

03.09.2018 | Von: Marcel Schwarzenberger

Tendenzen - SBV-Wahlen

Gleiche Chancen

Im Oktober und November stehen in den Betrieben die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung (SBV) an. Diese vertreten die Interessen von gut einer Million schwerbehinderter Beschäftigter. Leicht war und ist diese Aufgabe angesichts mangelnder Integrationskonzepte in der Arbeitswelt nicht. Die IG BCE unterstützt den Einsatz etwa mit dem Aktionsplan Inklusion.



Mit dem Aktionsplan Inklusion will die IG BCE die Integration in den Betrieben vorantreiben.

Eines der jüngsten Beispiele für den fortschreitenden Erfolg des Aktionsplans Inklusion ist das Unternehmen Zwiessel Kristallglas mit Sitz in Bayern. Dessen Unternehmensführung unterschrieb das Papier im August gemeinsam mit Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung. Weitere Firmen haben Gleiches in Aussicht gestellt.

Konkret bedeutet das: Eine Unternehmensführung bekennt sich per Unterschrift dazu, praktische Maßnahmen für mehr Inklusion im Betrieb anzupacken und die Schwerbehindertenvertreter bei ihrer Arbeit aktiv zu unterstützen.

Das Wie handeln die Akteure in den Betrieben aus.

Pionierarbeit in den Konzernen

Zum Beispiel RWE AG und Merck KGaA: Der Energieriese und das Pharmaunternehmen gehören zu den ersten Betrieben, die den 2016 von der IG BCE initiierten Aktionsplan Inklusion unterzeichnet haben. Beide haben schon lange vorher das Thema Integration auf dem Schirm gehabt. "Aber wir haben inzwischen eine andere Rolle bekommen", sagt Guido Hertel, Konzernschwerbehindertenvertreter bei RWE und als SBV auch im Tagebau Inden tätig. Im Konzern setzt er sich seit 1994 für Schwerbehinderte ein. "Damals mussten wir noch um Akzeptanz kämpfen – sowohl bei der Konzernführung manchmal aber auch beim Betriebsrat." Seine Merck-Kollegin Ilona Spitzenberg, ebenfalls seit den 90er- Jahren als SBV tätig, hat Ähnliches zu berichten. "Anfangs ging es um unsere Anerkennung im Unternehmen. Inzwischen gibt es aber einen offenen Umgang mit dem Thema Inklusion."

RWE AG



"Wir haben inzwischen eine andere Rolle bekommen." Guido Hertel, Konzernschwerbehindertenvertreter bei RWE.

Der Gesetzgeber regelt die Arbeit der SBVen im Sozialgesetzbuch (SGB IX). Nicht zuletzt durch den demografischen Wandel habe das Thema Behinderung am Arbeitsplatz ein besonderes Gewicht bekommen, findet Hertel. Die Bevölkerung wird im Durchschnitt immer älter und muss auch länger arbeiten. Wer dann im Schichtbetrieb mit ersten körperlichen Beeinträchtigungen klarkommen muss, braucht auch betriebliche Unterstützung. Spätestens mit der UN-Menschenrechtskonvention – 2009 von Deutschland ratifiziert – lautete der gesellschaftliche Auftrag: Gleiche Chancen für alle Menschen. Also auch im Job. Das 2017 in Kraft getretene Bundesteilhabegesetz stärkt die Rechte für Schwerbehindertenvertreter noch einmal zusätzlich.

Aktionsplan Inklusion

Bei Merck gibt es seit 2002 eine Integrationsvereinbarung. Bei Themen wie Wiedereingliederung, der Einstellung schwerbehinderter Bewerber oder Barrierefreiheit ist die SBV im Pharmakonzern regelmäßig eingebunden. Im Juni 2017 unterschrieben Spitzenberg, der Konzernbetriebsrat und die Unternehmensführung den Aktionsplan Inklusion. "Wir sind auf einem guten Weg", betont sie. Unter den rund 11.000 Mitarbeitern bei Merck gibt es gut 450 Schwerbehinderte; das sind mehr als doppelt so viele als vor 20 Jahren. Diese Beschäftigten sitzen im Rollstuhl, sind Diabetiker, haben Multiple Sklerose oder chronische Rückenbeschwerden. Auch psychische Erkrankungen sind ein Thema.

Oft seien Behinderungen gar nicht offen sichtbar, sagt Spitzenberg. "Im Grunde sind diese Beschäftigten ein typisches Abbild der Gesellschaft." Neben Spitzenberg als Vertrauensperson begleiten vier Stellvertreter die betroffenen Mitarbeiter durch den Arbeitsalltag. Sie sind in viele Themen eingebunden, das reicht von der Einzelfallhilfe für einen

behindertengerechten Arbeitsplatz bis zur barrierefreien Gestaltung des Innovationszentrums und der neuen Kantine in Darmstadt, deren Bau in diesem Jahr vollendet wurde.

Bei RWE trat im Januar dieses Jahres eine Inklusionsvereinbarung in Kraft. Sie stärkt nicht nur die Schwerbehindertenvertretung, weil die Führungsebene mit ins Boot geholt wird. Sie regelt auch die Förderung von Auszubildenden und Beschäftigten mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Sie machen allein bei der Tochtergesellschaft RWE Power 12,4 Prozent der Belegschaft aus.

Jeder der 18 Betriebe verfügt über einen Schwerbehindertenvertreter. "Wir haben bei der Geschäftsleitung offene Türen", stellt Konzernschwerbehindertenvertreter Hertel fest. Ob es um Unterstützung für einen Schlosser mit Bandscheibenvorfall geht oder um Hilfsmittel für Beschäftigte mit Anfallsleiden – auch bei RWE ist die Einzelfallhilfe längst etabliert. Hinzu kommen umfassende Konzepte auch für die Anwerbung von Nachwuchs. In Köln zum Beispiel organisiert das Integrationsamt Speed-Datings, um Arbeitgeber und Kandidaten an einen Tisch zu bringen – das Energieunternehmen macht mit. RWE hat auch jedes Jahr mindestens fünf Ausbildungsplätze für Bewerber mit Behinderungen reserviert. "Ein aktuelles Thema ist die Schulung von Führungskräften zur Inklusion von Menschen mit Behinderung", sagt Hertel. Auch er stellt fest: "Wir sind gut unterwegs."

Und die Kleinen?

Oft ist es in großen Betrieben leichter, Inklusionsvereinbarungen durchzusetzen. Zumal dann, wenn die Führungsebene das Thema für sich entdeckt hat. In mittelständischen Unternehmen fehlt manchmal die nötige Infrastruktur. "Da kommt es dann auf die Akteure an", weiß Hertel, der sich zudem in der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in Nordrhein-Westfalen engagiert. "Bei kleineren Betrieben müssen die SBVen oft zusehen, dass sie überhaupt ein Büro bekommen", sagt Spitzenberg. Gerade für sie sei der Aktionsplan Inklusion von großer Bedeutung. "Damit sie wenigstens Grundvereinbarungen mit dem Arbeitgeber treffen können." Spitzenberg arbeitet auch in einem Arbeitskreis der IG-BCE-Abteilung Diversity und Antidiskriminierung. "Im Bezirk Darmstadt wollen wir regionale Netzwerke ausbauen."

© 2020 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Königsworther Platz 6 | D-30167 Hannover

Telefon: 0511-7631-0 | Telefax: 0511-7000-891

E-Mail: info@igbce.de