusammenhang steht (Schachler 2021, S. 2).

Um diese Fragen zu beantworten, wurde eine sequenzielle explorative Mixed-Methods-Studie durchgeführt. Aufbauend auf qualitativ ausgewerteten Gruppendiskussionen wurden quantitative Erhebungsinstrumente entwickelt und bundesweite Befragungen an allen WfbM realisiert. Abschließend wurden die qualitativen und quantitativen Erhebungsergebnisse integriert interpretiert, wie es dem Ansatz originärer Mixed-Methods-Studien entspricht (Kuckartz 2018, S. 168). Somit konnten die Ausgangsfragen auf Grundlage des Handlungswissens der Praxis mehrperspektivisch und mit einer bundesweiten Datenbasis beantwortet werden. Tabelle 1 zeigt zentrale Eckdaten der realisierten Erhebungsphasen, die ausführlichen Erhebungsdesigns sind bei Schachler (2021, S. 119 ff.) dargestellt.

In beiden Erhebungsphasen standen die Sichtweisen von Werkstattratsmitgliedern im Vordergrund. Ergänzend dazu wurden Vertrauenspersonen (so werden nach § 39 Abs. 3 WMVO die Unterstützungspersonen von Werkstatträten genannt) und Werk-

CC-BY-ND-4.0

	Qualitative Erhebungsphase	Quantitative Erhebungsphase
Methodische Umsetzung	Leitfadengestützte Gruppendiskussionen · Auswertung: Inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz	Standardisierte schriftliche Befragungen von drei Zielgruppen · Werkstatträte – Papierfragebogen in einfacher Sprache · Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen – personalisierte Online-Befragungen
Stichprobenbildung	Intensitätssampling · Inhaltliche Kriterien als Grundlage · Themenbreite als Ziel	Vollerhebung · Grundlage: Werkstättenverzeichnis 2019 · Befragung an allen Hauptwerkstätten der anerkannten WfbM (N = 733)
Durchführung	April – Juni 2018	September – Oktober 2019
Realisierte Gruppen /	4 Gruppen, 18 Teilnehmende · 11 Werkstattratsmitglieder · 4 Assistenz-/Vertrauenspersonen · 2 Werkstattleitungen	Verwertbare Fragebögen (Ausschöpfungsquote) · Werkstatträte: 344 (47 %) · Vertrauenspersonen: 230 (32 %; Schätzwert) · Werkstattleitungen: 140 (19 %)

Tabelle 1: Eckdaten der qualitativen und quantitativen Erhebungsphasen

stattleitungen einbezogen, welche die direkten Beteiligten bei der Umsetzung des Mitwirkungsgeschehens in WfbM sind. Die Erhebungen wurden von der überregionalen Interessenvertretung Werkstatträte Deutschland e. V. unterstützt und begleitet. Die Durchführung fand im Austausch mit Werkstattratsmitgliedern statt. Auf deren ausdrücklichen Wunsch richtete sich die bundesweite Befragung an den Werkstattrat als Gremium. Das heißt, die Fragen des schriftlichen Fragebogens wurden – sofern möglich – gemeinsam durch mehrere Mitglieder beantwortet, z. B. bei einer Werkstattratssitzung. Angeschrieben wurden die Hauptwerkstätten aller anerkannten WfbM, wie sie im Werkstättenverzeichnis der Bundesagentur für Arbeit (2019) gelistet sind. Neben den Werkstatträten erhielten die Werkstattleitungen und Vertrauenspersonen separate Einladungsschreiben zu Online-Befragungen. Durch einen pseudonymen Zugangscode war sichergestellt, dass von jeder WfbM nur eine Werkstattleitung und eine Vertrauensperson teilnehmen konnten. Über den Code können die drei Befragungen zudem pro Werkstatt zusammengeführt werden (Schachler 2021, S. 134 ff.).

Erreicht wurden Ausschöpfungsquoten von 47 % (Werkstatträte), 32 % (Vertrauenspersonen) und 19 % (Werkstattleitungen). Die Studien der Werkstatträte und der Werkstattleitungen weisen eine (leichte) Übererfassung der bayerischen WfbM auf. Insgesamt spiegeln die Rückläufe beider Studien gängige Strukturmerkmale der Werkstätten wider. Mangelns genauer Vergleichszahlen bleibt ein genauer Abgleich spekulativ. Angesichts der Durchführung (gleiche Auswahlwahrscheinlichkeit, durchgängige Kontrolle etc.) liegen im Ergebnis sehr aussagekräftige Daten über die Umsetzung der Mitwirkungsvorgaben an den Hauptwerkstätten der Werkstätten vor und zumindest die Befragung der Werkstatträte weist eine generalisierungsfähige externe Validität auf (Schachler 2021, S. 151 ff.; zur umgangssprachlichen „Repräsentativität“ S. 175 f.).

Die Erhebungsinhalte der bundesweiten Befragungen leiteten sich aus den durchgeführten qualitativen Erhebungen, der WMVO, der Rechtssoziologie und der Mit-

CC-BY-ND-4.0

bestimmungsforschung ab. Sie umfassen vielfältige Strukturmerkmale der Werkstattratsarbeit (etwa Ausstattung, organisationale Einbindung), verschiedene Aktivitätsdimensionen (etwa Sitzungshäufigkeit, eingebrachte Verbesserungsvorschläge), Informationen zur autonomen Arbeitsweise (etwa eigenes Büro, eigene Meinungsvertretung) und zur Durchsetzungsstärke der Werkstattratsgremien.

Wie durchsetzungsstark sind Werkstatträte?

In der Ergebnisanalyse der durchgeführten Gruppendiskussionen tritt die Sprachfigur des starken Werkstattrats als prägnante Leitfigur hervor. Hierunter wird u. a. die Frage thematisiert, wie durchsetzungsstark (oder -schwach) Werkstatträte als Gremium der Interessenvertretung bei ihrem Handeln tatsächlich sind und ob es ihnen gelingt, die Interessen der Werkstattbeschäftigten gegenüber der Werkstattleitung zu vertreten und durchzusetzen, wenn es zur Bewährungsprobe kommt. Nach den qualitativen Forschungsresultaten ist – neben der aktiven und autonomen Arbeitsweise – ein durchsetzungsstarkes Gremium wesentliches Element einer gelingenden Werkstattratsarbeit (Schachler 2021, S. 223). Die Durchsetzungsstärke eines Gremiums ist wiederum ein latentes Konstrukt, das sich nicht direkt messen lässt, sondern dem sich nur indirekt, über behelfstheoretische Annahmen und beobachtbare (manifeste) Indikatoren (Schnell et al. 2013, S. 122), angenähert werden kann. Im Folgenden wird nachgezeichnet, wie sich dem Konstrukt in der quantitativen Erhebungsphase angenähert wurde und welche Aussagen sich damit treffen lassen.

Eingelegter Widerspruch

Eine verweigerte Zustimmung des Werkstattrats in Angelegenheiten der Mitwirkung und Mitbestimmung wird als Widerspruch bezeichnet. In den durchgeführten Gruppendiskussionen beschreibt ein Werkstattratsmitglied eindrucksvoll, wie sein Gremium zur Interessendurchsetzung sein Widerspruchsrecht nutzte. Es beschreibt die damit verbundenen Konsequenzen als schwierig, aber letztlich als Erfolg. Rechtssoziologisch interpretiert, zeigt dieses Werkstattratsmitglied durch sein Gebären ein Anspruchswissen um die Rechte der WMVO, d. h. es weiß nicht nur um die bestehenden Regelungen, sondern es offenbart zugleich auch die subjektive Empfindung, über einforderbare Rechte zu verfügen (Baer 2017, S. 223). Weitergehender versteht es dieses Werkstattratsmitglied, sein Anspruchsempfinden in konkrete Handlungen zu überführen und die gegebenen Rechte der WMVO zu mobilisieren (Schachler 2018, S. 8 f.). Um eingelegte Widersprüche in der Breite zu untersuchen, wurde Werkstatträten in der schriftlichen Befragung die Frage gestellt: *„Hat der Werkstattrat seit der letzten Wahl der Werkstatt-Leitung bei einem Mitwirkungs- oder Mitbestimmungs-Recht widersprochen?“*. Ergänzt ist diese Frage um den Hinweis *„In den Werkstätten der Diakonie sagt man der Werkstattrat hat seine Zustimmung verweigert. Er hat Widerspruch eingelegt. Gemeint sind die Rechte nach § 5 WMVO/CWMO/§ 8, § 10 DWMV.“* Die Aufnahme der Paragrafen als zusätzlicher Hinweis war ein weiterer Wunsch von Werkstattratsmitgliedern in den umfangreichen Pretests im Vorfeld der Befragung (siehe hierzu Schachler 2021, S. 145 ff.).Die Formulierung zeigt den Spagat der Befragung, zum einen die Fragen für Werkstattratsmitglieder mit kognitiven Beeinträchtigungen einfach und alltagstauglich zu formulieren, zum anderen die interessierenden Aspekte möglichst präzise zu erfassen. Um die Zeitspanne des eingelegten Widerspruchs auf einen identischen Zeitpunkt zu normieren, ist in der Frageformulierung der Zusatz „seit der letzten Wahl“ enthalten. Die letzten Werkstattratswahlen fanden in den Monaten Oktober und November 2017 statt (§ 12 Abs. 1 WMVO). Nach den Befragungser-

CC-BY-ND-4.0

gebnissen wurden 87 % der Werkstatträte zuletzt in diesem regelhaften Zeitraum gewählt, bei weiteren 7 % fanden die Wahlen kurz davor oder danach statt. Somit befanden sich 94 % der befragten Gremien zum Erhebungszeitpunkt Herbst 2019 ungefähr in der Mitte ihrer Amtszeit und der Zeitraum „seit der letzten Wahl" bildete eine Zeitspanne von zwei Jahren ab. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Werkstatträte mit diesem regelhaften Wahlturnus vorgestellt.

Im Ergebnis hat weniger als ein Drittel der Werkstattratsgremien mit regelhaftem Wahlturnus der Werkstattleitung seit der letzten Wahl bei einem Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrecht widersprochen. Ein eingelegter Widerspruch in den letzten zwei Jahren wird von 29 % der Gremien bestätigt (siehe Abbildung 1). Von den „Widerspruchs-Werkstatträten" werden im Mittel rund zwei Widersprüche angegeben (M = 1,95; SD = 1,42), als Maximalwert werden 10 Widersprüche im Zweijahreszeitraum benannt (Schachler 2021, S. 282 f.).

Abgeschlossene Betriebsvereinbarungen

In der Arbeit von Betriebsräten sind Betriebsvereinbarungen ein wichtiges Arbeitsinstrument. Als schriftliches Ergebnis von Beteiligungsabläufen sind sie eine Art Vertrag zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber*in bei bestehenden Mitbestimmungsrechten (§ 77 Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG) oder in freiwilligen Regelungsbereichen (§ 88 BetrVG). Sie gelten „unmittelbar und zwingend" (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG), solange bis sie gekündigt oder ersetzt werden. In der Mitbestimmungsforschung gelten Betriebsvereinbarungen als Merkmal eines interessenwirksamen Handelns von Betriebsräten und stehen für eine betriebliche Einflussnahme der Gremien (etwa Nienhüser 2005). In der WMVO werden Betriebs- oder Werkstattvereinbarungen nicht erwähnt. Dennoch sind diese in der Arbeit von Werkstatträten gebräuchlich. So wurde in den qualitativen Erhebungen von einer Betriebsvereinbarung zwischen Werkstattrat, Betriebsrat und -leitung zum Umgang mit sexueller Belästigung berichtet (Schachler 2021, S. 206). Nach den quantitativen Befragungsergebnissen hat jeder zweite Werkstattrat mit regelhaftem Wahlturnus im vergangenen Zweijahreszeitraum mindestens eine Betriebsvereinbarung mit der Werkstatt abgeschlossen (bezogen auf die gültigen Angaben; siehe Abbildung 2).

Jedoch haben sich noch nicht alle Werkstatträte mit Betriebsvereinbarungen als Arbeitsinstrument auseinandergesetzt, so geben bei dieser Frage 33 von allen 344 befragten Gremien (10 %) die Ausweich-

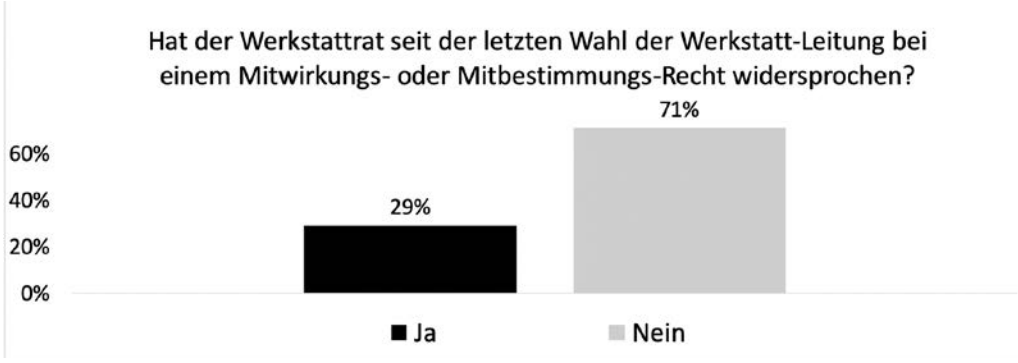

Abbildung 1: Eingelegter Widerspruch seit der letzten Wahl (Anmerkung: Angaben von 289 Werkstattratsgremien mit regulärem Wahlturnus Herbst 2017.)

CC-BY-ND-4.0

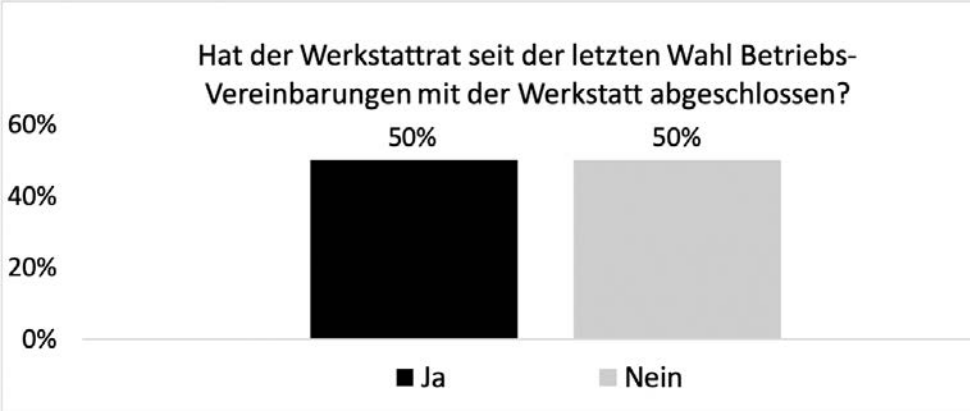

Abbildung 2: Abgeschlossene Betriebsvereinbarungen seit der letzten Wahl (Anmerkung: Angaben von 270 Werkstattratsgremien mit regulärem Wahlturnus Herbst 2017.)

option „weiß nicht“ an (Schachler 2021, S. 285).

Als Regelungsinhalt der abgeschlossenen Vereinbarungen wird bspw. benannt:

- Freistellung zum 24.12. und 31.12. für alle MA ohne Urlaubsabzug
- Besondere Arbeitsbedingungen + Kündigungsschutz für Vertrauensperson
- Neues Lohnsystem
- Sozialfonds

Die Nennungen bilden häufig Angelegenheiten, die den Mitwirkungs- und Mitbestimmungsbereich des Werkstattrats gemäß § 5 WMVO betreffen. Weitergehender werden auch Inhalte genannt, die den Regelungsbereich der WMVO übersteigen.

Typologie der Werkstatträte

Um eine Antwort auf die Frage nach der Durchsetzungsstärke von Werkstattratsgremien zu finden und unterschiedliche Ausprägungen ihres Handelns quantitativ fassen zu können, lassen sich die vorgestellten Untersuchungsergebnisse zu einer zweidimensionalen Typologie kombinieren. Sowohl eingelegte Widersprüche als auch Betriebsvereinbarungen sind manifeste Indikatoren, die eine Beachtung oder auch eine offensive Stellung des Werkstattrats in den WfbM-internen Beziehungen zum Ausdruck bringen und mit denen Werkstatträte ihre gegebenen Rechte durchsetzen können. Durch ihre Verknüpfung entstehen vier Kombinationsmöglichkeiten (siehe Tabelle 2), wozu in Anlehnung an eine bekannte Typologie aus der Mitbestimmungsforschung vier Typenbezeichnungen gefunden wurden, die das Handeln der Gremien unterschiedlich akzentuieren (Schachler 2021, S. 310 ff.; zum Einsatz von Typologien in der quantitativen Forschung siehe etwa Schnell et al. 2013, S. 157 f.).

Betriebsvereinbarung	Widerspruch	Werkstattratstyp
Nein	Nein	Der ignorierte Werkstattrat
Ja	Nein	Der respektierte Werkstattrat
Nein	Ja	Der selbstbewusste Werkstattrat
Ja	Ja	Der einflussnehmende Werkstattrat

Tabelle 2: Bildung der zweidimensionalen Typologie

CC-BY-ND-4.0

Gemäß dieser Typologie entsprechen die Gremien mit regelhaftem Wahlturnus am häufigsten dem ignorierten Werkstattratstyp, der in den letzten zwei Jahren keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen und der Werkstattleitung in den gegebenen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsbereichen auch nicht widersprochen hat. Mehr als ein Drittel der Werkstatträte lässt sich hier einordnen (siehe Abbildung 3). Ihm folgt mit einem knappen weiteren Drittel der respektierte Werkstattrat, der auf eine abgeschlossene Betriebsvereinbarung verweisen kann und im Beziehungsgefüge der WfbM zumindest beachtet wird. Das letzte Drittel bilden schließlich die selbstbewussten und die einflussnehmenden Werkstatträte, die ihrer Leitung widersprochen haben und – im Fall des einflussnehmenden Typs – auch auf eine abgeschlossene Betriebsvereinbarung verweisen.

Die Sicht der Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen

Weitere Hinweise auf die Durchsetzungsstärke eines Gremiums können Einschätzungen der Akteur*innen geben, die mit diesem befasst sind. Auch dieses Verfahren ist in der empirischen Mitbestimmungsforschung gängig (siehe z. B. Nienhüser 2005). In der eigenen Erhebung wurden hierzu zwei Aussagen verwendet, die die Werkstattleitungen und die Vertrauenspersonen mit einer Fünfer-Skala von *trifft nicht zu* bis *trifft zu* bewerten konnten, wobei – mit quasi-metrischer Behandlung der Daten – ein höherer Wert eine positivere Einschätzung und höhere Durchsetzungsstärke des Werkstattrats symbolisiert (siehe Abbildung 4 und 5).

Die Aussage „*Die Einfluss- und Durchsetzungsmöglichkeiten unseres Werkstattrats in der Werkstatt sind hoch*“ wird von jeder zweiten Vertrauensperson als *teils-teils* zutreffend eingestuft. Bei den Werkstattleitungen wählt hingegen eine deutliche Mehrheit (62 %) die Einstufung *trifft (eher) zu.* Im Vergleich zeigt sich, dass die Möglichkeiten der Werkstatträte durch die Leitungen durchaus höher bewertet werden (M = 3,68) als durch die Vertrauenspersonen (M = 3,11). Auch bei der zweiten Aussage zeigt sich dieses Bild.

Hier ist die Aussage nun negativ formuliert: Das Statement „*Der Werkstattrat ist bisher*

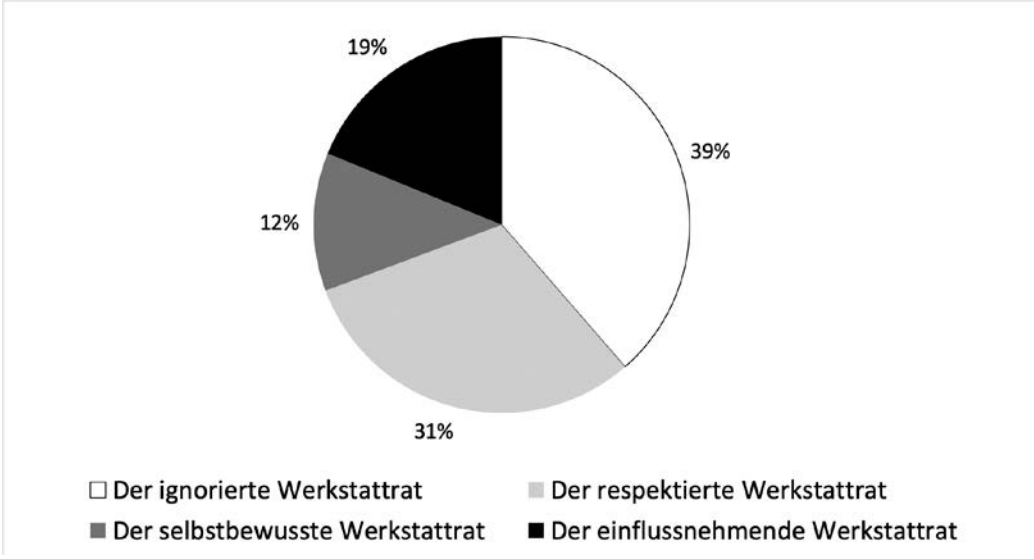

Abbildung 3: Verteilung der Werkstattratstypen in WfbM (Anmerkung: Angaben von 257 Werkstattratsgremien mit regulärem Wahlturnus Herbst 2017.)

CC-BY-ND-4.0

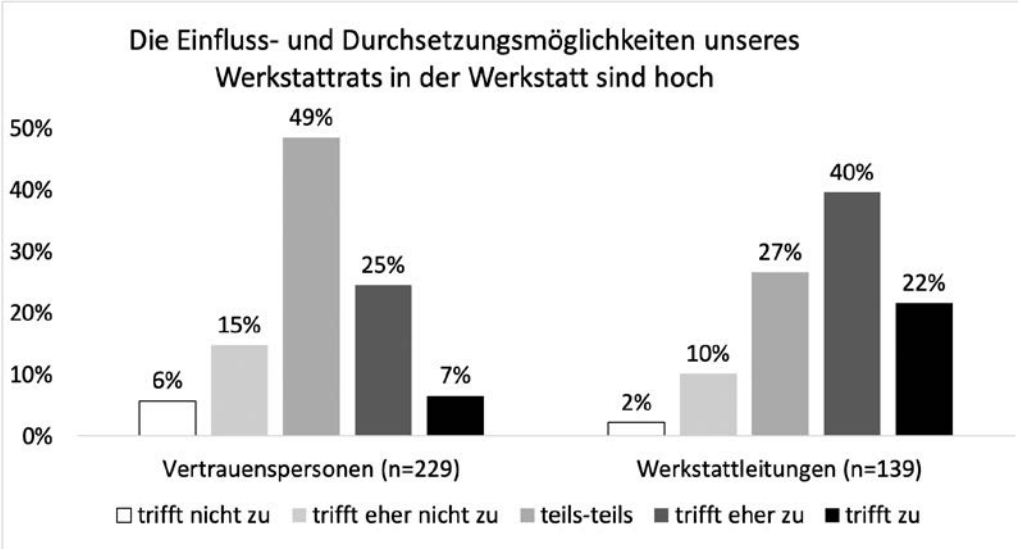

Abbildung 4: Bewertung der Einfluss- und Durchsetzungsmöglichkeiten (positiv formuliert) (Anmerkung: Bewertung der Aussage von trifft nicht zu (1) bis trifft zu (5)).

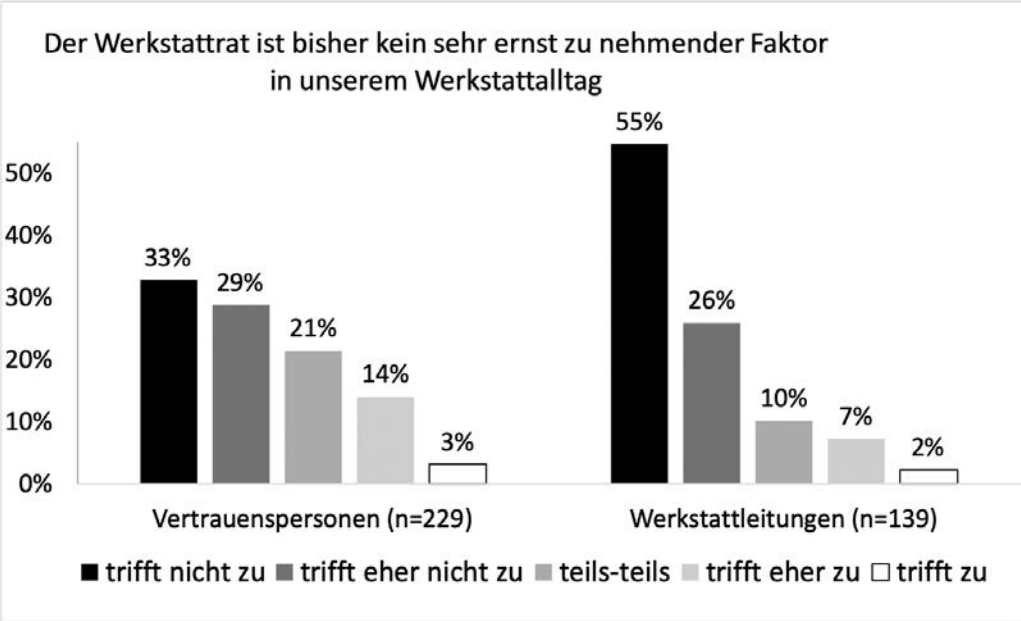

Abbildung 5: Bewertung der sinnbildlichen Durchsetzungsstärke des Werkstattrats (negativ formuliert). (Anmerkung: Bewertung der Aussage von trifft nicht zu (5) bis trifft zu (1)).

CC-BY-ND-4.0

kein sehr ernst zu nehmender Faktor in unserem Werkstattalltag" verneinen die Werkstattleitungen viel deutlicher als die befragten Vertrauenspersonen. Jede zweite Leitung stuft dies als *trifft nicht zu* ein (M = 4,24). Die Mehrheit der Vertrauenspersonen lehnt die Aussage zwar gleichfalls ab (M = 3,74), jedoch stimmt ihr jede dritte Vertrauensperson zumindest teilweise zu. Möglicherweise machen die Personengruppen hier unterschiedliche Erfahrungen und haben qua Funktion verschiedene Perspektiven.

Zusammenführung mit der Typologie

Diese Bewertungen lassen sich nun wiederum mit der zuvor dargestellten Typologie zusammenführen. Dies ist durch die pseudonyme Codierung der Befragungen möglich, in der jede WfbM einen identischen Code in den verschiedenen Studien erhielt. Hierbei verringert sich jedoch die zugrunde liegende Fallzahl, weswegen auf inferenzstatistische Verfahren verzichtet wird.

Tabelle 3 zeigt, wie die Bewertungen der Werkstattleitungen bei den verschiedenen Werkstattratstypen im Mittel ausfallen. Deutlich wird, dass die Werte leicht steigen, wenn Betriebsvereinbarungen vorliegen, und deutlich zunehmen, wenn der Werkstattrat der Werkstattleitung in einer Beteiligungsangelegenheit widersprochen hat. Der höchste Wert wird von den selbstbewussten Werkstattratstypen in der Aussage „*Der Werkstattrat ist bisher kein sehr ernst zu nehmender Faktor in unserem Werkstattalltag*" erreicht, die besonders deutlich als nicht zutreffend eingestuft wird. Diese Werkstatträte werden folglich im Werkstattgeschehen ernster genommen.

Fazit

Seit 20 Jahren ist mit der WMVO ein rechtlicher Rahmen gegeben, mit dem die Mitwirkung – und nunmehr auch die Mitbestimmung – der Werkstattbeschäftigten in WfbM erfolgt. Die vorgestellte Forschungsarbeit sucht Antworten auf die Fragen, wie Werkstattratsarbeit *de facto* umgesetzt und ausgestaltet wird und was eine gelingende Werkstattratsarbeit charakterisiert. Notgedrungen kann in dem vorliegenden Fachbeitrag nur ein kleiner Ausschnitt der umfangreichen Ergebnisse präsentiert werden. Hierzu wurde die Frage aufgegriffen, wie durchsetzungsstark Werkstatträte arbeiten, und diese wurde anhand von zwei praxisrelevanten[3] Indikatoren und Einschätzungsfragen erörtert, die Folgendes zeigen:

- Knapp jeder dritte Werkstattrat hat in den letzten zwei Jahren der Werkstattleitung in einer Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsangelegenheit mindestens einmal widersprochen.
- Jeder zweite hat im gleichen Zeitraum mindestens eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Nur jeder fünfte Werkstattrat entspricht einem einflussneh-

	Die Einfluss- und Durchsetzungsmöglichkeiten … M	Der Werkstattrat ist bisher kein … M
Der ignorierte Werkstattrat (n = 31)	3,55	4,32
Der respektierte Werkstattrat (n = 23)	3,57	4,39
Der selbstbewusste Werkstattrat (n = 8)	4,00	4,75
Der einflussnehmende Werkstattrat (n = 12)	4,17	4,67

Tabelle 3: Bewertungen der Werkstattleitungen (M) nach den vier Werkstattratstypen. (Anmerkung: Angaben von 74 Werkstattratsgremien mit regulärem Wahlturnus Herbst 2017 und ihren Werkstattleitungen.)

CC-BY-ND-4.0

menden Typ, der als durchsetzungsaffin in Erscheinung tritt. Weit häufiger nehmen Werkstatträte noch keine bedeutsame und einflussnehmende Rolle im Betriebsgeschehen ein, ein Befund der so oftmals auch für Betriebsräte in der empirischen Mitbestimmungsforschung besteht (z. B. Nienhüser 2005, S. 18 f.).
– Die Einfluss- und Durchsetzungsmöglichkeiten der Werkstatträte im Werkstattalltag bewegen sich nach den Bewertungen von Vertrauenspersonen und Werkstattleitungen auf einem mittleren Niveau, Leitungen bewerten diese besser.
– Höher fallen die Bewertungen aus, wenn Werkstatträte ihr Widerspruchsrecht in den letzten zwei Jahren aktiv genutzt haben, gleichfalls werden sie ernster genommen.

Mit der Einführung von Mitbestimmungsrechten ist *de lege lata* Machtparität zwischen Werkstattleitung und Werkstattrat in ausgewählten Bereichen vorgesehen. Praktisch gesehen kommt diese Machtparität erst langsam im Werkstattalltag an und ist wandelbar: Die empirischen Ergebnisse können zeigen, dass sich die interne Wahrnehmung verändert, wenn Werkstatträte ihre Rechte aktiv nutzen. Nach den persönlichen Erfahrungen der Autorin mit Werkstatträten kann die externe Beachtung eine weitere Unterstützung sein.

Werkstatträte und Werkstattbeschäftigte extern beachten

WfbM sind ein Sondersystem mit exkludierendem Charakter und im Hinblick auf die Umsetzung der UN-BRK zweifellos kritisch zu sehen. Diese Umstände rechtfertigen jedoch nicht, die Personen, die in Werkstätten tätig sind, nicht zu beachten. Dass der erste umfassende WMVO Kommentar erst im Jahr 2020 erschienen ist (Bernzen et al. 2020) und erst jetzt empirische Ergebnisse zur Umsetzung der WMVO vorliegen, deutet an, dass die Beteiligung der Beschäftigten in WfbM erst anfänglich eine externe Wahrnehmung erfährt. So ruft auch Jürgen Thewes, Vorstandsmitglied von Werkstatträte Deutschland e. V. in einer Art Brandbrief „Redet MIT uns – und nicht immer nur ÜBER die Werkstatt“ (Thewes 2021) aktuell dazu auf, in einen Austausch mit Werkstattbeschäftigten über die Zukunft der Werkstätten zu treten und die Diskussionen nicht an diesen vorbeizuführen. So sollte es Teil eines authentischen Inklusionsdiskurses sein, Werkstattbeschäftigte und ihre Interessenvertretungen zu beachten, diese in die Debatten um die WfbM mit einzubeziehen und ihre Meinungsäußerung zu fördern. So kann die externe Beachtung auch ein Mittel sein, um inklusive Begegnungen zu ermöglichen und für Werkstatträte wiederum hilfreich sein, um ihre Stellung im internen Werkstattgefüge zu stärken.

Anmerkungen

1 Die Open Access Veröffentlichung dieses Beitrags wurde durch die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte Niedersachsen ermöglicht.
2 Werkstätten-Mitwirkungsverordnung vom 25. Juni 2001 (BGBl. I S. 1297), die zuletzt durch Artikel 2b des Gesetzes vom 10. Juli 2020 (BGBl. I S. 1657) geändert worden ist.
3 Die weitergehenden Mittel von Werkstatträten zur Rechtsdurchsetzung, die Einschaltung von Vermittlungsstellen und die Hinzuziehung des Arbeitsgerichts (Bernzen et al. 2020, S. 57), wurden in diesem Beitrag nicht diskutiert, da diese bisher praktisch kaum bedeutsam sind und an vielen Werkstätten Vermittlungsstellen gar nicht eingerichtet sind (Schachler 2021, S. 287).

Literatur

Baer, Susanne: Rechtssoziologie. 3. Aufl. Baden-Baden 2017.
Bundesarbeitsgemeinschaft WfbM: Anzahl der Mitgliedswerkstätten und belegten Plätze nach Bundesländern zum 1. Januar 2019. 2020. Online verfügbar unter https://www.bagwfbm.de/file/1299/
Bernzen, Christian; Dittmar, Ansgar; Ertl, Kilian; Veit, Carola: Werkstättenmitwirkungsverordnung. Kommentar für die Praxis. Marburg 2020.
Bieneck, Angelika; Engelmeyer, Elisabeth: Werktattrat MitWirkung. Marburg 2004.
Breit, Heiko; Kotthoff, Hermann: Zwischen Inter-

CC-BY-ND-4.0

essenvertretung und Betreuung. Bonn 1990.
Bundesagentur für Arbeit: Verzeichnis anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen. 2019. Online verfügbar unter https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba015706.pdf
Cramer, Horst H.: Werkstätten für Behinderte. Die Rechtsgrundlagen. 2., neu bearb. Aufl. München 1997.
Hoffmann, Martin: Mitwirkungsrechte und -möglichkeiten. In: Erwachsenenbildung und Behinderung 23 (2012), H. 1, S. 13-20.
Kuckartz, Udo: Datenanalyse in der Mixed-Methods-Forschung. In: Nina Baur, Udo Kelle und Udo Kuckartz (Hrsg.): Mixed Methods. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (Volume 69, Issue 2). Wiesbaden 2018, S. 157-183.
Nienhüser, Werner: Der Einfluss des Betriebsrats-Typs auf die Nutzung und Bewertung von Betriebsvereinbarungen. In: Industrielle Beziehungen – Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 12 (2005), H. 1, S. 5-27.
Schachler, Viviane: Die Umsetzung der reformierten Werkstätten-Mitwirkungsverordnung aus Sicht der Beteiligten. 2018. Online verfügbar unter www.reha-recht.de
Schachler, Viviane: Partizipation durch Werkstatträte? Über die Einlösung des Beteiligungsanspruchs in WfbM. Berlin 2021 (Veröffentl. i. Vorb.).
Schlummer, Werner: Verantwortung ernst nehmen: Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen. In: Heilpädagogik online 3 (2004), H. 1, S. 58-84.
Schnell, Rainer; Hill, Paul B.; Esser, Elke: Methoden der empirischen Sozialforschung. 10. Aufl. München 2013.
Thewes, Jürgen: Redet MIT uns – und nicht immer nur ÜBER die Werkstatt. Veröffentlicht am 13.01.2021. Online verfügbar. https://kobinet-nachrichten.org/2021/01/13/redet-mit-uns-und-nicht-immer-nur-ueber-die-werkstatt/
Wendt, Sabine: Ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse als Folge der Ausweitung der arbeitnehmerähnlichen Beschäftigung behinderter Menschen über den Bereich anerkannter WfbM hinaus. Diskussionsbeitrag Nr. 11. 2013. Online verfügbar unter www.reha-recht.de

Die Open Access Veröffentlichung dieses Beitrags wurde durch die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte Niedersachsen ermöglicht.

Viviane Schachler, Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Hochschule Fulda
Fachbereich Sozialwesen
Leipziger Straße 123
36037 Fulda
E-Mail: viviane.schachler@sw.hs-fulda.de

CC-BY-ND-4.0