

»Jahrelang für eine Reform geackert«

TEILHABERECHT *Das Bundesteilhabegesetz hat das Sozialgesetzbuch IX bereits geändert. Im Interview bewertet Nils Bolwig Reformschritte, die betriebliche Folgen haben – auch für die Wahl der Schwerbehindertenvertretungen 2018.*

FRAGEN DER REDAKTION

DARUM GEHT ES

1. Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) ist ein Meilenstein für die Teilhabe in den Betrieben und die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen (SBV).
2. Jetzt kommt es darauf an, das Recht in die Praxis umzusetzen, die Fortschritte aktiv zu nutzen – bei Freistellungen, Vereinbarungen, Schulungen und der SBV-Wahl 2018.
3. Es kommen auf alle Parteien neue Aufgaben zu, auch auf Betriebsräte und Arbeitgeber. Der Fortbildungsbedarf ist immens.

Die Gewerkschaften haben sich für Verbesserungen im Sozialgesetzbuch IX eingesetzt. Erfüllt das Erreichte Ihre Erwartungen?

Meines Erachtens ist die Reform positiv, ein guter Schritt nach vorn. In der Praxis kann das qualitative Fortschritte für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung (SBV/Anm. d. Redaktion) bringen. Behinderte Menschen brauchen eine gestärkte Lobby. Ich schränke aber ein: Das neue Recht wirkt nicht wie von selbst. Alle Beteiligten müssen sich schlau machen, ihre neuen Aufgaben und Rollen reflektieren sowie erweiterte Spielräume offensiv nutzen. Das gilt auch für Arbeitgeber und Betriebsräte.

Und zum Erfolg: Dazu haben viele beigetragen und jahrelang geackert: Die gut organisierten SBVen – gerade auch der Großbetriebe waren wichtige Treiber. Daneben natürlich die Gewerkschaften und Verbände. Insgesamt liegen acht bis zehn Jahre Einsatz und Fleißarbeit hinter den Aktiven.

Ein deutlicher Schritt ergibt sich beim Heranziehen der Stellvertreter zu den SBV-Aufgaben. Jetzt kann je 100 schwerbehinderten Beschäftigten oder Gleichgestellten ein weiteres stellvertretendes Mitglied der SBV zur Arbeit herangezogen und ständig freigestellt werden. Der Gesetzgeber hat dies so vorgegeben, weil er den Bedarf zur Bewältigung der Aufgaben anerkennt. Der Arbeitgeber hat nicht darüber zu befinden. Sollte der Arbeitgeber dies

behindern, ist das eventuell vor dem Arbeitsgericht zu klären.

Wie wirkt sich die verbesserte Freistellung praktisch aus? Die Regelung trifft vor allem mittlere und größere Betriebe oder Verwaltungen, die so viele schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Natürlich ist eine erste Aufgabe, für die SBV-Wahl im Herbst 2018 ausreichend Stellvertreter zu gewinnen und dann zu wählen. Jetzt muss dafür getrommelt werden, den Nachwuchs zu organisieren: ein Mix aus jüngeren und erfahrenen Leuten. Und mehr Frauen sollten angesprochen werden.

Was ist formal zu beachten? Die Wahlvorstände müssen zu gegebener Zeit über die Zahl der zu wählenden Stellvertreter beschließen.¹ Das heißt meines Erachtens, dass sie so viele Positionen einplanen sollen, wie theoretisch in ihrem Unternehmen herangezogen werden könnten. Das wird einige Mühe bereiten, gehört aber dazu, den Erfolg des reformierten SGB IX praktisch umzusetzen.

Also ist mehr Werbung für die SBV-Arbeit nötig? Das ist ein wichtiges betriebliches Ehrenamt, das im demografischen Wandel an Bedeutung gewinnt. Die SBV mischt mit beim präventiven Gesundheitsschutz, beim betrieblichen Eingliederungsmanagement, beim Gesundheitsmanagement und bei der guten Gestaltung der Arbeit 4.0.

Und sie muss dafür sorgen, dass noch mehr junge Leute mit Handicap eine betriebliche

¹ Vgl. § 2 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretung.

Ausbildung absolvieren können, dass Langzeitarbeitslose mit Behinderung wieder in Arbeit kommen, dass Behinderte und chronisch Kranke ihre Arbeitsfähigkeit und ihre Arbeit behalten, kurz: dass die Arbeitswelt inklusiver wird.

Was müssen SBV-Kandidaten mitbringen?

Soziales Engagement, Empathie und ein großes Herz sind gut, aber nicht genug. Eine handlungsfähige SBV muss ihre Rechte kennen, sich auf dem Laufenden halten, die Arbeit effektiv organisieren, ihre betriebspolitische Position und ihre Aufgabe reflektieren. Z. B. lernen, Fälle zu managen und Gespräche zu führen. Sie braucht die Fähigkeit, in Konflikte mit dem Arbeitgeber zu gehen und dann auch wieder nach Kompromissen zu suchen. Sie bringt unterschiedliche Parteien an einen Tisch.

Gewerkschaftliche SBV-Mitglieder haben das Plus, dass sie dafür geeignete Fortbildungen erhalten können, dass ihre Organisation ihnen den Rücken stärkt und dass sie sich in regionalen Arbeitskreisen vernetzen können – oder dies anstoßen sollten.

Für Handlungssicherheit im Amt sind Schulungen nötig. Die Rechte darauf wurden ausgeweitet.

Nach dem § 96 SGB IX muss der Arbeitgeber auch die Fortbildungskosten für die Stellvertreter tragen (neu ab 2018: § 179 SGB IX/Anm. d. Redaktion). Doch da zeichnet sich ein Dissens ab, der rechtlich interpretiert und gegebenenfalls die Gerichte beschäftigen wird. Was bringen Schulungsansprüche für die ersten beiden Stellvertreter, wenn ein Unternehmen zwischen 500 und 2000 schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen beschäftigt. Die Größenordnung gibt es. Meines Erachtens müssen alle Stellvertreter geschult werden, die regelmäßig herangezogen werden können.

Die SBV kann jetzt eine Bürokratie beanspruchen. Wie setzt sie das praktisch um? Das gilt für alle – auch geregelt in § 96 – mit der etwas schwammigen Formulierung: eine Bürokratie »im erforderlichen Umfang«. Was ist erforderlich, wo ist der Hebel? Ganz klar müssen die Mandatsaufgaben im Ehrenamt vorrangig erfüllt werden: Eine Bürokratie kann dem gegenüber Schreibearbeit übernehmen, Akten führen, Protokolle anfertigen etc. Ein SBV-Büro muss

effektiv geführt werden, denn es geht um Fälle, Akten, Fristen und den Datenschutz. Das ist nicht nebenbei machbar.

Am besten ist es, wenn die SBV eine vollständige Liste hat, was in ihrem Büro an Schreib- und Verwaltungsarbeit anfällt. Dabei kann ein sauber geführter Kalender oder ein Tagebuch helfen, worin alle Termine und Aufgaben festgehalten werden. Schaltet der Arbeitgeber auf stur, sollte der Betriebsrat der SBV Rückendeckung geben. Im Bündnis packen sie das eher.

Um betriebliche Teilhabe zu fördern, gibt es nun eine Inklusionsvereinbarung. Was bietet die mehr, was die alte Integrationsvereinbarung nicht hatte?

Hauptsächlich ändert sich das Etikett: Die alte Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX (ab 2018 § 166/Anm. d. Redaktion), wenn eine abgeschlossen wurde, genießt Bestandsschutz. Die neue Inklusionsvereinbarung hat den klangvollen Namen, der den Begriffen der UN-Behindertenrechtskonvention folgt.

Neu ist die Rolle des Integrationsamtes, das als externe Stelle beratend herangezogen werden kann, wenn sich Arbeitgeber und SBV nicht einig werden. Das kann aber rechtlich nur beraten und vermitteln, nicht Partei ergreifen oder eine Regelung durchsetzen. Ich finde zwei andere Punkte viel spannender.

Welche? Mehr Verbindlichkeit und Druck für Inklusion baut sich auf, wenn über eine freiwillige Betriebsvereinbarung verhandelt wird – mit Ziel Inklusion. Es gibt gute Gründe dafür, den Betriebsrat als Verhandlungspartner mit ins Boot zu holen: Denn die Eingliederung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Förderung des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen gehört zu seinen Pflichten nach § 80 in Verbindung mit § 88 Betriebsverfassungsgesetz.

Was ist außerdem so spannend? Die Umbenennung des alten »Arbeitgeberbeauftragten« in »Inklusionsbeauftragter« ist für mich ein wichtiges Signal: Der trägt jetzt die Inklusion und damit eine sehr konkrete Aufgabe im Titel. Der Inklusionsbeauftragte muss meiner Überzeugung nach mehr als bisher bieten – z. B. mehr praktische Aktivitäten, regelmäßige Rechenschaftsberichte usw. Solche Aufgaben werden wir neu interpretieren. ◀



Nils Bolwig ist im Fachbereich Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik beim IG Metall Vorstand tätig.



gutearbeit-online.de

Bisher in »Gute Arbeit« zum Bundesteilhabegesetz: SBV – Neues Recht trifft die Praxis. Rechtsübersicht von Diana Ramm und Maren Giese, 5/2017 (S. 36 ff).

In Ausgabe 1/2017: Interview mit Guido Hertel, Konzernschwerbehindertenvertretung von RWE und Vorsitzender AK SBV NRW (S. 36 ff).

Für die Online-Ausgabe registrierte Abonnent(inn)en können im Archiv der Zeitschrift alle Ausgaben und Beiträge ab 1/2012 kostenfrei nachlesen.