

1. Kongress der Teilhabeforschung in Berlin
26. September 2019

Förderung durch:

Hans **Böckler**
Stiftung 

Die Rolle von Schwerbehindertenvertretungen in der betrieblichen Inklusion: Optimierung der Zusammenarbeit mit inner- und außerbetrieblichen Kooperationspartnern

Inklusion in Arbeitswelt - „Nothing about us without us“

- Forderung der Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK) nach einer inklusiven Arbeitswelt
- Sicherstellung von Chancengleichheit, Gewährleistung eines gleichberechtigten Zugangs zu allen Bereichen betrieblichen Geschehens, Verbot von negativer Diskriminierung
- Rahmenbedingungen der Arbeitswelt sollen sich anpassen - Paradigmenwechsel Integration-Inklusion
- Schwerbehindertenvertretung (SBV) als Motor der Inklusion

(BMAS 2011; ILO 2007)

Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

- „In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, das die Vertrauensperson im Falle der Verhinderung vertritt“ (§177 SGB IX)
- Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Betrieb, Vertreten der Interessen dieser Zielgruppe sowie beratende und helfende Funktion
- betriebliches Wahlamt über die Dauer von 4 Jahren
- Rechte, Pflichten und Aufgaben der SBV in SGB IX verankert

(Dau, D. H., Düwell, F. J. & Jousen, J. 2019)

Rolle der Schwerbehindertenvertretung

Beratungs- und Unterstützungstätigkeit für Anliegen der **von Behinderung bedrohten und schwerbehinderten Kollegen und Kolleginnen**

Ansprechpartner für **alle Kollegen und Kolleginnen** zu Fragen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Inklusion



Einleitung von Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Teilhabe – Kontakt mit zuständigen **außerbetrieblichen Stellen**

Ansprechpartner für weitere **betriebliche Akteure**, wie Betriebs-/Personalrat und Inklusionsbeauftragte/r – betriebliches Integrationsteam

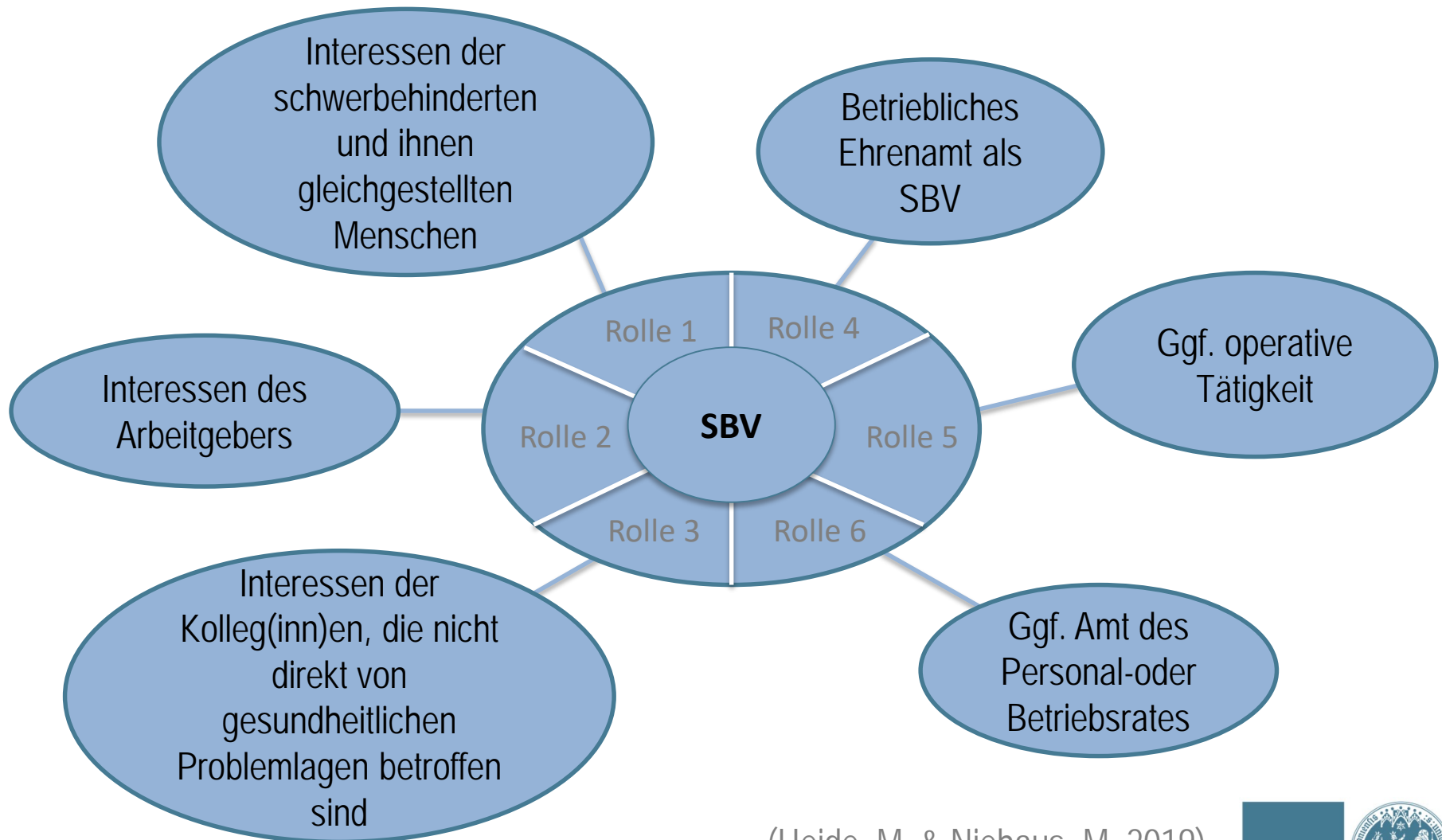
Unterstützung des **Arbeitgebers** in individuellen und generellen Fragestellungen im Hinblick auf betriebliche Inklusion

Rolle der Schwerbehindertenvertretung



SBVen sind einer Vielzahl von Erwartungen ausgesetzt

Rollen im Amt der Schwerbehindertenvertretung



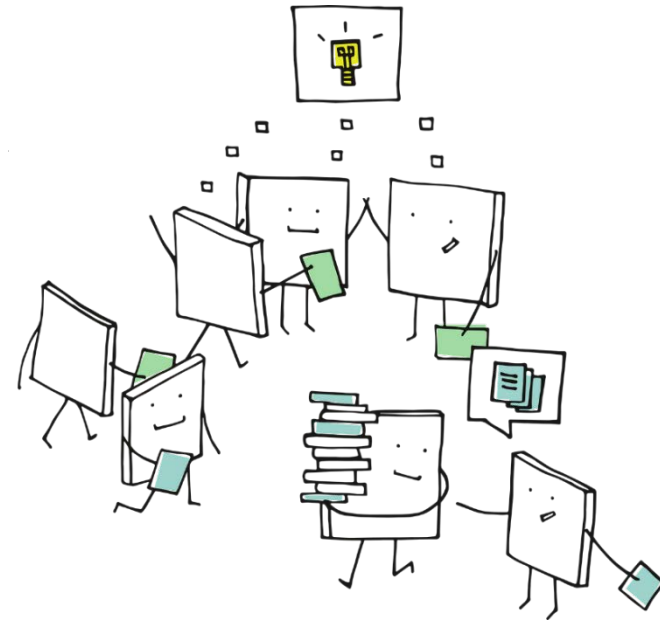
(Heide, M. & Niehaus, M. 2019)

Was macht die Schwerbehindertenvertretung in der Realität?

Systematische Erhebung der Tätigkeiten der SBV, der Rollen, Rollenkonflikte, der Vernetzungen

durch Online-Befragung

durch leitfadengestützte Interviews, Fokusgruppendifkussionen und Zukunftswerkstatt



Befragungsergebnisse

An der schriftlichen Online-Befragung teilgenommen:

Bundesweit insgesamt

1.552 SBVen und 393 Stellvertretungen



Befragungsergebnisse – Verbreitung und Zusammensetzung

Verbreitung und Zusammensetzung der SBVen (n = 1552)

- mehr als die Hälfte der befragten SBVen sind Männer (60 %)
- rund 70 % der befragten Vertrauenspersonen sind 51 Jahre oder älter
- von den Befragten geben 73 % an, selbst einen Schwerbehindertenstatus zu haben
- rund 88 % der SBVen arbeiten in großen Unternehmen mit mehr als 249 Beschäftigten
- rund 77 % der Befragten gehen neben ihrem betrieblichen Ehrenamt auch einer operativen Tätigkeit nach und sind nicht vollständig für die Arbeit als SBV freigestellt
- rund 44 % der befragten SBVen üben sowohl das Amt der SBV als auch das Amt des Betriebs-/Personalrates aus

Befragungsergebnisse - Tätigkeitsbereiche

Tätigkeitsbereiche der SBVen (n = 1552)

- etwa 12 % entfallen auf die Etablierung im Ehrenamt
- rund 22 % verwenden sie auf Tätigkeiten in der Interaktion mit dem/der Arbeitgeber*in
- ebenfalls rund 22 % der Zeit entfallen auf die Interaktion mit anderen Akteur(inn)en
- etwa 43 % umfasst die direkte Arbeit mit der Zielgruppe

Diskussion – Rolle der Schwerbehindertenvertretung

- Arbeit der SBV im Besonderen durch eine große Belegschaftsnähe gekennzeichnet ist → weitgehenden Unterstützungsaufgabe

- diese „zusätzliche Helfer- und Unterstützungsfunktion“ (Düwell 2016, S. 65) setzt ein höheres Maß an Informationen voraus, als es die reine Interessenvertretung derjenigen erfordert, die keiner Hilfe und Unterstützung bedürfen



SBV muss an dieser Stelle im Hinblick auf Sozial- und Beratungskompetenzen geschult werden, um so die Unterstützung der besonders schutzbedürftigen Beschäftigten überhaupt leisten zu können

Diskussion – Rolle der Schwerbehindertenvertretung

- Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteur*innen kann zwar eine Unterstützungsmöglichkeit darstellen, aber auch eine Herausforderung vor allem dann sein, wenn die SBV mit **widersprüchlichen Interessen und Erwartungen von verschiedenen Seiten** konfrontiert ist
- mögliche Ambivalenzen in der erwähnten **Vermittlungs- und Brückenposition**



Wie kann die Zusammenarbeit mit inner- und außerbetrieblichen Akteuren gelingen?

Optimierung der eigenen Arbeit in Netzwerken

Transparenz

Es ist hilfreich für die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren, wenn die Abläufe und Ziele der Arbeit einer Schwerbehindertenvertretung bekannt sind

„Immer wieder versuche ich zu erklären, was ich eigentlich genau mache und warum das wichtig ist. Viele wissen gar nicht, wie ich arbeite.“

Nicht vergessen:

✓ Neuigkeiten kommunizieren!

Wo?

✓ persönliche Gespräche
✓ Betriebsversammlungen

Optimierung der eigenen Arbeit in Netzwerken

- Wichtig: Professionelles Selbstverständnis in Bezug auf die eigene Rolle etablieren
- Sensibilisierung für die eigene und die jeweils andere Rolle und Konflikte thematisieren
- Gelingensfaktoren und Konfliktfelder in der Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteur*innen vor der dem Hintergrund der jeweiligen Perspektive diskutieren
- Möglichkeiten zum Austausch und Raum für Diskussionen schaffen

Optimierung der eigenen Arbeit in Netzwerken

Faktoren für gelingende Kooperationen zum
Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit



Mitbestimmungspraxis Nr. 22, April 2019:

VON ANFANG AN ZUSAMMEN. Handlungsleitfaden
für Schwerbehindertenvertretungen in Netzwerken
(Mathilde Niehaus, Marie Sophia Heide und Andreas
Glatz)

zu erreichen unter:

https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_praxis_2019_22.pdf



Hans Böckler
Stiftung



Literaturverzeichnis

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (Hrsg.) (2018). Die Schwerbehindertenvertretung, Wiesbaden..

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2011). Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung – Convention of the United Nations on the rights of persons with disabilities, Bonn.

Dau, D. H., Düwell, F. J. & Jousen, J. (Hrsg.) (2019). Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, Lehr- und Praxiskommentar. Baden-Baden: Nomos Verlag.

Düwell, F. J. (2016). Welche Regelungen sind zur Sicherung der Rechte der Schwerbehindertenvertretungen geboten? Eine rechtspolitische Kontroverse, in: Faber, U./Feldhoff, K./Nebe, K./Schmidt, K./Waßer, U. (Hrsg.): Gesellschaftliche Bewegungen – Recht unter Beobachtung und in Aktion. Festschrift für Wolfhard Kohte, Baden-Baden, S. 47–72.

Heide, M. & Niehaus, M. (2019). Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion, WSI-Mitteilungen, 72 (5), S. 358-364.

ILO (Internationale Arbeitsorganisation) (2007). Gleichheit bei der Arbeit: Den Herausforderungen begegnen. Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Internationale Arbeitskonferenz, 95. Tagung 2007, Genf.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Förderung durch:

Hans **Böckler**
Stiftung 

In Kooperation mit:

Kontakt:

Marie Sophia Heide
marie.heide@uni-koeln.de

