

Betrachtung von Schwerbehindertenvertretung und Betrieblichem Eingliederungsmanagement Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Potenziale zur Förderung von Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben

Tomke S. Gerdes*, Marie S. Heide*

* geteilte Erstautorinnenschaft: Ansprechperson für Fragen zur Schwerbehindertenvertretung: M. S. Heide, für das Betriebliche Eingliederungsmanagement: T. S. Gerdes

Abstract: Die Schwerbehindertenvertretung und das Betriebliche Eingliederungsmanagement sind rechtlich verankerte Möglichkeiten zur Förderung von Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben. Der Beitrag hat zum Ziel, die Spezifika der Schwerbehindertenvertretung und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements darzustellen und vor diesem Hintergrund aus empirischer Sicht zu analysieren, wo Unterschiede und Gemeinsamkeiten liegen und welche Potenziale sich zur Förderung von Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben ergeben. Dabei werden die unterschiedlichen Voraussetzungen für ihre Arbeit und die verschiedenen Perspektiven, aus denen heraus sie agieren, deutlich. Ziel ist es, mögliche Synergien aufzudecken und Stärkungspotenziale sowohl für das Amt der Schwerbehindertenvertretung als auch für das Betriebliche Eingliederungsmanagement abzuleiten und zu diskutieren.

Stichwörter: Schwerbehindertenvertretung, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben, Sozialgesetzbuch IX

Zitation: Gerdes, T. S.* & Heide, M. S.* (2024): Betrachtung von Schwerbehindertenvertretung und Betrieblichem Eingliederungsmanagement. Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Potenziale zur Förderung von Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben. *Zeitschrift für Inklusion*, 19(4), 62-79. <https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/806>

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	62
1. Hintergrund zu Schwerbehindertenvertretung und Betrieblichem Eingliederungsmanagement	63
1.1 Das Amt der Schwerbehindertenvertretung	63
1.2 Das Betriebliche Eingliederungsmanagement	65
2. Datengrundlage und methodisches Vorgehen	66
3. Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Arbeit der Vertrauenspersonen und BEM-Berater*innen	67
3.1 Beziehung zum Arbeitgeber	68
3.2 Beziehung zu den Beschäftigten	70
3.3 Zeit für die Aufgabe	71
4. Diskussion	72
5. Fazit	75
Literatur	76
Kontakt	79

Einleitung

Eine inklusive Arbeitswelt für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und (Schwer-)Behinderung braucht politische und rechtliche Rahmenbedingungen, die Chancengleichheit sicherstellen, einen gleichberechtigten Zugang gewähren, negative Diskriminierung verbieten und sich für die Anliegen der vollen und wirksamen Teilhabe einsetzen (Trenk-Hinterberger, 2015). Um längerfristige, strukturelle und nachhaltige Veränderungen in Bezug auf gleichberechtigte Teilhabe an Arbeit zu erreichen, genügt es nicht, individuelle Fälle von Ungleichbehandlung zurückzudrängen, vielmehr muss es um die feste Etablierung von Instrumenten, Akteur*innen und Organisationen zur Eröffnung von Teilhabechancen gehen (Bothfeld et al., 2010). Inklusion verlangt damit Veränderungs- und Flexibilisierungsprozesse von Unternehmen. Sie sollen inklusive Rahmenbedingungen im Sinne der Vorgaben der UN-BRK schaffen (Riecken et al., 2017).

In diesem Beitrag werden zwei rechtlich verankerte Möglichkeiten zur Förderung von Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben betrachtet: Das betriebliche Ehrenamt der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Die Grundannahme dieses Beitrags ist, dass sowohl das Amt der SBV als auch das BEM Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben stärken, gleichwohl sind mit dem Amt bzw. dem Verfahren unterschiedliche gesetzliche Aufträge und Zielgruppen verbunden. Ausgefüllt wird die jeweilige Aufgabe von den Mitgliedern der SBV, also der Vertrauensperson und ihren Stellvertreter*innen, bzw. den BEM-Berater*innen. In diesem Beitrag werden diejenigen, die die BEM-Verfahren als Fallmanager*innen koordinieren als „BEM-Berater*innen“ bezeichnet, wohlwissend, dass es unterschiedliche Bezeichnungen gibt.

Kooperationen zwischen BEM-Berater*innen und den Vertrauenspersonen entstehen, wenn es um BEM-Verfahren von Beschäftigten mit Schwerbehinderung geht. Darüber hinaus agieren die Vertrauenspersonen und die BEM-Berater*innen aber auch fallunspezifisch zusammen, indem sie sich beide für gesundheitsförderliche und inklusive Arbeitsbedingungen einsetzen. An dieser Stelle setzt dieser Beitrag an und versteht die SBV und das BEM als gute Möglichkeiten zur Förderung von Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben und fragt, welche Potentiale sich auf der Grundlage einer gemeinsamen Betrachtung für das Voranbringen dieser Ziele ergeben.

Zu Beginn werden die jeweiligen Hintergründe, gesetzlichen Verankerungen und das praktische Handeln von Vertrauenspersonen und BEM-Berater*innen dargestellt. Im Folgenden wird zwischen SBV als dem institutionalisierten Amt und der Vertrauensperson als die Person, die das Amt innehat, unterschieden. Weiterhin wird das BEM als Maßnahme des Arbeitgebers¹ zur Wiedereingliederung beschrieben und die BEM-Berater*innen als ausführende Personen in diesen Prozess eingeordnet. Es folgt die Darstellung der durchgeführten Studien und des methodischen Vorgehens. Es werden fünf Studien der Autorinnen dargestellt, die mit Hilfe einer Sekundäranalyse für den vorliegenden Beitrag ausgewertet wurden. Vor diesem Hintergrund werden folgend Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Verankerung von SBV und BEM und in der konkreten Arbeit der Vertrauenspersonen und BEM-Berater*innen aus empirischer Perspektive betrachtet. Der Fokus liegt dabei auf der jeweiligen Beziehung zum Arbeitgeber und zu den Arbeitnehmenden, denn beide Akteur*innen agieren aus verschiedenen Perspektiven in einem Spannungsverhältnis zwischen den mitunter divergierenden Interessen. Weiter werden die (nicht) vorhandenen zeitlichen Ressourcen zur Ausübung der jeweiligen

¹ Arbeitgeber wird im folgenden Artikel nicht gegendert

Tätigkeiten empirisch beleuchtet. In der anschließenden Diskussion findet eine Einordnung der Ergebnisse statt und es werden Empfehlungen in Bezug auf benötigte Ressourcen abgeleitet.

1. Hintergrund zu Schwerbehindertenvertretung und Betrieblichem Eingliederungsmanagement

Im Folgenden werden die SBV sowie das BEM jeweils detailliert vorgestellt. Es ist dabei zu beachten, dass zum Amt der SBV aus empirischer Perspektive wenig bekannt ist, das BEM wurde dagegen in mehreren wissenschaftlichen Studien untersucht.

1.1 Das Amt der Schwerbehindertenvertretung

Die SBV ist im deutschen Recht (SGB IX) als eine Interessenvertretung für Beschäftigte mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung verankert. Das Amt der SBV ist konstituiert als ein betriebliches Wahlamt über die Dauer von vier Jahren (§ 177 Abs. 7 und § 179 Abs. 1 SGB IX). Gemäß § 178 Abs. 1 SGB IX hat die SBV die Aufgabe, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle zu fördern, deren Interessen zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen.

Die SBV besteht aus einer Vertrauensperson und ihrem*r Stellvertreter*in (§ 177 Abs. 1 SGB IX). In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt werden, ist eine Vertrauensperson und wenigstens ein*e Stellvertreter*in zu wählen. Im Falle der Verhinderung der Vertrauensperson durch Abwesenheit, durch die Wahrnehmung anderer Aufgaben oder aufgrund von Befangenheit vertritt die Stellvertretung sie in allen Angelegenheiten, in denen sie selbst tätig wäre und hat währenddessen dieselben Aufgaben und Rechte.

Die Zuständigkeiten sowie die Rechte und Pflichten der SBV sind im SGB IX detailliert festgelegt. Der Hauptfokus der SBV liegt auf der Förderung der Teilhabe schwerbehinderter oder gleichgestellter Menschen im Betrieb sowie der Interessenvertretung dieser Zielgruppe (§ 178 Abs. 1 SGB IX). Die Vertrauenspersonen beraten schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte zu ihren behinderungsbezogenen Anliegen, bauen durch persönliche Beratung und Nähe zur Belegschaft Vertrauensverhältnisse auf und initiieren Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Teilhabe mit außerbetrieblichen Stellen. Zudem sind sie in die Ein- und Durchführung des BEM für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte involviert (ausführlich s. Kapitel 3.2).

Sie unterstützen außerdem den Arbeitgeber in Fragen zur beruflichen Teilhabe, überprüfen die Einhaltung gesetzlicher Pflichten und arbeiten mit dem*der Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers zusammen. Die Inklusionsbeauftragten sind Ansprechpersonen auf Arbeitgeberseite zu den Themen Inklusion, Behinderung und Arbeit (§ 181 SGB IX), sie sind bislang jedoch wenig erforscht. Die Vertrauenspersonen agieren als Ansprechpartner*innen für den Betriebs- oder Personalrat (BR/PR) und bilden gemeinsam mit diesem und dem*der Inklusionsbeauftragten ein betriebliches Integrationsteam (§§ 176, 178 und 181 SGB IX). Das Integrationsteam ist am Prozess der Inklusionsvereinbarung, der Prävention und der Umsetzung des BEM beteiligt (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), 2022).

Der Stellenwert der SBV nimmt durch die steigende Anzahl an Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen im Zuge der demografischen Entwicklung zu. Der Gesetzgeber und politische Entscheidungsträger*innen haben auf die zunehmende Relevanz der SBV reagiert und durch die Verabschiedung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) unter anderem die Rechte der SBV im SGB IX ausgebaut (Karpf, 2017; Kohte &

Liebsch, 2017). Für das SBV-Amt erfolgten auf diesem Weg verschiedene Änderungen im Schwerbehindertenrecht in Teil 3 des SGB IX (Heide & Niehaus, 2021). Ein Beispiel ist die Anpassung des Freistellungsanspruchs, der von der Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten abhängt. Durch die Änderungen im SGB IX wurde der Schwellenwert für eine vollständige Freistellung der Vertrauenspersonen von 200 auf 100 schwerbehinderte Menschen im Betrieb oder der Dienststelle abgesenkt. Demnach kann eine Vertrauensperson auf ihren Wunsch hin vollständig freigestellt werden, wenn im Betrieb oder der Dienststelle in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind. Ergänzend dazu sind laut SGB IX „weitergehende Vereinbarungen“ ausdrücklich möglich.

Zusammensetzung und Tätigkeitsbereiche der Schwerbehindertenvertretung

Bisher ist wenig zur praktischen Verankerung des SBV-Amtes und zu den Tätigkeitsbereichen bekannt. Auf Grundlage einer bundesweiten Befragung von 1552 Vertrauenspersonen (s. Kapitel 3) konnte festgestellt werden, dass mehr als die Hälfte der Befragten (60 %) Männer und rund 70 % 51 Jahre oder älter sind. Etwa 73 % geben an, selbst einen Schwerbehindertenstatus zu haben. Rund 88 % der Vertrauenspersonen arbeiten in größeren oder Großunternehmen mit mehr als 249 Beschäftigten, 12 % in kleineren und mittleren Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten (s. dazu auch Heide & Niehaus, 2019).

Aus der Online-Befragung wird darüber hinaus ersichtlich, dass die Vertrauenspersonen – wie auch vorgegeben – den Großteil ihrer Arbeitszeit als SBV (43 %) direkt mit ihrer Zielgruppe arbeiten und z. B. Beratungsgespräche führen. In ihrer weiteren Arbeitszeit sind die Vertrauenspersonen – jeweils mit deutlich geringerem Zeitanteil – in Interaktion mit anderen Akteur*innen (wie z. B. den BEM-Berater*innen oder den Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers) im Austausch mit dem Arbeitgeber zur Beratung und Überwachung seiner Pflichten sowie mit der Organisation ihres Amtes und ihrer Aufgaben beschäftigt (s. dazu auch Heide & Niehaus, 2019; Niehaus et al., 2019).

Damit die SBV der aktiven Gestaltung inklusiver Strukturen gerecht werden kann, müssen die Ressourcen weiter ausgebaut und den vielfach vorhandenen Überlastungen der Vertrauenspersonen entgegengewirkt werden (Feldes, 2021). Hierzu muss auch anerkannt werden, dass das Schaffen inklusiver Strukturen keineswegs allein durch das Vorhandensein und Engagement einer Interessenvertretung erreicht werden kann. Vielmehr fällt die Aufgabe der Umsetzung inklusiver Strukturen per Gesetz der Arbeitgeberseite zu, denn die genannten Pflichten des Arbeitgebers (u. a. die Pflicht zur Besetzung von Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen, der Abschluss einer Inklusionsvereinbarung oder das Etablieren eines gut funktionierenden BEM-Prozesses) bilden die Grundlage zur Ermöglichung von chancengerechter Arbeit und chancengerechten Arbeitsbedingungen (Düwell, 2015; Feldes, 2021). Es ist eine kooperative Zusammenarbeit zwischen Vertrauensperson und Arbeitgeber bzw. zwischen Vertrauensperson und Inklusionsbeauftragten sinnvoll.

Die SBV hat demnach zentrale Aufgaben für die betriebliche Inklusion und Teilhabe. Sie arbeitet dabei auf unterschiedlichen Ebenen mit verschiedenen Beteiligten inner- und außerhalb des Unternehmens zusammen. Eine mögliche Kooperation betrifft die BEM-Berater*innen. Das BEM und die BEM-Berater*innen als ausführende Personen werden im Folgenden näher dargestellt.

1.2 Das Betriebliche Eingliederungsmanagement

Das BEM ist als Arbeitgeberpflicht seit 2004 gesetzlich verankert und hat zum Ziel, Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres mindestens sechs Wochen arbeitsunfähig sind, zurück in den Arbeitsprozess zu bringen, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und Arbeitsplätze zu gestalten, damit das Arbeitsverhältnis erhalten werden kann (§ 167 Abs. 2 SGB IX). Nicht nur aus individueller und betrieblicher Sicht ist das BEM damit von Relevanz, sondern ebenso aus Sicht von Sozialleistungsträgern, deren Ausmaß an Leistungen durch das BEM beeinflusst wird (z. B. Kohte, 2022; Niehaus et al., 2008; Zumbeck, 2018).

Die Basis für ein BEM-Verfahren ist die Zustimmung der BEM-Berechtigten. Die einzelnen BEM-Verfahren sind dabei höchst individuell und z. B. abhängig von Ursachen der Arbeitsunfähigkeit sowie persönlichen und betrieblichen Faktoren, sodass das BEM als „verlaufs- und ergebnisoffener Suchprozess“ (Kohte, 2022, S. 48; s. auch Detka et al., 2019) zu verstehen ist, an dem mindestens ein*e vom Arbeitgeber eingesetzte*r BEM-Berater*in und die*der BEM-Nutzer*in teilnehmen, ggf. auch weitere Akteur*innen. Das BEM hat damit eine wichtige Schnittstellenfunktion hinsichtlich jeden Einzelfalls sowie der betrieblichen Prävention. Während der Arbeitgeber die Pflicht zum BEM hat und eine Pflichtverletzung zu Rechtsnachteilen führen kann (Erschweris der krankheitsbedingten Kündigung, Kohte, 2022), stellt das BEM für Beschäftigte ein freiwilliges Angebot dar (Kohte, 2022). Da gesetzlich kein Individualanspruch der Beschäftigten gegen Arbeitgeber auf Durchführung eines BEM eingeräumt wird, ist es umso wichtiger, dass die Interessenvertretungen nach § 176 SGB IX (z. B. BR/PR) und die SBV darüber wachen, dass Arbeitgeber ihrer Pflicht nachkommen (Klaesberg, 2023).

Die Rechtsprechung hat im Laufe der Jahre klargestellt, dass das BEM für alle Beschäftigten – auch ohne anerkannte Behinderung – gilt, obwohl es im SGB IX verankert ist (Klaesberg, 2023). Mit dem BEM wurde ein Instrument geschaffen, das Wiedereingliederung am Arbeitsplatz strategisch anlegt und insofern als Teilhabe begünstigender innerbetrieblicher Faktor gewertet werden kann (Niehaus et al., 2008; Zumbeck, 2016). Nach Biermann (2015) „[...] gewinnt [damit] individuell zu regelnde Vereinbarungskultur an Bedeutung mit dem Ziel, Arbeitnehmer in Beschäftigung zu halten“ (S. 25). Tatsächlich schafft eine Betriebs-/Dienstvereinbarung in vielen Betrieben „einen verlässlichen strukturellen Handlungsrahmen“ (Breit & Feldes, 2016, S. 137) und wird auch als „Maßanzug“ (Althoff & Tinnefeld, 2023, S. 33) angepasst an die spezifischen Gegebenheiten des jeweiligen Unternehmens charakterisiert. Das BEM wird personell unterschiedlich geregelt: Oftmals agieren BEM-Teams mit mehreren Akteur*innen (Zumbeck, 2018). Die Person aus dem BEM-Team, die das jeweilige Fallmanagement übernimmt, berät die*den BEM-Berechtigten und ist das „Sprachrohr“ zum BEM-Team (Althoff & Tinnefeld, 2023). BEM-Berater*innen werden z. T. für diese Aufgabe neu eingestellt oder die BEM-Beratung wird als Zusatzaufgabe vorhandenem Personal der Personalabteilung (exemplarisch Gerdes, 2019), Führungskräften oder Betriebs-/Personalratsmitgliedern übertragen. Auch die Beauftragung externer Berater*innen ist verbreitet (Stöpel et al., 2022).

Verbreitung und Wirkung des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Studien belegen, dass das BEM Fehltagelast reduziert, die Leistungsfähigkeit und damit auch die Erwerbsbeteiligung verbessert (Niehaus et al., 2008) sowie den Verbleib von älteren Beschäftigten im Betrieb und die Abwendung von Kündigungen erreichen kann (Zumbeck, 2018). Bis heute kann allerdings von einer flächendeckenden Verbreitung keine Rede sein (Lösch et al., 2022; Wrage et al., 2022; Zumbeck, 2018). Insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ist das BEM seltener institutionalisiert (Detka et al., 2019). Der genannten Datenlage zufolge sind die Potentiale des BEM bislang nicht ausgeschöpft.

Als wichtige Faktoren für ein erfolgreiches BEM gelten u. a. die strategische Einbettung in ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), eine vertrauensfördernde Unternehmenskultur und Führungsverhalten, das an den Mitarbeiter*innen orientiert ist, sowie Kooperationen zwischen internen und externen Akteur*innen bzw. Leistungsträgern (Niehaus et al., 2008; Zumbeck, 2018). Kritisiert wird am BEM, dass es zu stark auf die einzelnen Beschäftigten fokussiert und zu wenig auf strukturelle Bedingungen einwirken kann (Voswinkel, 2016).

Insgesamt fördern sowohl die SBV als auch das BEM die Teilhabe an Arbeit, allerdings vor unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen und mit jeweils spezifischen Zielen. Für ein gelingendes BEM-Verfahren sowie zur Ausübung des Amtes der SBV braucht es Ressourcen und gut etablierte Unterstützungsstrukturen. Im Folgenden sollen Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Verankerung und im Handeln der Akteur*innen betrachtet werden. Ziel ist es, Herausforderungen in den jeweiligen Positionen zu benennen und zu diskutieren, um Potentiale für die Professionalisierung der SBV und des BEM ableiten zu können. Dabei geht es explizit auch darum, die Spezifika in der Arbeit der Vertrauenspersonen und der BEM-Berater*innen zu beachten und zudem zu diskutieren, warum es wichtig ist, dass es diese jeweiligen Verantwortungsbereiche unverändert geben sollte.

2. Datengrundlage und methodisches Vorgehen

Die Daten, auf denen dieser Beitrag basiert, stammen aus fünf Erhebungen zwischen 2010 und 2022. Diese Studien untersuchen verschiedene Aspekte der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und/oder (Schwer-)Behinderung. Für diesen Artikel werden die Erhebungen einer Sekundäranalyse unterzogen, um Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Potenziale von SBV und BEM hinsichtlich der Förderung von Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben zu analysieren. In diesem Abschnitt werden die Teile der einzelnen Studien, die für diesen Beitrag verwendet wurden, kurz und in chronologischer Reihenfolge vorgestellt. Somit liegt eine umfassende Datenbasis sowohl hinsichtlich der Zeitspanne als auch der methodischen Zugänge vor.

Studie 1 (Gerdes, 2019)

Ziel: Analyse von Einflussfaktoren auf berufliche Teilhabe psychisch beeinträchtigter Menschen am Beispiel der Öffentlichen Verwaltung

Zeitpunkt: 2010

Erhebungsmethode: leitfadengestützte Interviews

Stichprobe: Interviews mit Vertrauenspersonen (n=12; 4 Interviews zusammen mit den jeweiligen Stellvertreter*innen),

Interviews mit BEM-Berater*innen (n=5; 3 Interviews zusammen mit Abteilungsleitung BGM, 1 Interview zusammen mit Betriebsmediziner*in)

Auswertungsmethode: qualitative Inhaltsanalyse

Studie 2 (Heide & Niehaus, 2019; Heide & Niehaus, 2021)

Ziel: Merkmale zur Verbreitung und Zusammensetzung der SBV; Aussagen zu Tätigkeitsbereichen, Kooperationsbeziehungen sowie auftretenden Herausforderungen und vorhandenen Ressourcen

Zeitpunkt: Ende 2017

Erhebungsmethode: deutschlandweite Onlinebefragung

Stichprobe: Vertrauenspersonen aller Branchen und Unternehmensgrößen (n = 1552)

Auswertungsmethode: deskriptive Analysen

Studie 3 (Heide & Niehaus, 2019)

Ziel: tiefergehendes Verständnis bezüglich der Arbeit der SBV und insbesondere die ganzheitliche und komplexe Erfassung ihrer Vernetzungsstrukturen

Zeitpunkt: 2018

Erhebungsmethode: leitfadengestützte Interviews

Stichprobe: Vertrauenspersonen (n = 4)

Auswertungsmethode: qualitative Inhaltsanalyse und qualitative Netzwerkanalyse

Studie 4 (Heide & Niehaus, 2019; Niehaus et al., 2019)

Ziel: mehrperspektivische Betrachtung der Beziehungen und des Netzwerks der SBV; Ableitung von Gelingensfaktoren für gute Zusammenarbeit mit inner- und außerbetrieblichen Kooperationspartner*innen

Zeitpunkt: 2018

Erhebungsmethode: Fokusgruppendifkussionen

Stichprobe: 2 Fokusgruppendifkussionen mit je einer Vertrauensperson und innerbetrieblichen Kooperationspartner*innen (n = 3 und 4); 2 Fokusgruppendifkussionen mit je einer Vertrauensperson und außerbetrieblichen Kooperationspartner*innen (n = 4 und 7)

Auswertungsmethode: qualitative Inhaltsanalyse

Studie 5 (Gerdes, 2023)

Ziel: Erfassung der Herausforderungen und Chancen durch die Covid-19-Pandemie auf berufliche Rehabilitation und Teilhabe

Erhebungsmethode: leitfadengestützte Interviews

Zeitpunkt: 2020 und 2022

Stichprobe: Interview mit BEM-Berater*in und Vertrauensperson (n=1), Interviews mit BEM-Berater*innen (n=2), Interview mit einer Vertrauensperson (n=1)

Auswertungsmethode: qualitative Inhaltsanalyse

3. Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Arbeit der Vertrauenspersonen und BEM-Berater*innen

Auf der Grundlage der fünf durchgeführten Studien werden im Folgenden Aspekte, die für die Arbeit der SBV und im BEM wichtig sind, aus Perspektive der Vertrauenspersonen und der BEM-Berater*innen diskutiert. Alle Aspekte wurden in den Studien mehrfach von den befragten Personen als relevant oder herausfordernd für die eigene Arbeit herausgestellt. Das vorliegende Kapitel beschreibt ein Spannungsverhältnis, indem sich sowohl die Vertrauenspersonen als auch die BEM-Berater*innen befinden. Das Spannungsverhältnis drückt sich wie folgt aus: Die SBV ist als Interessenvertretung der schwerbehinderten Beschäftigten in einer Position, in der sie die Rechte der Arbeitnehmenseite vertritt und gegenüber dem Arbeitgeber vorbringt. Im Gegensatz dazu ist das BEM Aufgabe des Arbeitgebers, der die Durchführung von BEM-Verfahren verantwortet. Somit agieren die Vertrauenspersonen und die BEM-Berater*innen aus verschiedenen Perspektiven zwischen den Interessen des Arbeitgebers und der Beschäftigten. Die Kapitel 3.1 und 3.2 gehen jeweils auf eine Seite dieses Interessensgemenges genauer ein. Zum Schluss werden in Kapitel 3.3 die zeitlichen Ressourcen für die Erfüllung der Aufgaben der Vertrauenspersonen und BEM-Berater*innen diskutiert.

3.1 Beziehung zum Arbeitgeber

Die Aufgaben der SBV umfassen neben der Beratungs- und Unterstützungsfunktion für Beschäftigte mit (Schwer-)Behinderung bzw. Gleichstellung auch eine beratende Funktion für den Arbeitgeber und die Kontrolle der Einhaltung der gesetzlichen Pflichten. In der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber sind die Anhörungsrechte der SBV (§ 178 Abs. 2 SGB IX) relevant, denn auf Grundlage dieser muss der Arbeitgeber die Vertrauensperson in allen Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend unterrichten und vor einer Entscheidung anhören. Die Maßnahmen müssen nicht notwendigerweise einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen direkt betreffen, sondern es reicht aus, wenn sie sich auf diese auswirken (können). Trotz der gesetzlich vorgeschriebenen Zusammenarbeit deuten die Befragungsergebnisse (Studie 2) darauf hin, dass in der Realität fehlende Akzeptanz, Wertschätzung und Unterstützung durch den Arbeitgeber als Herausforderung für die Arbeit im Amt der SBV gesehen werden. Die Vertrauenspersonen geben in der Online-Befragung mehrfach an, dass sie sich „mehr Akzeptanz vom Arbeitgeber“ wünschen. Sie fordern „Vertrauen vom Arbeitgeber und eine höhere Bekanntheit im Unternehmen“. Dazu schlägt eine befragte Person vor, dass der Arbeitgeber stärker mit der Vertrauensperson zusammenarbeiten solle, sie rechtmäßig einbeziehen soll und „auch über die Arbeit der SBV sprechen soll, damit wir [die SBV] bekannter werden“. Eine weitere Vertrauensperson sagt, dass „mehr Wissen zum Amt [der SBV] von Seiten der Arbeitgeber“ helfen könnte. Ähnliche Ergebnisse sind der Studie 1 zu entnehmen. Die Vertrauenspersonen fühlen sich in ihrem Aufgabenbereich stark abhängig von der Akzeptanz der Arbeitgeberseite. Einzelne Aussagen zeigen, dass gezielt Strategien angewendet werden, um sich Anerkennung der Arbeitgeberseite zu erarbeiten, exemplarisch: „[...] ich sag mal so, wir haben einen hohen Status hier. Ich überlege mir natürlich immer im Vorfeld, was möglich ist. [...] und dann merke ich, dass man dadurch auch Anerkennung bekommt und da kann man natürlich auf dieser Schiene viel erreichen, wenn man gute Vorschläge macht“ (Vertrauensperson Studie 1).

Gleichzeitig wird dennoch die folgende Arbeitgeberperspektive wahrgenommen, die die SBV-Arbeit erschweren kann: „[D]ie [...] wollen nur noch die Elite haben. Und die Schwächeren, die will man nicht mehr haben. Im Gegenteil (...) die kosten Geld. [...]“ (Vertrauensperson Studie 1). Eine weitere Vertrauensperson berichtet: „Der Arbeitgeber oder die Vertreter der Arbeitgeberseite haben erst mal Interesse, dass der Betrieb gut läuft. Die Kollegen mit Behinderung und ich haben erst mal Interesse, dass sie gut an ihrem Arbeitsplatz arbeiten können und [...] nicht so stark belastet sind. Da kommt es natürlich zu Kollisionen“ (Studie 3).

Die Befragung der 1552 Vertrauenspersonen (Studie 2) unterstreicht die Dringlichkeit, Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben aus verschiedenen Perspektiven gemeinsam anzugehen, indem der Wunsch danach geäußert wird, „die Themenfelder BGM und BEM ganzheitlich zu betrachten und alle Akteure zusammenzufassen“. Mit explizitem Bezug zum Arbeitgeber ist es für die Befragten wichtig, die „Prozesse und Strukturen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit mit dem Arbeitgeber [zu] vereinbaren“. Darüber hinaus benennen einige der befragten Vertrauenspersonen explizit das BEM als eine Herausforderung. Zum einen fordern sie, dass der BEM-Prozess optimiert werden soll, dass ein ordnungsgemäßes BEM etabliert werden sollte und dass „der BEM-Prozess auch wirklich gelebt werden soll“. Zum anderen wünschen sie sich in ihrer Rolle als Vertrauensperson mehr Einbezug in die BEM-Verfahren, frühzeitige Informationen und „klare Richtlinien dazu, wie die SBV einbezogen werden kann und in welcher Zeit sie BEM-Verfahren begleitet“.

Ein Beispiel dafür, dass die Vertrauenspersonen gut ins BEM eingebunden sein möchten, um frühzeitig Informationen zu BEM-Berechtigten zu erhalten, die (schwer-)behindert bzw. von Behinderung bedroht sind, ist die folgende Aussage:

„Also das war nochmal 'n Knackpunkt, als das BEM-Team eingerichtet wurde, also die BEM-Konzeption erarbeitet wurde, da hat dann die Dienststelle gesagt: `Die Schwerbehindertenvertretung wollen wir nur dazu nehmen ins BEM-Team, wenn auch tatsächlich Schwerbehinderte betroffen sind.` Und da haben wir uns erfolgreich gegen gewehrt. Wir sind jetzt festes Mitglied“ (Vertrauensperson, Studie 1).

Dass die Vertrauenspersonen auch an der strukturellen Ausgestaltung des BEM beteiligt sein können, machen einige Befragte deutlich, denn sie haben z. T. die Etablierung des BEM in ihrem Unternehmen initiiert und aktiv bis zum Abschluss einer Dienstvereinbarung begleitet. Sie erhofften sich vom BEM Hilfestellung für ihre Zielgruppe: „weil wir damals recht früh angefangen sind, als das BEM in die gesetzliche Grundlage eingeflossen ist, hier eine Vorreiterrolle in Anführungsstrichen zu spielen und auch recht schnell versucht haben, den Arbeitgeber zu überzeugen, wie wichtig das BEM hier ist“ (Vertrauensperson, Studie 1).

Während die Vertrauenspersonen den Ergebnissen zu Folge tendenziell eine unzureichende Akzeptanz und Unterstützung durch den Arbeitgeber kritisieren, stellt sich das Verhältnis des BEM zum Arbeitgeber anders dar. Dem Gesetz nach liegt das BEM in seiner strukturellen Verankerung beim Arbeitgeber. Dieser muss Sorge dafür tragen, dass den BEM-Berechtigten in jedem Einzelfall ein ordnungsgemäßes BEM zuteilwird. Daraus folgt, dass die vom Arbeitgeber eingesetzten BEM-Teams bzw. die internen und externen BEM-Berater*innen tendenziell Unterstützung und Vertrauen des Arbeitgebers genießen.

Dabei scheint die Einflussmöglichkeit des BEM größer zu sein, desto höher es hierarchisch angesiedelt ist. Ein befragter BEM-Berater eines großen Unternehmens berichtet 2022 von der hohen Wirkung auf das Unternehmen, indem das BEM auf Leitungsebene direkt unter dem Vorstand angesiedelt war und äußerst nach einer personellen Umstellung Bedenken: „[...] die Sorge, die ich habe, [ist], dass mein Thema, jetzt einfach ne Ebene tiefer [...] rutscht. Und das muss man einfach sehen, ja“ (Studie 5).

Angesichts der Arbeitgeberpflicht zum BEM könnte angenommen werden, dass die Führungskräfte – oftmals entscheidende Schlüsselfiguren in BEM-Verfahren – dem BEM aufgeschlossen gegenüberstehen. Jedoch ist bei einigen Führungskräften Skepsis zu erkennen, weil durch das genaue Hinschauen der BEM-Berater*innen strukturelle und individuelle Schattenseiten zum Vorschein kommen können. Ein BEM-Berater dazu: „Wir sind im Rahmen des BEM mit einer großen Taschenlampe da unterwegs, wo keiner gerne ist, im Dunkeln und fummeln da rum. Und wenn man als Unternehmen die Chance hat, einen Teil dieser dunkeln Stellen, die wir mit der Lampe erhellen, zu entschärfen, dann wäre das schon gut“ (Studie 5).

Daraus ist zu entnehmen, dass auf mehreren Ebenen im Unternehmen Aufklärung und Überzeugungsarbeit nötig ist, damit Chancen erkannt und Ziele des BEM realisiert werden.

Einige der interviewten BEM-Berater*innen kritisieren das Fehlen gesetzlicher Sanktionen, die Arbeitgeber dazu veranlassen würden, ein BEM durchzuführen: „Da hätte ich mir einfach gewünscht, dass politisch Verantwortliche sich [...] mal mit auch BEM-Leuten, also mal wirklichen Praktikern zusammensetzen und mal überlegen: Was könnte man machen? Ich finde, dass das sanktionsfrei ist, da nicht mitzumachen, ist eine Katastrophe“ (Studie 5).

Sowohl den BEM-Berater*innen als auch den Vertrauenspersonen fehlen Handlungsspielraum und Druckmittel, wenn der Arbeitgeber die gesetzlichen Anforderungen nicht erfüllt. Hier ist aber zu bemerken, dass die Interessen des Arbeitgebers in Bezug auf

die Motivation zur Durchführung eines BEM und zur Einhaltung der gesetzlichen Pflichten anders als zur Einbindung der SBV geartet sein können. Die Durchführung eines BEM geht möglicherweise stärker mit wirtschaftlichen Abwägungen einher: „Und in dem Moment macht sich eine Sozialpädagogin [die BEM-Berater*in, Anm. d. Autorinnen] schon bezahlt, wenn sie es schafft, zwei oder drei Leute, die wirklich sehr stark erkrankt sind, wieder an die Arbeit zurück zu holen. Und so haben wir natürlich gerechnet“ (Abteilungsleiterin BGM, Studie 1). Hier deutet sich an, dass die Bereitschaft von Arbeitgebern, Stellen für BEM-Berater*innen zu schaffen, durchaus finanziell motiviert sein kann, was sich derart nicht beim Amt der SBV wiederfindet.

Insgesamt ist das Verhältnis von SBV und BEM zur Arbeitgeberseite unterschiedlich gelagert, gleichwohl ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit für beide wichtig, damit Wiedereingliederungen und dauerhafte Teilhabe für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und/oder (Schwer-)Behinderung gelingen und eine Verbesserung der inklusiven Unternehmensbedingungen gemeinsam gestaltet werden können.

3.2 Beziehung zu den Beschäftigten

Die SBV wird als Interessenvertretung von den schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten gewählt. Die Zielgruppe der SBV kann so sicherstellen, dass ihre spezifischen Bedürfnisse und Anliegen angemessen vertreten werden. Durch ihre beratende Funktion innerhalb der Belegschaft agiert die Vertrauensperson nicht nur als Bindeglied zwischen den schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten und dem Arbeitgeber, sondern auch als vertrauensvolle Partnerin und kollegiale Beraterin. Die Vertrauensperson stellt sicher, dass die Stimmen der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten Gehör finden und ihre Interessen effektiv vor dem Arbeitgeber vertreten werden.

Ihre Arbeitsweise beschreiben einige Vertrauenspersonen in Studie 1 als ergebnisoffene Beratung, die als Basis eine umfangreiche Situationsanalyse hat und bei allen Schritten die Mitbestimmung der (schwer-)behinderten Menschen erfordert. Trotz der Nähe zu den Beschäftigten geben die befragten Vertrauenspersonen in Studie 2 fehlende Bekanntheit ihres Amtes in der Belegschaft als eine Herausforderung an. Eine Vertrauensperson in einer Fokusgruppendifkussion dazu:

„Also ich denke, es ist wichtig für die Vertrauenspersonen, dass sie nicht nur Gutes tun, sondern drüber reden. Weil es nützt nichts, wenn ich wie ein Satellit im Unternehmen unterwegs bin, sondern in dem Moment, wo ich vernetzt bin und die Vernetzung auch offensichtlich ist, wenn die Mitspieler wissen, wo habe ich überall meine Finger drin, dann ist die Akzeptanz auch sofort da“ (Studie 4).

Eine weitere Vertrauensperson beschreibt, dass es wichtig ist, die eigene Arbeit bekannt zu machen bzw. die Vorteile der eigenen Arbeit deutlich zu machen, mit folgenden Worten: „[...] ich muss mich verkaufen. Nicht nur mich, sondern ich muss meine Arbeit für meine Kundschaft verkaufen. Das ist das A und O“ (Studie 3).

Während der Vertrauensperson – schon allein, weil sie eine Arbeitnehmervertreterin ist – also Vertrauen der Beschäftigten entgegengebracht wird, wird dem BEM als Arbeitgeber-Instrument tendenziell mit Skepsis, Misstrauen sowie Ängsten vor Kündigung seitens der Beschäftigten begegnet. Beispielhaft dazu: „Die Vorbehalte [der Beschäftigten] waren natürlich am Anfang sehr groß. Die Missverständnisse wurden da auch eine Zeitlang kultiviert: ‚Man wird vorgeladen und ist nur dazu da, uns zu durchleuchten‘ [...]“ (BEM-Beraterin, Studie 1).

Es muss daher sukzessive das Vertrauen der Belegschaft aufgebaut werden, was den BEM-Berater*innen durch Aufklärung im persönlichen Gespräch gelingen kann. Gezielte interne

Öffentlichkeitsarbeit, u. a. die Information über erfolgreiche Wiedereingliederungen, sind weitere Möglichkeiten, die Akzeptanz in der Belegschaft zu steigern, dazu exemplarisch: „Öffentlichkeitsarbeit ist auch mit das Wichtigste. [...] Im Prinzip müsste man jedes halbe Jahr das neu bekannt machen. Weil auf einmal sind andere Menschen in Konfliktsituationen oder neue Beschäftigte, oder...“ (BEM-Berater, Studie 1). Insbesondere informelle Berichte von zufriedenen BEM-Nutzenden bzw. Führungskräften helfen dabei, das BEM als chancenreiches Instrument bekanntzumachen und damit auch die Nutzung zu steigern (Gerdes, 2019).

Ein wichtiges Anliegen der BEM-Berater*innen ist es, berufliche Perspektiven zu entwickeln, die im Idealfall alle Beteiligten im Arbeitssetting mittragen. Um für BEM-Gespräche eine gute Basis herzustellen, spielen insbesondere Schweigepflicht und Datenschutz eine wichtige Rolle, damit sensible Themen in einem vertrauensvollen Rahmen offenbart werden können (Gerdes, 2019). Dabei ist es wichtig zu verdeutlichen, dass das BEM nicht per se einen Schutz vor Kündigung darstellt, dazu beispielhaft: „Da bin ich aber der Meinung, wenn man es schon zwanzig Mal probiert hat und man das Gefühl hat, da ist nichts mehr, muss das auch möglich sein [zu kündigen]“ (BEM-Berater, Studie 5).

3.3 Zeit für die Aufgabe

Zur Ausübung der SBV-Arbeit kann die Vertrauensperson je nach Anzahl der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten von ihrer operativen Tätigkeit freigestellt werden. Dass die zeitlichen Ressourcen eine wichtige Rahmenbedingung darstellen, wird in Studie 1 insofern deutlich, dass mehrere Vertrauenspersonen 2010 eine höhere Freistellung fordern, da sie mit den zusätzlichen Aufgaben durch das – zu diesem Zeitpunkt recht neu eingeführte – BEM einen steigenden Arbeitsaufwand konstatieren (Gerdes, 2019). Dass mit dem BTHG eine Verbesserung geschaffen wurde (s. Kapitel 1.1), ist daher positiv zu bewerten, es ist jedoch fraglich, ob die aktuelle Regelung den Bedarfen tatsächlich entspricht (Heide & Niehaus, 2021). Denn von den 2017 in Studie 2 befragten Vertrauenspersonen gehen gut drei Viertel (77 %) neben ihrem betrieblichen Ehrenamt auch einer operativen Tätigkeit nach und sind somit für das Amt der SBV nur teilweise freigestellt. In diesem Zusammenhang mahnen die Befragten ein zu geringes Zeitkontingent für die SBV-Arbeit an und wünschen sich, trotz der gesetzlichen Veränderung Freistellungen unabhängig von der Anzahl der schwerbehinderten Menschen zu ermöglichen.

Für das BEM gibt es keine gesetzlich vorgegebene Freistellung. Das Gesetz lässt offen, in welchem zeitlichen Umfang das BEM ausgeführt wird.

Einzelne Hinweise der Studie 1 zeigen, dass eine geringe personelle Ausstattung im BEM die Qualität herabsetzen kann: „Das kann ich nur Stück für Stück [...], ich muss mal gucken, ob hier dann nochmal Verstärkung dazukommt zu dem Thema. Je nachdem wie ernsthaft man das auch betreiben will, ne?“ (BEM-Beraterin). Eine Vertrauensperson (Studie 1) äußert sich ähnlich: „Wenn man die Hälfte der Fälle hat, kann man eben viel besser noch in jeden einzelnen Fall einsteigen“.

Die zeitlichen Grenzen führen dazu, dass die*der BEM-Berater*in entscheiden muss, wie hoch der Aufwand pro BEM-berechtigter Person wird, dazu exemplarisch: „Bei den Kollegen musste ich da auch um Verständnis werben, dass ich mich da an dieser Stelle jetzt nicht so kümmern kann, weil's auch nicht notwendig ist und für die anderen dann entsprechend, wenn ich schätzen müsste, vier- bis fünfmal mehr Zeit aufgewendet wurde“ (BEM-Beraterin, Studie 1).

Zeitliche Ressourcen der SBV bzw. im BEM sind demnach ein nicht zu unterschätzender Faktor für die Ausübung der Tätigkeit.

4. Diskussion

Die Vertrauenspersonen und die BEM-Berater*innen arbeiten mit ähnlichen Zielen in ihren jeweiligen Positionen: Sie fördern Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben, indem sie versuchen, Arbeitnehmer*innen eine nachhaltige Rückkehr und einen Verbleib in Arbeit zu ermöglichen. Die Akteur*innen sind dabei gesetzlich unterschiedlich verankert, mit anderen Ressourcen ausgestattet und vor allem haben sie verschiedene Perspektiven auf die Interessen von Arbeitnehmenden und Arbeitgeber.

Die Ergebnisse zeigen, wie sich die verschiedenen Interessenslagen zwischen Arbeitnehmenden- und Arbeitgeberseite in der Arbeit der Vertrauenspersonen und der BEM-Berater*innen niederschlagen: Beide sind in der Rolle, die oft divergierenden Interessen ausbalancieren zu müssen und ihre Tätigkeiten dementsprechend auszugestalten. In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass es für beide Akteur*innen Ressourcen für den Umgang mit den verschiedenen Interessenslagen sowie der professionellen Ausführung der jeweiligen Tätigkeiten braucht.

Bevor wir uns im Folgenden den vorhandenen und benötigten Ressourcen widmen, aus denen Empfehlungen für das jeweilige Handeln bzw. für politische Entscheidungsträger*innen abgeleitet werden, ist es wichtig, noch einmal zu betonen, dass die spezifischen Ausgangslagen der SBV und des BEM nicht verändert werden sollen. Zentral sind folgende Aspekte:

- In Bezug auf schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte ist die Vertrauensperson diejenige, die sich für die Rechte und Interessen dieser Zielgruppe einsetzt und in einer Schlüsselfunktion für Inklusion und Teilhabe agiert (Heide, 2023). Hier ist zu bemerken, dass es dringend notwendig ist, dass die Vertrauenspersonen und ihre Stellvertreter*innen starke Rechte haben, da sie sich „um die besonders schutzbedürftigen Beschäftigten“ (Düwell, 2018, S. 110) kümmert. Auch darf in diesem Zusammenhang der Arbeitgeber nicht aus der Pflicht genommen werden und es ist von großer Bedeutung, dass die Vertrauensperson mit dem Arbeitgeber und dem*der Inklusionsbeauftragten zusammenarbeitet.
- Das BEM ist nicht nur für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte relevant, sondern für alle Beschäftigten. BEM-Berater*innen sind über das Fallmanagement hinaus wichtige Gestalter*innen eines gesundheitsförderlichen und inklusiven Arbeitssettings. Sie unterstützen den Arbeitgeber in der Durchführung eines BEM, nehmen damit Einfluss auf die Organisationskultur und können in ihrer Funktion für gesundheitsförderliche Arbeitsumgebungen sensibilisieren.

Trotz der unterschiedlichen Aufgaben von Vertrauensperson und BEM-Berater*innen sind beide wichtige Ansprechpersonen für gesundheitliche und behinderungsspezifische Fragestellungen in den Unternehmen. Davon ausgehend macht es Sinn, Teilhabe und Inklusion im Arbeitsleben ganzheitlich zu betrachten und beide Akteur*innen stärken zu wollen. Insofern kann es nützlich sein, sie vergleichend zu analysieren, um Synergien und Verbesserungspotenziale zu identifizieren.

Sowohl für die Arbeit der Vertrauenspersonen als auch der BEM-Berater*innen ist das Schaffen und Nutzen von Vernetzungsstrukturen und guter Informationspolitik wichtig. Hierbei können sich Vertrauenspersonen und BEM-Berater*innen gegenseitig unterstützen. Zum einen können sie insbesondere in Fällen, in denen es um schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte geht, kooperativ miteinander arbeiten und die BEM-Berater*innen sollten – zu ihrer eigenen Unterstützung – die Vertrauenspersonen rechtzeitig informieren und hinzuziehen. Zum anderen bietet sich das Teilen der vorhandenen

Netzwerke zur Entlastung beider Akteur*innen an. Gemeint ist, dass die Anbahnung und Pflege von Kontakten zu den Trägern der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben über das BEM durchgeführt werden kann, da diese hier häufig eingebunden sind. Zudem kann die Netzwerkpflege zu Leistungsträgern und Anbietern der Unterstützungsleistungen für schwerbehinderte Menschen (Inklusionsamt, kommunale Fachstellen, Integrationsfachdienst etc.) über die SBV geschehen. Dazu könnten Regelungen in Betriebs-/Dienstvereinbarungen festgehalten werden.

a) Ressource Vertrauenskultur

Als Grundlage für erfolgreiche BEM-Verfahren und SBV-Arbeit ist gegenseitiges Vertrauen zu sehen, wodurch die Zusammenarbeit aller beteiligten Akteur*innen verbessert und vorhandene Spannungsverhältnisse aufgelöst werden könnten. Eine gelebte Vertrauens- und Wertschätzungskultur im gesamten Unternehmen ist ein förderlicher Rahmen.

Weil im Spannungsverhältnis zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen den Vertrauenspersonen und den BEM-Berater*innen von unterschiedlichen Seiten tendenziell Vertrauen bzw. Skepsis entgegengebracht wird, sind für SBV und BEM jeweils unterschiedliche Maßnahmen angebracht. Während die Vertrauenspersonen dabei stärker auf die Sensibilisierung des Arbeitgebers und auf ein Ringen um seine Anerkennung setzen, spielt für die BEM-Berater*innen Vertrauensbildung in Richtung der Beschäftigten eine größere Rolle.

Zur Förderung einer Vertrauenskultur können Vertrauenspersonen und BEM-Berater*innen insofern kooperieren, als sie die Arbeitgeber (auch hier explizit die Führungskräfte aller Ebenen) bezüglich gesundheitlicher Beeinträchtigungen und Behinderungen im Arbeitssetting sensibilisieren, damit Kenntnisse erweitert sowie Vorurteile und Stigmatisierungen verringert werden können. Als Basis zur Stärkung einer Vertrauenskultur sind die Einhaltung des Datenschutzes, der Schweigepflicht sowie eine offene Kommunikation über Wünsche und realistische Perspektiven zu sehen. Nicht nur die hier zugrunde liegenden Studien, sondern auch andere Erhebungen weisen Vertrauen als Gelingensfaktor aus (Niehaus et al., 2008; Zumbeck, 2018).

b) Ressource Qualifizierung und Fortbildung

Die berichteten Ergebnisse zeigen, dass hohe Fach-, Methoden und Sozialkompetenzen der Vertrauenspersonen und BEM-Berater*innen für ihre Aufgabenerfüllung wichtig sind. Die Vertrauensperson und auch ihre Stellvertreter*innen haben einen gesetzlich festgeschriebenen Anspruch auf Schulungen. Über die Erforderlichkeit der Schulung entscheidet die Vertrauensperson selbst und der Arbeitgeber ist über den Besuch lediglich zu unterrichten. Seit den Anpassungen im SGB IX durch das BTHG wurde der Schulungsanspruch der Stellvertreter*innen erweitert und der Schulungsanspruch der 1. Stellvertretung ist dem der Vertrauensperson gleichgestellt (§ 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX).

Wichtig ist aber dennoch, dass für die Inanspruchnahme des gegebenen Fortbildungsanspruchs ausreichend Zeit zur Verfügung steht und es ist nicht immer leicht, dem Anspruch auch nachzugehen und vor dem Arbeitgeber vorzusprechen – auch wenn er aus rechtlicher Perspektive nicht einwilligen muss: Aus den Daten der Studie 2 geht hervor, dass Vertrauenspersonen, die Mitglied in einer Gewerkschaft sind, durchschnittlich einen halben Tag mehr an Fortbildungen teilgenommen haben. Es kann vermutet werden, dass Vernetzungsstrukturen die Inanspruchnahme von Fortbildungen erhöhen und die Vertrauenspersonen in Gewerkschaften gelernt haben, gegenüber dem Arbeitgeber zu argumentieren, weil sie über ihre Rechte besser informiert sind.

Einen gesetzlich festgelegten Schulungsanspruch wie für die SBV gibt es für die BEM-Berater*innen nicht. Die Inanspruchnahme einer Weiterbildung für BEM-Berater*innen hängt von der Bewilligung und Finanzierung des Arbeitgebers ab. Insofern ist zu fordern, dass ein Fortbildungsanspruch gesetzlich fixiert wird.

Inhalte von Fortbildungen sowohl für die Vertrauenspersonen als auch für die BEM-Berater*innen sollten neben den fachspezifischen Aspekten auch Fragen der Kooperation zwischen SBV und BEM (zudem mit weiteren Akteur*innen, s. exemplarisch Gerdes, 2023) sowie den Aspekt der Rollenklärung (s. exemplarisch Heide, 2019) abdecken. Weil Fortbildungsveranstaltungen auch einen Effekt auf die Vernetzung unter den Teilnehmenden haben, könnten gezielt gemeinsame Formate überlegt werden und so zur Professionalisierung von Vertrauenspersonen und BEM-Berater*innen beigetragen werden.

c) *Ressource Zeit*

Für die SBV kann festgehalten werden, dass die aktuelle gesetzliche Freistellungsregelung bestenfalls als Mindeststandard einzustufen ist und sich der Aufwand nicht allein an der Anzahl der (schwer-)behinderten Beschäftigten bemessen lässt. Es ist zu diskutieren, wie eine Freistellungsregelung gerechter und sinnvoller ausgestaltet werden kann, damit sie entsprechend den Realitäten der Vertrauenspersonen in Unternehmen aller Größen zu einer tatsächlichen Verbesserung führt. Zudem sollte eine Rechtsverbindlichkeit dafür sorgen, dass die Vertrauenspersonen nicht von der individuellen Haltung der Arbeitgeber abhängig sind (Heide & Niehaus, 2021). Vorstellbar ist neben einer Senkung der Anzahl schwerbehinderter Menschen pro Freistellung auch eine „Typisierung der Teilfreistellung bei wenigstens 20 schwerbehinderten Beschäftigten“ (Kohte, 2023, S. 4-5). Damit kann dem „Normzweck der Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter in den Arbeitsmarkt“ (Kohte, 2023, S. 4-5), insbesondere der Einsatz der Vertrauenspersonen in Einstellungsverfahren und der innerbetrieblichen Beratung, Rechnung getragen werden. Sofern der Gesetzgeber hierzu nicht tätig wird, schlägt Kohte vor, eine solche Verabredung in der Inklusionsvereinbarung festzuhalten (Kohte, 2023).

Der Zusammenhang zwischen zeitlichen Ressourcen und der Qualität der Arbeit im BEM wird nicht nur in den hier zugrunde gelegten Daten sichtbar, sondern auch in anderen Quellen (Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, 2016). Zu BEM-Teams wurde 2016 erhoben, dass „die erforderliche Zeit und Ungestörtheit“ gewährt wird, wobei dies in größeren Unternehmen müheloser gelingt als in kleineren (Zumbeck, 2018). Dies ist als Hinweis zu werten, dass die zeitlichen Kapazitäten der BEM-Berater*innen, vor allem, aber nicht nur, in KMU auszubauen sind. Insbesondere gilt dies, wenn die Aufgabe vorhandenem Personal ohne zusätzliche zeitliche Ressourcen übertragen wird.

Eine Berufung auf gesetzliche Vorgaben wie bei der SBV ist jedoch nicht möglich. Es ist daher als sinnvoll zu erachten, auch das BEM gesetzlich mit einer Mindestvorgabe an Zeit auszustatten. Diese sollte jedoch nicht anhand der Anzahl der Beschäftigten oder dem aktuellen Krankenstand ermittelt werden, sondern in Anbetracht der zu leistenden allgemeinen Aufgaben zur Förderung einer Präventionskultur und losgelöst von Einzelfällen (Öffentlichkeitsarbeit, Gremienarbeit, Netzwerkpflege und Sensibilisierung für das Thema Erkrankung/Gesundheit etc.) bemessen werden. Eine Verankerung des BEM im BGM (wenn vorhanden) ist wichtig, u. a. um Synergien zu nutzen. Regelungen können auch – ähnlich wie für die SBV – in einer Inklusionsvereinbarung fixiert werden.

5. Fazit

Die SBV und das BEM sind nach den oben dargestellten Analysen zwei für sich betrachtete wertvolle innerbetriebliche Möglichkeiten, individuelle Teilhabe am Arbeitsleben zu verbessern sowie Impulse zur Umsetzung von Inklusion zu geben. Sowohl die SBV als auch das BEM sollten in ihrer Zielstellung auf der Basis unterschiedlicher Rechte fortgeführt und jeweils gestärkt werden. Die Zusammenarbeit von Vertrauenspersonen und BEM-Berater*innen ermöglicht die Bündelung von Expertise und punktuelle zeitliche Entlastung. Mehrere zentrale Wege der Zusammenarbeit stehen dabei aktuell offen:

- individuelle Ebene: für einzelne Beschäftigte, die BEM-berechtigt sind und zur Zielgruppe der SBV gehören, die Wiedereingliederung und dauerhafte Teilhabe kooperativ voranzubringen,
- organisationale Ebene: für das Kollektiv der Belegschaft die betriebliche Gesundheitsprävention im Sinne einer Organisationsgestaltung aktiv zu stärken, Aufklärung rund um die Thematik leistungsgerechte Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung voranzubringen und die Unternehmenskultur nachhaltig inklusiv zu prägen sowie
- bundesweite Vernetzung für Erfahrungsaustausch.

Die Stärkung ihrer jeweiligen Rolle und der Kooperation dient insgesamt der Förderung von Teilhabe und Inklusion sowie der Wertschätzung von Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt und politische Entscheidungsträger*innen sollten Forderungen in Bezug auf den dargestellten notwendigen Ausbau von Ressourcen berücksichtigen und die Rollen stärken.

Literatur

- Althoff, S. & Tinnefeld, S. (2023). Die praktische Umsetzung/Implementierung des BEM. In V. Althoff, S. Frobel, S. Klaesberg, S. Tinnefeld & D. de Wall (Hrsg.), *BEM von A-Z – ein Praxishandbuch* (5. Aufl., S. 15-71). Rieder.
- Biermann, H. (2015). Berufliche Teilhabe – Anspruch und Realität. In H. Biermann (Hrsg.), *Inklusion im Beruf* (S. 17-56). Kohlhammer.
- Bothfeld, S., Hübers, S. & Rouault, S. (2010). Gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen für das betriebliche Handeln. Ein internationaler Vergleich. In H. P. GiB (Hrsg.), *Geschlechterungleichheiten im Betrieb: Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft* (S. 21-140). edition sigma.
- Breit, H. & Feldes, W. (2016). Akteure und Kooperationsprozesse In W. Feldes; U. Faber & M. Niehaus (Hrsg.), *Werkbuch BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement. Strategien und Empfehlungen für Interessenvertretungen* (S. 134-180). Bund Verlag.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e. V. (BIH) (Hrsg.) (2022). *Die Schwerbehindertenvertretung*. ZB Digitalmagazin „Behinderung & Beruf“.
- Detka, C., Kuczyk, S., Lange, B., & Ohlbrecht, H. (2019). Betriebliches Eingliederungsmanagement als Chance? Kreative Suchprozesse in kleinen und mittleren Unternehmen. *WSI-Mitteilungen*, 72(5), 365–372.
- Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht (2016). BEM und Prävention 3/2016, Erfahrungen aus der Praxis: typische Probleme. Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (Träger). <https://fma.reha-recht.de/index.php?thread/477-erfahrungen-aus-der-praxis-typische-probleme/>
- Düwell, F. J. (2015). Die Umsetzung der angekündigten Stärkung der Schwerbehindertenvertretung – Ein Werkstattbericht. In S. Devetzi & C. Janda (Hrsg.), *Freiheit – Gerechtigkeit – Sozial(es) Recht* (S. 155-171). Nomos.
- Düwell, F. J. (2018). Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung. In O. Deinert, J. Heuschmid, M. Kittner & M. Schmidt (Hrsg.), *Demokratisierung der Wirtschaft durch Arbeitsrecht. Festschrift für Thomas Klebe zum 70. Geburtstag* (S. 105-111). Bund-Verlag.
- Feldes, W. (2021). 20 Jahre SGB IX: Sind Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat "Motor der Inklusion"? *Behinderung und Recht. Fachzeitschrift für Inklusion, Teilhabe und Rehabilitation*, 60(4), 97–101.
- Gerdes, T.S. (2019). *Psychische Beeinträchtigung und Erwerbsarbeit: Eine qualitative Studie zu Frauen und Männern mittleren Alters in der Öffentlichen Verwaltung*. Klinkhardt.
- Gerdes, T. S. (2022). Netzwerkarbeit im Betrieblichen Eingliederungsmanagement. In F. Stöpel, A. Lange, & J. Voß (Hrsg.), *Betriebliches Eingliederungsmanagement in der Praxis. Arbeitsfähigkeit sichern, rechtssicher agieren, Potenziale nutzen* (3. Aufl., S. 161-181). Haufe.
- Gerdes, T. S. (2023). Berufliche Rehabilitation und Teilhabe in Zeiten der Covid-19-Pandemie aus Sicht von professionellen Akteur*innen (Explorative Studie). In T. Bernasconi & C. Keeley (Hrsg.), *Abstractband zum 3. Kongress der Teilhabeforschung 2023* (S. 42). Universität zu Köln.
- Heide, M. S. & Niehaus, M. (2019). Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion. *WSI-Mitteilungen*, 72(5), 358-364.

- Heide, M. S. & Niehaus, M. (2021). Herausforderungen für die Schwerbehindertenvertretung vor dem Hintergrund der gesetzlichen Neuerungen durch das Bundesteilhabegesetz. *Die Rehabilitation*, 60(6), 393–400.
- Heide, M. S. (2023). Die Bedeutung der Schwerbehindertenvertretung für Inklusion und Teilhabe im Arbeitsleben aus organisationstheoretischer Perspektive – eine konzeptionelle Einordnung. *Sozialer Fortschritt*, 72(12), 909-931.
- Karpf, M. (2017). Neue Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung und weitere Neuregelungen im Schwerbehindertenrecht durch das BTHG. *Behindertenrecht (br). Fachzeitschrift für Fragen der Rehabilitation*, (56), 30-36.
- Klaesberg, S. (2023). Schwerpunktthemen aus der bisherigen Rechtsprechung. In V. Althoff, S. Frobel, S. Klaesberg, S. Tinnefeld & D. De Wall (Hrsg.). *BEM von A-Z – ein Praxishandbuch* (5. Aufl., S. 187–241). Rieder.
- Kohte, W. (2022). Der rechtliche Rahmen des BEM-Suchprozesses. In F. Stöpel, A. Lange, & J. Voß (Hrsg.), *Betriebliches Eingliederungsmanagement in der Praxis. Arbeitsfähigkeit sichern, rechtssicher agieren, Potenziale nutzen* (3. Aufl., S. 45-59). Haufe.
- Kohte, W. (2023): Die SBV als Akteur betrieblicher Teilhabe – Anmerkung zum Beschluss des BAG vom 19. Oktober 2022 – 7 ABR 27/21; Beitrag B3-2023.
www.reha-recht.de
- Kohte, W. & Liebsch, M. (2017). Die Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen nach dem BTHG zwischen Programm und Realität. *RP Reha*, (2), 14-21.
- Lösch, R., Amler, N. & Drexler, H. (2021). Arbeits- und Gesundheitsschutz und Betriebliches Eingliederungsmanagement in Deutschland – Ein systematisches Review zum Umsetzungsstand gesetzlicher Vorgaben. *Gesundheitswesen*, 84(05), 422-437.
- Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – (SGB IX).
- Niehaus, M., Magin, J., Marfels, B., Vater, G.E. & Werkstetter, E. (2008). *Betriebliches Eingliederungsmanagement. Studie zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX*. Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Niehaus, M., Heide, M. S. & Glatz, A. (2019). *Von Anfang an zusammen: Handlungsleitfaden für Schwerbehindertenvertretungen in Netzwerken*. Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung.
- Riecken, A., Eikötter, M. & Jöns-Schnieder, K. (2017). Berufliche Inklusion: Einführung in die Thematik. In A. Riecken, K. Jöns-Schnieder & M. Eikötter (Hrsg.), *Berufliche Inklusion. Forschungsergebnisse von Unternehmen und Beschäftigten im Spiegel der Praxis* (S. 7-17). Beltz Juventa.
- Stöpel, F., Lange, A. & Voß, J. (Hrsg.) (2022). *Betriebliches Eingliederungsmanagement in der Praxis. Arbeitsfähigkeit sichern, rechtssicher agieren, Potenziale nutzen* (3. Aufl.). Haufe.
- Trenk-Hinterberger, P. (2015). Der Weg in eine inklusive Gesellschaft - neue Rahmenbedingungen nach der UN-Behindertenrechtskonvention. In T. Degener & E. Diehl (Hrsg.), *Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht - Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe* (Band 1506, S. 105-117). bpb Bundeszentrale für politische Bildung.
- Voswinkel, S. (2016). Betriebliches Eingliederungsmanagement bei psychischen Erkrankungen- Probleme und Verbesserungsbedarf. In W. Feldes; U. Faber &

- M. Niehaus (Hrsg.), *Werkbuch BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement. Strategien und Empfehlungen für Interessenvertretungen* (S. 220-231). Bund-Verlag.
- Wrage, W., Sikora, A. & Wegewitz, U. (2022). Verbreitung des betrieblichen Eingliederungsmanagements: Sind Gesundheitsorientierung und soziale Ressourcen bedeutsamer als Betriebsgröße? Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. *Gesundheitswesen*, 85(05), 453-460.
- Zumbeck, C. (2018). *Projekt RE-BEM: Abschlussbericht*. DGB Bildungswerk BUND.

Kontakt

Dr. Tomke S. Gerdes, Technische Universität Dortmund, Akademische Rätin a. Z., Fachgebiet Arbeit, Inklusion und Technologie, Fakultät Rehabilitationswissenschaften, Emil-Figge-Str. 50, 44227 Dortmund.

E-Mail: tomke.gerdes@tu-dortmund.de

Dr. Marie S. Heide, Universität zu Köln, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation, Herbert-Lewin-Str. 2, 50931 Köln

E-Mail: marie.heide@uni-koeln.de

Weitere Angaben zu den Autorinnen:

Dr. Tomke S. Gerdes ist Diplom-Pädagogin und lehrt und forscht an der TU Dortmund zu beruflicher Teilhabe und Inklusion bei Beeinträchtigung und Behinderung im Jugend -und Erwachsenenalter, zu intersektionalen Perspektiven auf Teilhabe sowie zum System der beruflichen Rehabilitation. Außerdem Tätigkeit als Bildungsreferentin bei einem Wohlfahrtsverband sowie freie Dozentin in der Weiterbildung von Fachkräften im Bereich betrieblicher Wiedereingliederungen.

Dr. Marie S. Heide ist Rehabilitationswissenschaftlerin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation an der Universität zu Köln. Sie lehrt und forscht zu Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderungen, zur Rolle betrieblicher Akteur*innen, zu Übergangsprozessen von der Schule in den Beruf sowie zur Vernetzung und Professionalisierung in der beruflichen Rehabilitation.



Dieser Text ist lizenziert unter der [Creative Commons Namensnennung - 4.0 International Lizenz](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).