

„Barrierefreiheit im Kopf ist das Ziel“

Interview mit _____, Gesamtschwerbehindertenvertreterin der _____

Ende Januar 2015 wurde _____ zur Gesamt-Schwerbehindertenvertreterin der _____ gewählt. Umfangreiche Erfahrung hierfür bringt sie mit. Bereits 2010 übernahm die _____ das Amt der Schwerbehindertenvertreterin der _____.

Frau _____, welche Motivation brachte Sie dazu, sich für die Rechte schwerbehinderter Menschen einzusetzen?

Das war eine ganz persönliche Motivation. 1989 erkrankte unsere damals zweijährige Tochter an einer Pneumokokken-Meningitis, also einer Hirnhautentzündung. Sie schwebte in Lebensgefahr, überlebte jedoch zu unserem großen Glück. Allerdings behielt sie eine Behinderung zurück. Sie verlor ihr Gehör.

Mit drei Jahren setzte man ihr ein Cochlea-Implantat ein. Sie konnte wieder hören und lernte Sprechen. Auch ihr Gleichgewichtssinn erholte sich wieder, aufrechtes Gehen war wieder möglich.

Dennoch besuchte sie eine Sonderschule – und an diesem Begriff „knabberte“ ich eine ganze Weile. Ich empfand ihn anfangs als Makel. Heute weiß ich, dass körperliche Behinderung keine Beeinträchtigung der anderen Lebensbereiche sein muss. Man muss nur die entsprechenden Weichen stellen. Und für dieses Recht auf Weichenstellung kämpfte ich im Sinne der Kolleginnen und Kollegen. Unsere Tochter hat übrigens ihr Abitur gemacht, ist heute 28 und Beamtin. Sie will dieses Jahr heiraten.

Wo sehen Sie konkret Ihren Auftrag?

Bevor ich über eigene Einschätzungen spreche, möchte ich meiner Vorgängerin _____ für ihre hervorragende Arbeit und ihre Unterstützung herzlich danken. Sie war maßgeblich an der Umsetzung der Vorschriften zur Barrierefreiheit _____ beteiligt und hat unser Amt immer souverän und mit großer Kompetenz vertreten.

Zu Ihrer Frage: Ich sehe meinen Auftrag darin, den Arbeitgeber sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davon zu überzeugen, dass Menschen mit Behinderung und nichtbehinderte Menschen gleichwertige Arbeit leisten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Behinderung können durch ihre zusätzliche und von sozialer und menschlicher Kompetenz geprägte Perspektive eine Bereicherung für jedes Unternehmen sein.

Wichtig ist der Abbau von Barrieren – und dabei meine ich neben den baulichen vor allem die im Kopf. Kennen Sie den Film „Das Vorstellungsgespräch“? Wenn Sie ihn gesehen haben, wissen Sie wofür ich mich einsetze. Und da gibt es auch innerhalb der _____ noch einiges zu tun. (Anmerkung der Redaktion: Der Link zum Film ist unter dem Interview zu finden.)

Mit welchen Anliegen können sich Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung an Sie wenden?

Die Schwerbehindertenvertretung hat ein offenes Ohr für viele Belange. Zu uns kommt man, wenn man Hilfestellung in Konfliktsituationen mit anderen Kolleginnen und Kollegen

oder auch der Führungskraft benötigt. Wir helfen, wenn Anträge auf Schwerbehinderung oder Gleichstellung zu stellen sind und formulieren Widersprüche, falls solche Anträge unberechtigterweise abgelehnt wurden. Wenn eine andere Tätigkeit anvisiert wird, beraten wir entsprechend oder beschaffen Hilfsmittel, die den Betroffenen ihre Arbeit und ihr Leben generell erleichtern. Außerdem stellen wir den Kontakt zu den Integrationsämtern her und unterstützen bei Anträgen zu Reha-Maßnahmen und so weiter.

Erfreulicherweise arbeiten wir sehr gut mit dem Personal- und Sozialbereich und hier auch mit _____ dem Schwerbehindertenbeauftragten des Arbeitgebers, zusammen. Gemeinsam mit ihm kümmern wir uns zum Beispiel um behindertengerechte Umbaumaßnahmen und Hilfsmittel sowie um finanzielle Unterstützungen durch externe Stellen. Während die Schwerbehindertenvertretung alle vier Jahre von den schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewählt wird, ernennt der Arbeitgeber den Schwerbehindertenbeauftragten, damit er das Unternehmen in der Zusammenarbeit mit der SBV, dem Betriebsrat und den Behörden vertritt.

Wie schätzen Sie die aktuelle Situation ein: Müssen Menschen mit Behinderung auch heute noch für ihre Gleichberechtigung kämpfen?

Ja, leider müssen sie das. In den meisten Köpfen ist das Vorurteil, dass Menschen mit Handicap weniger leistungsfähig sind, noch stark verankert. Tragischerweise pflegen auch viele Führungskräfte diese Vorverurteilung. So laden sie Menschen mit Behinderung zum Beispiel seltener zu Vorstellungsgesprächen ein.

Dabei gilt die gesetzlich geregelte Bestimmung, dass bei passender fachlicher Eignung eines behinderten Menschen eine Einladung erfolgen muss. Es ist nicht entscheidend, was ein Mensch ‚vielleicht‘ nicht kann. Entscheidend ist, was er tatsächlich mitbringt und zwar im Gesamtpaket.

Hier ist noch viel Aufklärung – und wir hoffen, im Dialog – zu leisten. Bereitschaft zu Veränderung sowie zu mehr Menschlichkeit und Integration sollte das gemeinsame Ziel sein. Führungskräften, die entsprechende Fragen haben, steht die Schwerbehindertenvertretung übrigens stets sehr gerne mit Rat und Tat zur Seite.

Gibt es Kolleginnen und Kollegen, die ihre Schwerbehinderung nicht offiziell zu erkennen geben? Und – falls ja – warum ist das so?

Wir gehen sogar davon aus, dass die „Dunkelziffer“ sehr groß ist. Viele behinderte Menschen haben Angst, aufgrund ihrer Behinderung stigmatisiert zu werden. Man kann das zwar nicht pauschal sagen, doch es kommt in der Tat nicht selten vor, dass Menschen mit Behinderung von ihren Kolleginnen und Kollegen sowie teilweise auch von den Führungskräften nicht als gleichwertig akzeptiert werden und sich somit ausgegrenzt fühlen.

Behinderungen können sehr vielfältig sein und sind oft nicht unmittelbar zu erkennen. Hier denke ich unter anderem an alle Krebserkrankungen, an Diabetes, Multiple Sklerose oder chronische Rückenleiden. Auch psychische Erkrankungen sieht man nicht unbedingt. Burn-Out gilt heute zum Beispiel als eine anerkannte Behinderung. Doch viele Menschen mit solchen „unsichtbaren Handicaps“ scheuen die Bekanntmachung.

Welche Chancen entgehen den Betroffenen?

Ab einem Grad der Behinderung von 30 ist eine Gleichstellung mit schwerbehinderten Personen möglich und dadurch gilt für diese Personengruppe ebenfalls der erweiterte Kündigungsschutz. Das bedeutet, dass vor jeder Kündigung die Schwerbehindertenvertretung und das Integrationsamt hinzugezogen werden und der Kündigung zustimmen müssen. Behinderte Kolleginnen und Kollegen haben also nicht nur die Betriebsräte, sondern zusätzlich auch die Schwerbehindertenvertretungen vor Ort als unterstützende Partner hinter sich.

Die Schwerbehindertenvertretung ist vom Arbeitgeber außerdem bei Änderungen von Arbeitsanforderungen und -abläufen, bei präventiven Maßnahmen, der Arbeitsplatzgestaltung sowie beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement zu beteiligen. Ebenso bei Versetzungen, Umsetzungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Wir achten auf die Einhaltung der Rechte der Menschen mit Behinderung nach dem Sozialgesetzbuch. So nehme ich zum Beispiel als Schwerbehindertenvertreterin auch an Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren teil, um die Gleichbehandlung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung zu gewährleisten und kämpfe auch entsprechend dafür.

Wenn Sie ein Zukunftsszenario – so wie Sie es sich wünschen würden – beschreiben sollten, wie sähe es aus?

Wir von der Schwerbehindertenvertretung der _____ würden es sehr begrüßen, wenn die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung im Unternehmen steigen würde. Außerdem wünschen wir uns für sie bessere Karriere-Chancen und Möglichkeiten, ebenfalls ins Ausland gehen zu können. Nur so kommen wir dem Ziel der Inklusion näher. Das Amt der Schwerbehindertenvertretung wird sicher nie überflüssig werden, doch vielleicht nimmt bei einer veränderten Haltung, einer Bereitschaft zu mehr Akzeptanz die Fülle an Themen ab und es entsteht ein Arbeitsumfeld, das durch mehr Gemeinschaftssinn geprägt ist.

Wie mein SBV-Kollege _____ es so treffend sagte: „Wenn Inklusion tatsächlich gelebt wird, wird es den Begriff „Inklusion“ nicht mehr geben.“

Herzlichen Dank für das Gespräch, Frau _____.

Das Interview führte _____.

Mehr Informationen auf den Intranetseiten der Schwerbehindertenvertretung: