

Die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung im Wandel

„Du bist mein Betriebsrat.“ Diese Aussage beschreibt mit einfachen Worten, wie gravierend sich die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung in den letzten Jahren gewandelt hat. Vom Antragsteller zum Fallmanager, vom Einzelkämpfer zum Teamplayer.

Früher wurde die Schwerbehindertenvertretung gerne als Anhängsel des Betriebsrats gesehen. Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung war oftmals unter dem Motto „Für den Betriebsrat hat es nicht gereicht, also versuchst du es hier mal,“ gestanden.

Damals gab es auch die Aussage von sogenannten gestandenen Betriebsräten, „Du sitzt in deinem Büro und machst deine Anträge, den Rest machen wir“.

Auch die Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung war zumindest in unserem Betrieb bei den Betriebsräten nicht bekannt. Das ging so weit, dass man dachte ich sei damals vom Betriebsratsvorsitzenden freigestellt worden. Es war dem Sekretariat nur schwer zu vermitteln, dass sich die Schwerbehindertenvertretung zu Seminaren selbst freistellt und kein Freistellungsbeschluss des Betriebsrats notwendig war. Auch politisch war die Schwerbehindertenvertretung für viele schwer einzuschätzen und so versuchte man sie immer unter „Aufsicht“ zu halten und zu beeinflussen.

Dass es bei uns auch damals schon um praktische Sozialarbeit im Betrieb ging und um das Erarbeiten von Einzelfalllösungen, dieses Wissen war einfach nicht präsent. bzw. schwer zu vermitteln.

Das damalige Aufgabengebiet war also stark eingeschränkt, auf das Soziale. Auch die Erwartungshaltung der schwerbehinderten Menschen im Betrieb war so - im Gegensatz zu heute.

Ganzheitliche Betreuung

Jetzt erwarten die schwerbehinderten Menschen im Betrieb eine ganzheitliche Betreuung. Eine klare Abgrenzung zum Betriebsrat gibt es in der täglichen Praxis nicht mehr. Ob bei Führungskräften oder den Betroffenen selbst, sind wir der "Schwerbehindertenbetriebsrat".

Nur wenn man Mitbestimmungsrechte reklamiert, bekommt man zu hören, dass man ja nur Schwerbehindertenvertreter sei.

Aber im Gegensatz zu früher ist die Arbeit heute wesentlich leichter geworden, weil unsere Arbeit einen anderen Stellenwert hat. Viele positive Beispiele integrativer Arbeit führten zu dieser Anerkennung.

Die Aufwertung kam, als soziale Kompetenz gefragt war, als die Probleme mit Mitarbeitern mit Einzeleinschränkungen nicht mehr so einfach zu bewältigen waren.

In der Vergangenheit war es üblich, dass bei Auftreten von Beschäftigungsschwierigkeiten am Stammarbeitsplatz, einfach eine Versetzung vorgenommen wurde. Damals hatten wir noch die Möglichkeit eine Vielzahl von Arbeitsplätzen vorzuhalten, wo Mitarbeiter mit Handicap leidensgerecht zu beschäftigen waren.

Verursacht durch die Globalisierung und dem damit verbundenen Wettbewerb sind viele geeignete Arbeitsplätze im gewerblichen Arbeitsbereich weggefallen. Hinzu kamen eine permanente Leistungsverdichtung und die Forderung nach einer ständig zu erhöhenden Flexibilität.

Die Ausgliederung von Verwaltungsarbeit und die Bündelung der Aufgaben an wenigen Standorten, sowie eine dezentrale Führungsstruktur führen zusätzlich gerade bei den „Angestellten“ zu einem erhöhten Druck mit den entsprechenden negativen Auswirkungen.

Gerade jetzt in Zeiten des demografischen Wandels sind die Erfahrungen im Umgang mit einer betrieblichen Randgruppe plötzlich für einen viel größeren Personenkreis interessant geworden.

Dazu gilt es natürlich das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) anzuführen, dass in vielen Betrieben nicht mehr wegzudenken ist.

Hier hat die Schwerbehindertenvertretung schon in den 1990er Jahren wertvolle Erfahrungen gesammelt. Damals wurde auf unsere Initiative hin, und zwar bevor diese Regelung in das Sozialgesetzbuch IX aufgenommen wurde, Vorläuferprozesse gelebt, die sehr geholfen haben Kündigungen von schwerbehinderten Mitarbeitern zu vermeiden, bzw. auch präventive Ansätze geschaffen. Damals hatten wir die Vertreter der Krankenkassen zu uns eingeladen. Die einzige Kasse, die bereit war mit uns zusammen zu arbeiten, war die AOK-Mannheim. Dieses Projekt lief über mehrere Jahre mit einem für alle Beteiligten guten Ergebnis.

Dadurch, dass die Schwerbehindertenvertretung immer wieder mit gravierenden Personalproblemen konfrontiert wurde, lag es auf der Hand, Lösungen zu finden. Es war in dieser Zeit nicht üblich Hilfe von außen anzunehmen. Man war der Meinung, dass die Arbeitsplatzbindung dazu geführt hätte, dass man sich nicht mehr von einem problematischen Mitarbeiter trennen könnte. Durch entsprechende Aufklärungsarbeit, durch gemeinsame Besprechungen mit den Mitarbeitern des Integrationsamtes, der Agentur für Arbeit der Deutschen Rentenversicherung den Krankenkassen und den betrieblichen Handlungsträgern wurde ein gemeinsames Verständnis dafür geschaffen, was betrieblich sinnvoll und gesetzlich möglich ist.

Integrationsvereinbarung

Heute ist dies zumindest in den Großbetrieben selbstverständlich. Der Abschluss der Integrationsvereinbarung, war für die Schwerbehindertenvertretung bzw. die Gesamtschwerbehindertenvertretung der erste Schritt auf dem betrieblichen Parkett Aufmerksamkeit zu erregen. Hier war es das erste Mal möglich die Initiative zu

ergreifen und Verhandlungen in die Wege zu leiten. Leider ist in vielen Klein- und Mittelbetrieben diese Chance nur sehr zögerlich genutzt worden. Durch die gesetzliche Verpflichtung zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements wurde ein weiterer großer Schritt vollzogen. Von Anfang an wurde die Schwerbehindertenvertretung hier als kompetenter Partner angesehen und die Fachkenntnisse entsprechend geschätzt.

Nachdem klar war, dass diese Regelung für alle Mitarbeiter gilt und nicht nur für die schwerbehinderten Beschäftigten kam es auf der Arbeitgeberseite zu einem Sinneswandel. Was für die Gruppe der schwerbehinderten Mitarbeiter gut war, konnte für alle anderen ja so falsch nicht sein. Jetzt gibt es Regularien, wo Mitarbeiter mit gesundheitlichen Problemen und gravierenden Ausfallzeiten entsprechend ihren Fähigkeiten wieder eingegliedert werden können und womit Fehlzeiten in der Zukunft entscheidend verringert werden können.

Was früher undenkbar war ist heute Wirklichkeit, die Arbeitgeberseite hat heute einen eigenen Disability.- oder Eingliederungsmanager der sich verantwortlich um diese Belange kümmert. Auch hier gibt es eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Die heutigen Anforderungen an die Schwerbehindertenvertretung lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- steigende Fallzahlen bei psychischen Erkrankungen in allen Beschäftigtengruppen und die damit verbundene Notwendigkeit ganzheitlicher Betreuung.
- Die Begleitung der Betroffenen im Disability-Management bzw. im betrieblichen Eingliederungsmanagement, unterstützen bei den unseligen Krankenrückhergesprächen.
- Häufige Einbindung der externen Helfergruppe, wie Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes oder der Deutschen Rentenversicherung.
- Zuhören können, Aufmerksamkeit schenken, Beratungskompetenz, Gesprächsführung.
- Ganzheitliche Lösungen erfordern auch entsprechendes Wissen. Das bedeutet erweiterte Kenntnisse im Sozialrecht. Das heißt nicht nur Schwerbehindertenrecht sondern auch Kenntnisse bei der Arbeitsförderung, dem Krankenversicherungsrecht, dem Rentenversicherungsrecht und dem Unfallversicherungsrecht.
- Suchtprobleme, Konflikte am Arbeitsplatz, Verhaltensauffälligkeiten.

- Probleme aus dem privaten Bereich, wie Überschuldung, Scheidung etc.
- Mentale Belastung bei der Schwerbehindertenvertretung .

Helfen und Unterstützen

Gerade die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat war einem starken Wandel unterzogen, früher wurde man eher von oben herab behandelt und geduldet. Heute kommt aus diesem Bereich die Aufforderung zu helfen und zu unterstützen. Unerlässlich ist die Arbeit in der Personalkommission und im Betriebsausschuss, hier spielt in der Arbeitnehmersvertretung die Musik. Früher war man eher in der Kommission für Arbeits- und Gesundheitsschutz aktiv, bzw. im Arbeitssicherheitsausschuss. Das ist heute die Aufgabe der Stellvertreter.

Dies erfordert aber auch einen hohen Zeitaufwand, den die Schwerbehindertenvertretung mit ihren begrenzten Ressourcen zu bewältigen hat.

Die Woche ist mittlerweile regelrecht getaktet, ständig finden BEM-Gespräche statt, oder es tagt der Betriebsrat. Dies ist neben dem täglichen Beratungs- und Betreuungsbedarf der Menschen mit Behinderungen zu bewältigen. Gerade die Zunahme der psychischen Erkrankungen erfordert heute eher eine Langzeitbetreuung, als dass man einen Fall nach einer gewissen Zeit abschließen kann.

Wir sind Fachkräfte für Integration, Rehabilitation und Prävention, wir schaffen interne und externe Netzwerke, beraten Führungskräfte und Betriebsräte und sind Verbindungsleute zu den offiziellen Stellen.

Wir betreiben Rentenberatung und beraten bei der betrieblichen Altersvorsorge und bei Altersteilzeit, erklären die Folgen der Aussteuerung und was bei der Agentur für Arbeit zu beachten ist. Meine frühere Forderung, dass die Schwerbehindertenvertretung in allen sozialen Angelegenheiten beraten soll, ist Wirklichkeit geworden.

Forderungen für die Zukunft

Daraus ergeben sich auch Forderungen für die Zukunft. Es ist an der Zeit das Sozialgesetzbuch IX zu reformieren. Hier müssen ganz konkret Änderungen vorgenommen werden, die der Rolle der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Praxis auch gerecht werden. Der Beisatz für das Sozialgesetzbuch IX als „Gesetz des guten Willens“ muss endlich der Vergangenheit angehören.

Die Beteiligungsrechte müssen ausgeweitet werden. Ohne die Zustimmung der Schwerbehindertenvertretung dürfen schwerbehinderte Mitarbeiter nicht mehr versetzt werden.

Bei Verstößen gegen das Gesetz muss es entsprechende Sanktionsmaßnahmen geben.

Die Einbindung der Stellvertreter und die Schulungsmöglichkeiten müssen verbessert werden; es kann nicht sein, dass bei all der Arbeit, und bei aller Anerkennung auf der Arbeitgeberseite, gleichzeitig immer wieder versucht wird, die Freistellung der Schwerbehindertenvertreter infrage zu stellen.

Es gilt auch wieder die alte Beschäftigungsquote von 6 Prozent festzuschreiben und die Fehlbelegungsabgabe zu erhöhen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist heute Initiativ, sie betreibt umfassende Öffentlichkeitsarbeit und schlägt Brücken in die öffentliche Verwaltung und zu den Behindertenverbänden. Die Arbeit wird zwar eigenständig und ohne Weisung durchgeführt, fordert aber eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der innerbetrieblichen und der außerbetrieblichen Helferguppe. Außerdem arbeiten wir in weiteren ehrenamtlichen Funktionen. Ob als ehrenamtlicher Richter am Sozialgericht, als Versichertenberater bei der Deutschen Rentenversicherung, oder als Arbeitskreisleiter und Referent bei der Gewerkschaft, oder einem Behindertenverband - das Engagement ist sehr vielfältig.

Um diese Arbeit weiter verantwortungsvoll leisten zu können müssen nun auch von der Politik Konsequenzen gezogen werden. Es gilt das veränderte Arbeitsprofil und den Aufgabenzuwachs der Schwerbehindertenvertretung zur Kenntnis zu nehmen und das Amt adäquat und zeitgemäß gesetzlich auszugestalten.

Wenn es der Gesetzgeber wirklich ernst meint und hinter der Inklusion steht, dann muss er auch dafür sorgen, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen stimmig sind.

Manfred Rüdibusch