

# Die Schwerbehindertenvertretung im Wandel

Von der Integration zur Inklusion im Betrieb  
Aufgabe des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung

Reutlingen, 14.05.2014

# Anforderungen an eine moderne Schwerbehindertenvertretung :

- Steigende Fallzahlen, besonders bei psychischen Erkrankungen in allen Beschäftigtengruppen und die damit verbundene Notwendigkeit ganzheitlicher Betreuung.
- Die Begleitung erkrankter Mitarbeiter im Disability-Management (Betriebliches Eingliederungsmanagement, Arbeitsplatzmanagement, Schwerbehindertenmanagement).
- Fallmanagement, Langzeitbetreuung, Stufenweise Wiedereingliederung, Unterstützung bei Krankenrückkehrgesprächen.
- Häufige Einbindung der externen Helfergruppe, wie Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes oder der Deutschen Rentenversicherung.
- Gesundheitsmanagement (Arbeitskreis vitale Fabrik, Steuerkreis).

# Anforderungen an eine moderne Schwerbehindertenvertretung:

- Ganzheitliche Lösungen erfordern auch entsprechendes Wissen. Das bedeutet erweiterte Kenntnisse im Sozialrecht. Das heißt nicht nur Schwerbehindertenrecht sondern auch Kenntnisse bei der Arbeitsförderung, dem Krankenversicherungsrecht, dem Rentenversicherungsrecht und dem Unfallversicherungsrecht.
- Suchtprobleme, Konflikte am Arbeitsplatz, Verhaltensauffälligkeiten.
- Probleme aus dem privaten Bereich, wie Überschuldung, Scheidung etc.
- Langfristige Lösungen aufzeigen, evtl. zum Verzicht bewegen.
- Vor Überforderung schützen.

# Anforderungen an eine moderne Schwerbehindertenvertretung, persönlich

- Zuhören können, Aufmerksamkeit schenken, Beratungskompetenz, Gesprächsführung.
- Mentale Belastung bei der Schwerbehindertenvertretung.
- Sich selbst schützen.
- Seine Aufgaben hinterfragen: Für wen und was ist man überhaupt gewählt?
- Nein sagen können.
- Aufgaben delegieren.
- Keine Arbeit mit nach Hause nehmen!!!

# Anforderungen an eine moderne Schwerbehindertenvertretung, Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

- Personalkommission
- Sozialkommission
- Teilnahme an BR-Sitzungen, Betriebsausschuss, Arbeitsschutzkommission
- Arbeitsschutzausschuss
- Erweiterte Gremienarbeit nach der BR-Wahl (Strategie)
- Vorbereiten und Verhandeln von Betriebsvereinbarungen (BEM, Integrationsvereinbarung, Krankenrückkehrgespräche)
- Beratung von Betriebsräten und Führungskräften bei sozialen Themen bzw. Unterstützung bei Personalproblemen.

# Anforderungen an eine moderne Schwerbehindertenvertretung:

- Fachkraft für Integration, Rehabilitation und Prävention.
- Netzwerke schaffen (Intern und Extern).
- Beratung von Führungskräften, Anforderungen aus den Fachbereichen (Personalgespräche).
- Beratung über die Sozialthemen hinaus (Du bist mein Betriebsrat).
- Beratung aller Mitarbeiter (Altersteilzeit, Rentenberatung, Pflege Themen, Reha, Leistungen zur Teilhabe, Arbeitsförderung).
- Projektarbeit (PINA, AREMA).
- Enge Zusammenarbeit mit dem WD und der SOB bei Problemfällen, gerade bei psychischen Auffälligkeiten.

# Problemlagen im Betrieb neben chronischen Erkrankungen

- **Soziale Problemlagen** –  
Familienprobleme, Überschuldung, usw.
- **Psychische Auffälligkeiten** –  
Störungen, Erkrankungen (Signifikante Zunahme)
- **Missbrauch/ Abhängigkeiten von Suchtmitteln** –  
legale, illegale Drogen; stoffungebundene Abhängigkeiten
- **Konflikte in der Kooperation am Arbeitsplatz** –  
mit einem Kollegen, der Führungskraft, der Tätigkeit usw.
- **Hoher Krankenstand** (Hoher Anteil von Langzeiterkrankten)
- **Demographie**
- **Zu wenig geeignete Arbeitsplätze für Mitarbeiter mit  
Einsatzbeschränkungen**

# SBV die soziale Kompetenz im Betrieb

- Beratung in allen sozialen Angelegenheiten.
- Eingliederung fördern (Bewerbungen von schwerbehinderten Jugendlichen).
- Ausgliederung verhindern (Prävention, Kündigungsschutz).
- Die Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen überwachen.
- Präventive Maßnahmen bei den zuständigen Stellen beantragen.
- Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegennehmen und beim Arbeitgeber auf dessen Erledigung hinwirken.
- Bei der Antragstellung unterstützen.

# Ausblick

- Inklusion (volumfängliche Teilhabe).
- Weiterentwicklung des SGB IX, Bundesteilhabegesetz.
- Gestalten von Altersübergängen.
- Schaffung von Altersgerechten.- und Alternsgerechten Arbeitsplätzen („PINA“ „Gesund und qualifiziert älter werden in der Automobilindustrie - Partizipation und INklusion von Anfang an“).
- Frühzeitige und zielgerechte Qualifikation für schwerbehinderte Mitarbeiter.
- Barrierefreiheit.
- Engere Verzahnung mit den Rehaträgern, Effizienzverbesserung (Arbeitsplatzbezogene REhamaßnahme MAnnheim, AREMA).
- Organisatorische Weiterentwicklung der Schwerbehindertenvertretung.

**Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit!**