



Mitwirkungsgremien sind in Schweizer Werkstätten noch nicht verbreitet (im Bild: Drahtzug Zürich). Bild: Matthias Luggen

# Mitbestimmung statt Fremdbestimmung

**Betriebsräte und Personalkommissionen gibt es auch in Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Noch nicht flächendeckend, aber es werden immer mehr. Wir haben einen Augenschein genommen und zeigen, wo die Branche bei der Mitwirkung steht.**

Mitwirkung im Betrieb heisst: Arbeitnehmendesind bei Entscheidungsprozessen im Unternehmen einbezogen. Mitwirkung kann in der Form einer Personalkommission, eines Betriebsrats oder eines ad-hoc-Gremiums erfolgen. Ihre Kernaufgabe besteht darin, kollektive Anliegen zu formulieren,

In der Schweiz sind die Arbeitsbedingungen durch landesweite Branchen-Gesamtarbeitsverträge (GAV) oder durch Gesamtarbeitsverträge auf betrieblicher oder kantonaler Ebene geregelt. Das Obligationenrecht (OR) regelt Arbeitsbedingungen nur minim. Auch das 1993 eingeführte Mitwirkungsgesetz enthält als Rahmengesetz nur wenige Vorschriften. Für die konkrete Ausgestaltung der Mitwirkungsregelungen lässt es den Sozialpartnern grossen Spielraum.

fordert. Sie stützen sich auf ihren Kernauftrag der beruflichen Inklusion im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention: Sie sehen in der Mitwirkung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung nicht nur eine Pflicht, sondern auch ein Potenzial.

Eine aktuelle Studie von Nathalie Benelli sowie Kolleginnen und Kollegen («Conditions de travail dans les ateliers pour personnes en situation de handicap», 2019) zeigt: Von 92 befragten Werkstätten hat heute erst rund ein Drittel eine Arbeitnehmendenvertretung. Diese sehen folgendermassen aus:

- 4 Vertretungen sind gemischte Personalkommissionen.

**Eine aktuelle Studie zeigt: Heute hat erst ein Drittel der Schweizer Werkstätten eine Arbeitnehmendenvertretung.**

eine gemeinsame Haltung zu finden und schliesslich mit den Arbeitgebern über Lösungsansätze zu verhandeln.

## **Deutschland und die Werkstattträte**

Die Mitwirkung von Arbeitnehmenden in Werkstätten wird heute unterschiedlich umgesetzt. Einige Unternehmen machen heute mehr als gesetzlich ge-

- 9 Vertretungen haben ausschliesslich Mitglieder, die eine Behinderung haben.
- 16 Vertretungen sind Personalkommissionen, in denen keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderung vertreten sind.

Anders sieht es beispielsweise in Deutschland aus: Dort gibt es in jedem Betrieb für Menschen mit Behinderung einen Werkstattrat, der überregional und national vernetzt ist. Für diese breit angelegte Mitwirkung ist die 2001 eingeführte Werkstätten-Mitwirkungsverordnung verantwortlich, die 2016 reformiert und erweitert wurde. In Deutschland gibt es seither Frauenbeauftragte, mehr Mitbestimmungsrechte

und Weiterbildungsangebote. Das hat Vorbildcharakter.

### 17 Schweizer Werkstätten befragt

Die Studie von Benelli et al. zeigt: Mitwirkungsgremien sind in Schweizer Werkstätten noch nicht weit verbreitet. Doch wie sehen die Mitwirkungsmöglichkeiten in Institutionen aus, die Arbeitnehmende direkt involvieren? Welche Formen der Mitwirkung haben sich in den letzten Jahren etabliert? Und wie vertreten die Arbeitnehmenden mit Behinderung ihre Interessen? INSOS Schweiz hat in den letzten Monaten zu diesen Fragen eine qualitative Studie in Unternehmen der beruflichen Integration («Werkstätten») durchgeführt. Wir haben 17 Betriebe in verschiedenen Regionen der

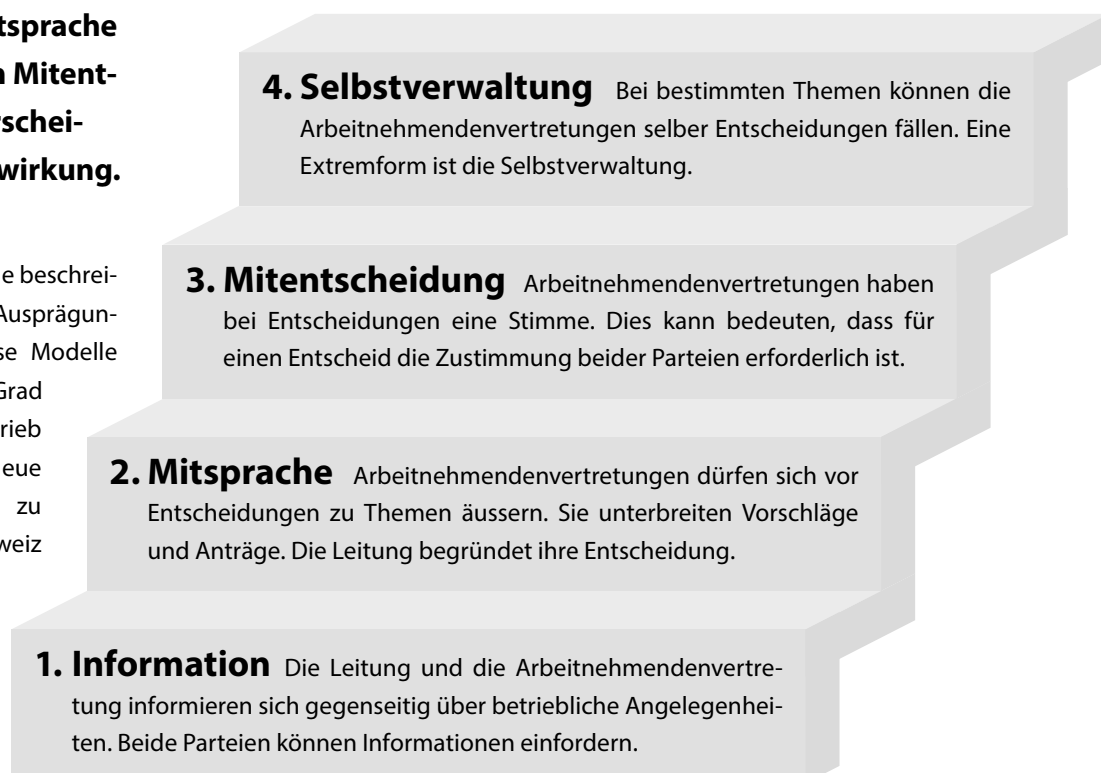
Schweiz besucht und Arbeitgebende, Arbeitnehmendenvertreter\*innen, Fach- und Assistenzpersonen eingehend befragt. Ausgewählte Ergebnisse haben wir auf den folgenden Seiten zusammengefasst. Erstmals präsentiert werden die Resultate der Studie an der INSOS-Fachtagung «Mitbestimmen im Betrieb» vom 14. November 2019.

Anita Heinzmann, wissenschaftliche Mitarbeiterin, und Annina Studer, Leiterin Projekt Mitwirkung, INSOS Schweiz

## Die 4 Stufen der Mitwirkung

**Mitwirkung kann Mitsprache bedeuten. Oder auch Mitentscheidung. Wir unterscheiden 4 Stufen der Mitwirkung.**

Verschiedene Stufenmodelle beschreiben die unterschiedlichen Ausprägungen von Mitwirkung. Diese Modelle können Ihnen helfen, den Grad der Mitwirkung in Ihrem Betrieb besser einzuschätzen und neue Mitwirkungsmöglichkeiten zu konzipieren. INSOS Schweiz unterscheidet 4 Stufen der Mitwirkung (vgl. Abbildung).



# Die vielen Gesichter der Mitwirkung

Was unternehmen soziale Institutionen, damit sich Arbeitnehmende mit Behinderung im Betrieb einbringen können und gehört werden? Auf welche Herausforderungen stossen sie? Und welche Chancen eröffnet die Mitwirkung? INSOS Schweiz hat dazu 17 Institutionen aus der ganzen Schweiz befragt. Wir präsentieren hier einige ausgewählte Ergebnisse.

## MITWIRKUNGSMODELLE

Werkstätten haben in den letzten Jahren Instrumente und Gefässe entwickelt, damit die Arbeitnehmenden mit Behinderung im Betrieb mitwirken können. Wir haben 17 Unternehmen besucht und dazu befragt. Dabei sind wir auf 4 verschiedene Mitwirkungsmodelle gestossen.

### GEMISCHTE PERSONALKOMMISSION

**1** Arbeitnehmende mit und ohne Behinderung vertreten die Interessen des gesamten Personals. Die Kommissionsarbeit basiert auf einem Reglement, in dem Rechte und Pflichten der Kommission beschrieben sind. Sie umfasst auch Fragen zu Anstellungs- und Arbeitsbedingungen. Die gemischte Personalkommission kommt dem inklusiven Ansatz am nächsten, existiert aber selten.

### ARBEITNEHMENDENVERTRETUNG

**2** Arbeitnehmende mit Behinderung vertreten ihre Interessen separiert. Eine Assistenz unterstützt sie bei der Arbeit, indem sie das Protokoll schreibt, beim Organisieren hilft oder Sitzungen leitet. Während der Arbeit im Gremium bauen die Mitglieder Kompetenzen auf. Dadurch kann die Assistenz zunehmend Aufgaben an Arbeitnehmende abgeben. Diese Gremien heissen in der Regel Werkstattrat oder Betriebsrat.

### BEREICHSÜBERGREIFENDES GREMIUM

**3** Bereichsübergreifende Mitbestimmungsgremien sind bei der Themenwahl frei. Die Mitglieder diskutieren auch über Anliegen aus dem Bereich Wohnen, über Freizeitaktivitäten und weitere Themen. Bei diesen Gremien besteht die Gefahr, dass die Verhandlungsthemen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden verloren gehen. Manchmal sind sie inklusiv.

### MITWIRKUNG OHNE VERTRETUNG

**4** Diese Betriebe haben keine Vertretung, aber Instrumente für die Mitwirkung entwickelt. Briefkästen, Umfragen oder Sitzungen dienen dazu, Anliegen von Arbeitnehmenden der Geschäftsleitung zu übermitteln. Arbeitnehmende tauschen sich direkt mit dem Arbeitgeber aus. Bei dieser Form der Mitwirkung ist es für Arbeitnehmende schwieriger, gemeinsame Anliegen zu formulieren.

■  
(Fortsetzung auf Seite 8)



*Der Drahtzug Zürich hat bereits 2004 eine gemischte Personalkommission eingeführt. Seither vertreten Mitarbeitende mit und ohne Beeinträchtigung gemeinsam die Interessen der Arbeitnehmenden im Drahtzug. Bild: Matthias Luggen*

# HERAUSFORDERUNGEN

Mitwirkung umzusetzen, ist anspruchsvoll. Wo sehen die Institutionen Herausforderungen? Welche Fragen stellen sich in der Umsetzung von Mitwirkung in den Betrieben? Wir gehen im Folgenden auf 4 Punkte ein, die uns in den Interviews immer wieder begegneten.

## ROLLE ALS VERTRETER\*IN

**1** Die Anliegen anderer kompetent gegenüber der Betriebsleitung zu vertreten, erfordert hohe Kompetenzen. Dazu gehört, dass die Vertreter\*innen ihre Fähigkeiten, Interessen und Rechte kennen und unterscheiden können: Was möchten sie selbst? Was ist der Wunsch einer einzelnen Person? Und was sind die Interessen der Mehrheit der Mitarbeitenden? Zu ihrer Rolle gehört auch, in einer Gruppe zu funktionieren. Die eigene Rolle zu verstehen, ist wichtig, um mit unterschiedlichen Personen im Betrieb zu kommunizieren.

## ZUGANG ZUR MITWIRKUNG

**2** Anliegen der Arbeitskolleg\*innen aufnehmen und besprechen, mit der Leitung verhandeln und nach Lösungen suchen: Das stellt hohen Anforderungen an die Rolle als Vertreter\*in der Arbeitnehmenden. Dies kann auch dazu führen, dass Personen von der Vertretung ausgeschlossen werden. Betroffen sind beispielsweise Mitarbeitende, die nicht oder erschwert verbal kommunizieren. Leitungen können gezielt Rahmenbedingungen schaffen, unter denen Mitwirkung für alle gelingt. Folgende Faktoren erleichtern den Zugang zur Mitwirkung: Zeitressourcen, Assistenz, angepasste Informationen, Austauschgefäße, Weiterbildungen und faire Wahlsysteme.

## INFORMATIONSFLOSS

**3** Für eine gelingende Arbeitnehmendenvertretung ist es essentiell, dass der Informationsfluss sichergestellt ist. Arbeitnehmendenvertreter\*innen müssen Anliegen verstehen, damit sie diese bearbeiten und ihre Haltung dazu mitteilen zu können. Wenn die Angestellten in verschiedenen, regional verteilten Gebäuden arbeiten, stellt der Informationsfluss eine zusätzliche Herausforderung dar. Wichtig ist, dass die Arbeitnehmenden die notwendige Unterstützung bei der Kommunikation erhalten und dass Abläufe klar geregelt sind (über welche Kanäle werden welche Anliegen bei wem bis wann deponiert).

## BEGLEITUNG

**4** Arbeitnehmendenvertreter\*innen zu begleiten und zu unterstützen heisst für Fachpersonen, sich mit ihrer persönlichen Meinung zurückzunehmen. Wenn eine Assistenzperson zugleich im Betrieb arbeitet, kann es zu Interessens- und Loyalitätskonflikten kommen. Ist die Rolle der Assistenz für alle Beteiligten transparent, kann dies Konflikten entgegenwirken.

# CHANCEN

In Betrieben, die sich ernsthaft auf die Mitwirkung einlassen, zeigt sich: Die Identifikation mit dem Betrieb und die Zufriedenheit der Angestellten mit Behinderung sind hoch. Das wirkt sich positiv auf die Motivation, das Betriebsklima und die Produktivität aus. Nicht nur die Arbeitnehmenden entwickeln sich weiter, sondern der gesamte Betrieb. Er kann die Angebote für Arbeitnehmer\*innen und Kund\*innen verbessern und auf ihre Bedürfnisse abstimmen.

## ARBEITNEHMENDENVERTRETER\*INNEN

**1** Sie erleben sich in einer neuen Rolle. Sie lernen den Betrieb besser kennen. Sie setzen sich für sich und andere ein und bauen Fähigkeiten wie argumentieren, auftreten, Lösungen finden und die Anliegen anderer empathisch aufnehmen aus. Sie erleben Erfolge, wenn Anliegen zu konkreten Veränderungen führen. Das stärkt das Selbstbewusstsein.

## ARBEITGEBENDE

**2** Sie verstehen die Anliegen der Arbeitnehmenden besser, weil sie sich regelmässig mit der Arbeitnehmendenvertretung austauschen. Inputs erweitern ihre Sicht auf den Betrieb. So können sie ihre Angebote auf partizipative Weise und den Bedürfnissen entsprechend weiterentwickeln. Anbahnende Probleme erkennen Arbeitgebende auf diese Weise möglicherweise früher.

## GESAMTBETRIEB

**3** Der Betrieb profitiert als Ganzes vom Austausch zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden. Die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsqualität nehmen zu, wenn Arbeitnehmende sich aktiv einbringen. Dadurch entsteht eine positive, teilhabeorientierte Betriebskultur.



# THEMEN

Die Anliegen der Arbeitnehmenden sind vielfältig. Wir haben die Themen gesammelt, die in den Arbeitnehmendenvertretungen am häufigsten diskutiert werden:

- Arbeitsweg
- Freitage
- Rechte und Pflichten
- Datenschutz
- Lohn
- Pausenzeiten und Ruheräume
- Erreichbarkeit des öffentlichen Verkehrs
- Funktionsweise der IV
- interne Reglemente und Verhaltenskodizes
- Wohlbefinden
- Zufriedenheitsbefragungen
- Umgang von Arbeitnehmenden mit und ohne Behinderung auf Augenhöhe
- Barrierefreiheit
- bauliche Themen, Infrastruktur und Sicherheit
- Weiterbildung
- Essen und Preise in der Kantine

Texte: Anita Heinzmann, wissenschaftliche Mitarbeiterin  
Projekt Mitwirkung, INSOS Schweiz

# Werden Institutionen Pioniere der Mitwirkung?

Wenn Arbeitnehmende mit Behinderung künftig die Werkstättenangebote mitbestimmen, wird die Werkstättenkritik verpuffen. Davon ist Annina Studer, Verantwortliche Projekt Mitwirkung bei INSOS Schweiz, überzeugt. Im Gespräch erklärt sie, wo die Institutionen in der Mitwirkung stehen. Warum Deutschland ein Vorbild ist. Und welche Hindernisse die Branche noch überwinden muss.

**INSOS hat ein Positionspapier zur Mitwirkung in Werkstätten veröffentlicht, eine Studie zum Thema durchgeführt und lädt im November zur Fachtagung «Mitbestimmen im Betrieb» ein. Weshalb hat das Thema Mitwirkung derart Priorität?**

Annina Studer: Dafür gibt es drei Gründe. Erstens ist da die UN-Behindertenrechtskonvention, die in der Präambel und in Art. 27 Mitwirkung im Betrieb



Annina Studer leitet den Bereich Arbeitswelt und das Projekt Mitwirkung von INSOS Schweiz.

fordert und zeigt: Berufliche Teilhabeprogramme sind nur mit Mitwirkung zu legitimieren. Zweitens haben Nachbarländer wie Deutschland inzwischen sehr gut organisierte Arbeitnehmendenvertretungen. Das hat Vorbildcharakter. Und drittens sind die Werkstätten heute betriebswirtschaftlich geführte Privatunternehmen. Als KMU sind auch sie marktwirtschaftlichen

Regeln und Pflichten unterworfen – zum Beispiel dem Mitwirkungsgesetz. Dieses Rahmengesetz gilt auch für Arbeitnehmende mit Behinderung in Werkstätten. Es räumt ihnen das Recht ein, eine Arbeitnehmendenvertretung zu fordern und Arbeitsbedingungen sozialpartnerschaftlich auszuhandeln.

**Kann die Mitwirkung den Angeboten von Werkstätten auch eine Daseinsberechtigung verschaffen?**

Ja! Kritiker werfen den Werkstätten vor, sie würden Angebote schaffen, die nicht den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden entsprechen. Wenn Werkstätten nun ihre Unterstützungsangebote wie auch ihre Produkte und Dienstleistungen weitgehend gemeinsam mit Arbeitnehmenden entwickeln, wird echte berufliche Teilhabe möglich – und die Kritik läuft ins Leere.

**Weshalb haben sich in sozialen Institutionen Arbeitnehmendenvertretungen noch nicht durchgesetzt?**

Zum einen musste zuerst das Bewusstsein wachsen, dass Arbeitnehmende mit Behinderung die gleichen Rechte und Pflichten haben wie jene ohne Behinderung. Zum andern entstehen

Kosten, wenn Institutionen Arbeitnehmendenvertretungen nachhaltig aufbauen wollen. Sie sind darauf angewiesen, dass Bund und Kantone dafür genügend Ressourcen zur Verfügung stellen. Dann können die Institutionen Arbeitnehmende mit Behinderung «empowern», ihnen eine Assistenz bieten und Arbeitsausfälle kompensieren, die durch die Vertretung entstehen. Hinzu kommt: Eine wirksame Mitsprache kann Entscheidungsprozesse und damit die Organisation verlangsamen. Für die Institutionen ist das auch unternehmerisch eine Herausforderung.

**Warum sollen die sozialen Institutionen trotz diesen Hindernissen mit der Mitwirkung vorwärts machen?**

Weil sie es können! Im Gegensatz zu reinen Profitunternehmen sind sie schon heute darin Profis, Menschen zu fördern, zu befähigen und Teilhabe zu ermöglichen. Sie sind geradezu prädestiniert, in der Mitwirkung eine Pionierrolle zu übernehmen. Zudem hat die Schweizer Gesundheitsbefragung 2017 gezeigt: Der Stress nimmt ab und die Motivation zu, wenn Unternehmen Arbeitnehmende involvieren. Noch ein Grund, vorwärts zu gehen.

### **INSOS hat 17 Institutionen befragt, die Mitwirkung ermöglichen. Welche Form der Mitwirkung ist denn nun die beste?**

Das eine richtige Modell gibt es nicht. Natürlich kommt eine Personalkommission, in der Arbeitnehmende mit und ohne Behinderung mitwirken, dem inklusiven Ansatz am nächsten. Doch entscheidend ist, wie es um die Mitwirkungschancen wirklich steht.

### **Woran erkennt man, ob Mitwirkung gelingt?**

Eine gute Frage. Wir prüfen gerade, ob wir ein einfaches Instrument entwickeln wollen, das zeigt, wo eine Institution in der betrieblichen Mitwirkung steht. Entscheidende Faktoren sind:

- *Eine hohe Organisationsqualität:* Es gibt ein möglichst unkompliziertes Reglement. Dieses äussert sich z.B. verbindlich zu Mitwirkungsmöglichkeiten, Aufgabenteilung, Schweigepflicht, Umgang mit Rollenkonflikten, Verbindlichkeit der Entscheide oder Informationsfluss.
- *Eine hohe Strukturqualität:* Es gibt eine Arbeitnehmendenvertretung, die die Interessen aller Mitarbeitenden vertritt und sich regelmässig mit der Leitung trifft. In Kleinbetrieben kann auch eine externe Person diese Vertretung mit den Angestellten im Mandat übernehmen.
- *Eine hohe Inhaltsqualität:* Das Gremium diskutiert nicht nur über eine neue Kaffeemaschine, sondern auch über Weiterbildung, Mitgestaltung der Arbeit, Löhne, neue Produkte oder Unterstützungsleistungen.

### **In Deutschland sind Arbeitnehmende mit Behinderung schon lange in Werkstatträten organisiert. Was können wir von Deutschland lernen?**

Dank der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung gibt es in Deutschland in jeder

Werkstätte einen Betriebsrat, der überregional und national vernetzt ist. Die «Werkstatträte Deutschland» vertreten

**«Institutionen für Menschen mit Behinderung sind prädestiniert, in der Mitwirkung eine Pionierrolle zu übernehmen.»**

diese gegenüber der Bundesregierung. Dies zeigt: Gesetzliche Vorgaben können Klarheit schaffen und viel in Gang bringen.

### **Wie sieht in fünf Jahren die betriebliche Mitwirkung aus?**

2024 soll es selbstverständlich sein, dass Arbeitnehmende im Betrieb mitwirken. INSOS unterstützt seine Mitglieder dabei mit Dienstleistungen, Instrumenten und Vernetzungsmöglichkeiten. Wir verfolgen keine gewerkschaftliche

**«Mitwirkung darf keine Alibiübung sein. Sie erfordert ein neues Rollenverständnis, das sich nun entwickeln muss.»**

Ziele. Wir wollen den Paradigmenwechsel unterstützen, der den Mitarbeitenden im Sinne der Inklusion die Definitionshoheit über die Angebotsentwicklung gibt. Dadurch legitimieren sich Werkstätten von selbst. Klar ist: Für die Leitungs- und Fachpersonen ist dies höchst anspruchsvoll.

### **Welche Hindernisse stehen im Weg?**

Mitwirkung darf keine Alibiübung sein! Sie erfordert ein Umdenken und ein neues Rollenverständnis. Mitwirkung bedeutet einen Mehrwert für die Institutionen. Jetzt braucht es die Bereitschaft und den Mut aller, nicht nur von Mitwirkung zu sprechen, sondern sie gemeinsam umzusetzen.

Interview: Barbara Lauber





# Drei Beispiele – dreimal anders

Im Werkheim Uster, im Drahtzug Zürich und in der FOVAHM bringen Vertretungen der Arbeitnehmenden mit Behinderung ihre Meinung und ihre Anliegen gezielt ein. Auf unterschiedliche Weise zwar. Aber mit grossem Engagement und Erfolg.

## WERKHEIM USTER



**Katrin Roth**

Fachverantwortliche Arbeits-  
agogik und Assistenz Betriebsrat

## DRAHTZUG ZÜRICH



**Tatjana Kruschak**

Leiterin Atelier und Präsidentin  
Personalkommission

## FOVAHM WALLIS



**Sébastien Beney**

Präsident Delegiertenkommission  
Mitarbeitende und Bewohnende

Interviews:  
Barbara Lauber,  
Rocco Brignoli

## Warum haben Sie ein Mitwirkungs-gremium?

« Die Idee, einen Betriebsrat zu schaffen, kam von der Geschäftsleitung selbst. Dieser Schritt war eine logische Folge unserer Philosophie, die Bedürfnisse der Mitarbeitenden mit Behinderung direkt in unsere Arbeit einfliessen zu lassen. Im September 2016 fanden nach mehreren Informationsveranstaltungen die ersten Wahlen statt. Die Wahlbeteiligung lag bei 69 Prozent – überraschend hoch! Zu Beginn gab es auch kritische Stimmen. Einzelne trauten es den Mitarbeitenden mit Behinderung nicht zu, ihre Interessen selber zu vertreten. Heute sind sich alle einig: Das geht! »

« Die Menschen mit psychischer Beeinträchtigung, die im Drahtzug arbeiten, sind für uns Arbeitnehmende. Diese Haltung geht auf den früheren Geschäftsleiter zurück, der das gewerkschaftliche Denken im Blut hatte und 2004 die gemischte Personalkommission schuf. Heute arbeiten dort 3 Arbeitnehmende ohne und 4 Arbeitnehmende mit Beeinträchtigung mit. Wir kommen mit den verschiedenen Rollen gut zurecht und begegnen uns auf Augenhöhe. Die letzte Weiterbildung beim VPOD habe ich beispielsweise mit einer Mitarbeiterin mit Beeinträchtigung besucht. »

« Die FOVAHM setzt sich für die Umsetzung der UN-BRK ein. Deshalb haben wir mit Partnerorganisationen aus anderen Ländern an einem europäischen Projekt teilgenommen, das die gesellschaftliche Teilhabe voranbringen will. 2015 packte ich die Chance, vor dem luxemburgischen Parlament ein Votum für die Leichte Sprache abzugeben. Mir wurde klar, dass in den Institutionen ein unglaublicher Wandel in Gang ist. Im Laufe des darauffolgenden Jahres wurde die FOVAHM aktiv: 2016 wurde die Delegiertenkommission der Mitarbeitenden und Bewohner\*innen gegründet. »

## Wie funktioniert Ihr Mitwirkungs-gremium?

«**Jeder der fünf Werkheim-Betriebe hat eine Vertretung im Betriebsrat.** Er vertritt die Wünsche und Anliegen aller Mitarbeitenden und trifft sich sechsmal pro Jahr. In der Rolle der Assistenz schreibe ich das Protokoll, zeige Lösungsmöglichkeiten auf und unterstütze bei Bedarf. Der Betriebsrat präsentiert seine Vorschläge direkt den zuständigen Personen. Bewegen konnte er schon viel: Wir haben nun z.B. Yoga- und andere Kurse für alle Mitarbeitenden oder eine Ruhemöglichkeit über Mittag. Zudem hat der Betriebsrat das Thema Datenschutz auf die Agenda gesetzt. »

«**Die PEKO hat fünf Sitzungen pro Jahr und trifft sich zusätzlich fünfmal mit der Geschäftsleitung.** Diese ist verpflichtet, uns über alle wichtigen Geschäfte zu informieren. Als Präsidentin nehme ich zudem an den Sitzungen der Geschäftsleitung und des Vorstands teil. Das erleichtert den Informationsfluss und schafft Vertrauen. Bei Interesse können weitere PEKO-Mitglieder rotierend als Beisitzer bei den Vorstandssitzungen dabei sein. Wir behandeln unterschiedliche Themen wie aktuell die Anzahl Ferientage 2020, die Umsetzung der UN-BRK oder die Nutzung des Ruheraums. »

«**Bei uns ist das speziell. Die Kommission besteht aus einem «Zentralvorstand»** und einem «erweiterten Vorstand», die die Mitarbeitenden und die Bewohner\*innen vertreten. Die Mitglieder werden alle zwei Jahre demokratisch gewählt. Der «Zentralvorstand» trifft sich monatlich. Wir diskutieren und bereiten die Treffen mit der Geschäftsführung und dem «erweiterten Vorstand» vor. Dieser sammelt die Meinungen der Personen in jedem Sektor der FOVAHM. Gemeinsam versuchen wir, die Probleme der Fachpersonen und Menschen mit Beeinträchtigung der Bewohner\*innen zu lösen. »

## Welche Vorteile hat Ihr Mitwirkungs-gremium?

«**Mitarbeitende bringen Anliegen und Themen zur Sprache, die früher unbemerkt geblieben wären.** Alle wissen inzwischen: Sie dürfen mitreden, sie werden gehört, und sie können etwas bewegen. Die Mitglieder des Betriebsrats lernen, Anliegen zu formulieren, Interessen zu vertreten, die nicht unbedingt ihre eigenen sind, zu verhandeln und gemeinsam Lösungen zu finden. Zwei Personen haben bereits eine Peer-Ausbildung besucht. Dank dem Betriebsrat werden die Dienstleistungen unserer Institution ganz klar besser. »

«**Wer in der PEKO mitarbeitet, vertritt nicht nur seine Interessen, sondern auch die der Kolleg\*innen.** Das kann Druck machen, ist aber auch ein wichtiges Lernfeld. Wir probieren immer wieder Neues aus und sind offen für Veränderungen. So hat die letzten Protokolle ein Mitarbeiter geschrieben. Sie waren tadellos! Das zeigt: Wenn man einer Person viel zutraut und Aufgaben anbietet, kommen oft verschüttete Kompetenzen zum Vorschein. Das stärkt das Selbstbewusstsein. Auch ich profitiere von der PEKO: Ich bin heute vernetzter und lerne unterschiedliche Sichtweisen kennen. »

«**Unsere Kommission hat schon zahlreichen Veränderungen angestossen.** Als Vorsitzender des «Zentralvorstands» bin ich stolz auf unser Engagement. Konkret werden heute allen Fachpersonen und Bewohner\*innen Informationen (z.B. zur UN-BRK oder zum Thema Beistände) in Leichter Sprache zur Verfügung gestellt. Solche Themen liegen mir sehr am Herzen. Wir sensibilisieren auch das Fachpersonal für die von unserer Kommission besprochenen Themen. Ich fühle mich nützlich und sehe, dass ich mit meiner Arbeit Menschen helfen kann. »