

Mitwirkung der betrieblichen Schwerbehindertenvertretung bei der betrieblichen Eingliederung von gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitern

Hans Dienenhofen, 1. Vorsitzender der BAG der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen in Deutschland e.V. (BbSD) / Redaktionsleiter, Westdeutscher Rundfunk (WDR), Köln

Es ist schon über alles geredet worden, aber noch nicht von allem! Unter diesem Motto möchte ich an die Worte von Herrn Dr. Pfister anzuknüpfen, der hervorhob, dass „es auf das Engagement jedes Einzelnen in jedem Unternehmen ankommt“. Dies ist der zentrale Punkt bei jedem Projekt! Das soeben vorgestellte Vorgehen und die Ergebnisse zur betrieblichen Gesundheitsfürsorge bei der METRO AG sind hervorragend und beispielgebend und sollten viele Nachahmer finden.

Die Schwerbehindertenvertretungen sehen in ihrer täglichen Arbeit die Probleme sehr detailliert, bezogen auf den einzelnen Betroffenen, und stellen auch immer wieder noch Defizite bei der Umsetzung guter Konzepte und Projekte der betrieblichen Gesundheitsförderung fest. Deshalb war es sehr wichtig, dass wir auch für die wohlmeinenden Arbeitgeber und andere Menschen in den Betrieben diesen gesetzlichen Anreiz zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements bekommen haben, der alle Beteiligten verpflichtet, sich stärker um Prävention zu bemühen, zu kümmern und einzusetzen.

Ich will das an einem kleinen praktischen Beispiel deutlich machen. Wir hatten beim WDR einen Fall eines Szenenbildners, der nach einer Rehamaßnahme wieder in den Betrieb zurückkam. Für uns begann dann die Frage, was machen wir mit ihm? Wie setzen wir ihn ein? Wie können wir ihn nach dem Hamburger Modell sukzessive wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern? Diese Überlegungen wurden erst angestellt als er wieder da war, obwohl wir drei Monate vorher genau wussten, wann er wiederkommen wird. Wir haben nicht nur Zeit für den Betroffenen verloren. Wir haben auch in vier Meetings ungefähr 60 Arbeitsstunden damit verbracht, eine Lösung zu finden. Und dabei sind nicht die Arbeitsstunden berechnet, die wir im Einzelgesprächen, in Einzelmaßnahmen noch aufgewandt haben. Dadurch, dass wir unprofessionell zu Werke gegangen sind und nicht den gesamten Betrieb im Blick hatten, sondern uns erst einmal auf den ehemaligen Arbeitsbereich dieses Kollegen konzentrierten und zudem die Krankenkasse das Hamburger Modell zur stufenweisen Eingliederung sehr zeitig abgebrochen hat, ist die Maßnahme gescheitert. Der Kollege ist jetzt vorzeitig berufsunfähig. Wir hoffen allerdings, ihn doch noch wieder in den Betrieb integrieren zu können. Hätten wir es anders gemacht oder machen können, dann hätte die große Chance bestanden, ihn fachbereichsübergreifend in den Betrieb integrieren zu können. Das versuchen wir jetzt im Nachhinein.

Zudem gibt es weitere Schnittstellen, denn so ein Betrieb ist kein homogenes Gebilde. Da sind Menschen, die mitmachen wollen und es sind viele, die phlegmatisch sind und einige, die auch nicht mitmachen wollen. Deshalb ist es

wichtig, dass durch das Gesetz eine gewisse Verbindlichkeit bei der Gesundheitsförderung zur Verhinderung der Ausgliederung von Mitarbeitern aus der Arbeit erreicht wird. Betriebe, d. h. Arbeitgeber, Personalverantwortliche und Personalvertretungen werden per Gesetz aufgefordert, hier aktiv zu werden.

Aber es gibt auch Vorbehalte und Ängste bei Arbeitnehmer gegen dieses Gesetz und die präventive Maßnahmen, weil die Befürchtung besteht, die Arbeitgeber könnten Daten sammeln über Mitarbeiter und man nicht wisse, was damit passiert. Eine wichtige Voraussetzung für das Funktionieren des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, dieses Misstrauen abzubauen, in dem man mit dem Betroffenen gemeinsam klärt, worum es eigentlich geht – nämlich um seine berufliche Zukunft.

Im vorherigen Beitrag ist angesprochen worden, dass viel Überzeugungsarbeit, z. B. durch Führungskräftebildungen, zu leisten ist. Dies gilt nicht nur für die Vorstandsebene, sondern auch die Abteilungsleiter und die Gruppenleiter müssen geschult werden. Meine Erfahrung aus vielen Beispielen ist auch, dass sowohl bei präventiven Maßnahmen als auch bei der Wiedereingliederung eines lange durch Krankheit ausgefallenen Kollegen auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Prozess einbezogen werden müssen. Denn ich bin immer wieder überrascht, wie groß auch Ängste von Kolleginnen und Kollegen sind, nun mit einem Kollegen, den sie lange kennen, der nun eine Behinderung hat, wieder zusammenzuarbeiten. Dabei ist es angesichts der Verdichtung der Arbeitsprozesse auch wichtig deutlich zu machen, dass es vom Betrieb gewünscht ist, hierbei Unterstützung und Hilfestellung zu leisten. Dieses kann nicht alles durch eine Arbeitsassistenz abgegolten werden, sondern hier müssen auch die Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz mit einbezogen werden. Leider wird diese Aufklärungsarbeit und Motivation vor Ort direkt am Arbeitsplatz sehr oft vergessen. Hier tut eine Klimaerwärmung in den Betrieben wirklich Not, ohne die wir unserem Anliegen zur betrieblichen Prävention und Eingliederung nicht gerecht werden können.

Es ist zudem sehr wichtig, die Schwerbehindertenvertretungen stärker in diesen Prozess mit einzubeziehen als das oft passiert. Wir verstehen uns nicht als diejenigen, die permanent nur Forderungen an die Arbeitgeber stellen, wir wollen auch nicht als Bittsteller auftreten. Wir wollen im Interesse der Menschen, um die es geht, daran mitarbeiten, dass Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsprozess integriert bleiben oder wieder in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Dieses kann man nicht mit Klassenkampfparolen erreichen, sondern man muss die Herzen aller Menschen erreichen und dafür sind wir da und dafür stehen wir ein. Diese Aufgabe muss auch in der Öffentlichkeit stärker betont werden.

Wir bedauern deshalb sehr, dass eine rechtliche Regelung für Schwerbehindertenvertretungen, die im Referentenentwurf des SGB IX noch vorhanden war, wieder herausgenommen wurde. Darin war vorgesehen, dass schwerbehinderte Mitarbeiter betreffende Maßnahmen des Arbeitgebers dann ungültig sind, wenn die Schwerbehindertenvertretung nicht einbezogen worden ist. Aber wir sind Dickbrettbohrer und werden daran noch weiter arbeiten, dass wir hier mehr Rechte erhalten und einbezogen werden, denn Spinoza sagte einmal: „Jeder hat nur soviel Recht wie er Macht hat“. Bisher sind die Schwerbehindertenvertretung in den Betrieben leider nicht sehr mächtig.

Noch nicht richtig wahrgenommen wird auch, dass es nicht nur um die schwerbehinderten Menschen in den Betrieben geht. Zukünftig werden die Menschen immer älter, ohne ausreichenden Nachwuchs der nächste Generation. Zwangsläufig steigt damit auch das Durchschnittsalter der Belegschaft in den Unternehmen in absehbarem Zeitraum rapide an. Die Menschen werden mit ihren gesundheitlichen Beeinträchtigungen länger arbeiten müssen, denn das Renteneintrittsalter wird nach hinten verschoben, damit die Unternehmen genügend Arbeitskräfte haben und die Rentenkassen entlastet werden.

Die gestrige Scheibenwischer-Sendung zum Themenschwerpunkt Alterungsprozess in der Gesellschaft verkündete in einem (noch) humoresken Satz: „Riester zahlt nur bis zum 105. Lebensjahr, wer zahlt dann unsere Rente?“