

# **Empfehlungen für die Arbeit der Vertrauensperson in Werkstätten für behinderte Menschen**

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

## **Vorwort**

„Ich möchte nicht länger zwischen allen Stühlen sitzen und wünsche mir daher klarere Vorgaben und Rahmenbedingungen für meine schwierige Arbeit als Vertrauensperson<sup>1</sup>“. Diese Aussage einer Vertrauensperson, die gleichzeitig als Gruppenleiter (Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung) im Arbeitsbereich einer WfbM tätig ist, kennzeichnet recht treffend die praktische Arbeitssituation der Vertrauenspersonen in unseren Einrichtungen. Dies ist die eine Seite der „Medaille“. Auf der anderen befinden sich die Menschen mit Behinderungen, deren Unterstützungsbedarf bei der Durch- und Umsetzung der ihnen in den Werkstätten gesetzlich zustehenden oder auch zugebilligten Rechte höchst unterschiedlich ist. „Wir wollen unterstützt, aber nicht bevormundet werden“ – so lautet das Statement einer langjährigen Werkstattratsvorsitzenden und trifft damit den „Nerv“ der Vertrauenspersonen, für die diese Anforderung einerseits bestimmend für ihre eigene Rolle und ihr Selbstverständnis ist sowie andererseits ihr Alltagshandeln entscheidet beeinflusst und prägt. Vertrauenspersonen sind Unterstützer, Vermittler, Moderator, Erwachsenenbildner, „Motor“ für neue Anregungen, „Fürsprecher“ gegenüber der Werkstatteleitung, den Kollegen, dem Betriebsrat und noch viel mehr. Die vorliegenden „Empfehlungen“ sind unter Mitarbeit von Vertrauenspersonen der Mitgliedwerkstätten entstanden und spiegeln stark deren praktische Erfahrungen wider. Dabei wurden Defizite auf verschiedenen Ebenen rückgemeldet und „bilanziert“, zu deren Verminderung oder Beseitigung ein Beitrag geleistet werden soll.

## **1. Ausgangssituation**

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

---

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

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

## **2. Vorgaben für Vertrauenspersonen**

### **a. Historische Entwicklung und Ausgangssituation**

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

---

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

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

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

---

<sup>4</sup> Dieses Recht fußt auf Artikel 140 Grundgesetz in Verbindung mit der Weimarer Reichsverfassung.

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

b. Werkstättenmitwirkungsverordnung (WMVO)

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

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

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

c. Caritas-Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (CWMO)

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

d. Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung (DWMV)

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

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

e. Konfliktpotenzial und Handlungsbedarf

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

---

<sup>5</sup> Begründung zur Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung, Seite 3.

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

geschlossen, oder durch werkstattinterne Regelungen auf „freiwilliger Basis“ geschlossen werden: Dem Beispiel der Diakonie folgend sollten für die Vertrauensperson in einem eigenen Paragraf insbesondere Kündigungsschutz wie für Betriebsräte und Zeitbudget (Freistellung ähnlich wie für Werkstatträte) neu bzw. eindeutiger geregelt werden<sup>7</sup>. Ganz nebenbei bemerkt sollte der Gesetzgeber auch überdenken, ob Mitwirkungsrechte noch angemessen sind und, ungeachtet des arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnisses, den Einstieg in einklagbare Mitbestimmungsrechte (siehe DWMV) finden.

### **3. Rolle der Vertrauenspersonen**

#### **a. Selbstbild und Selbstverständnis**

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

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

---

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

b. Fremdbild und „Fremderwartungen“

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

u. a.

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

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

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

iii. Betriebsrat/Mitarbeitervertretung

- Zusammenarbeit
- Interessensausgleich
- Mediation

iv. Eltern- und Betreuerbeirat

- Informationsfluss
- Zusammenarbeit
- Verständnis
- Mediation



c. Konfliktpotenzial

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

d. Persönliche Voraussetzungen

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

---

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

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

#### **4. Rahmenbedingungen der Arbeit**

##### **a. Personenkreis**

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

##### **b. Institutionelle und organisatorische Rahmenbedingungen**

Wie schon ausgeführt, bedarf professionelles Handeln der Vertrauensperson neben gesetzlichen und persönlichen Voraussetzungen auch institutioneller und organisatorischer<sup>9</sup> Rahmenbedingungen, die der Aufgabenstellung entsprechen. Als erforderlich erachtet werden hier:

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

---

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

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

## **5. Zusammenfassung und Ausblick**

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

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

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

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

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

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

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

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

## 7. Anhang

- a. Muster-Aufgabenbeschreibung Vertrauensperson des Werkstatttrates

Speicherdatum: 04.12.2006 14:57:00

Druckdatum: 05.01.2007 11:23

Muster- WfbM	<b>Muster - Aufgabenbeschreibung Vertrauensperson des Werkstattrates</b>
--------------	--

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

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

Musterstadt, den  
Geschäftsführer

Vertrauensperson

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