

Ergebnisbericht zum Forschungsvorhaben

**Schwerbehindertenvertretungen: Allianzpartner in
Netzwerken. Faktoren für gelingende Kooperationen zum
Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit**

**Forschungsschwer-
punkt:** Wohlfahrtsstaat

Laufzeit: 1.12.2016 - 30.09.2019

Projektnummer: 2016-984-4

**Internetseite des
Projekts:** <https://www.boeckler.de/11145.htm?projekt=2016-984-4#>

Projektleitung: Prof. 'in Dr. Mathilde Niehaus, Universität zu Köln, Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation

Projektbearbeitung: Dr. Andreas Glatz, Universität zu Köln, Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation (bis 30.11.2018); M.A. Marie Heide, Universität zu Köln, Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation

Kooperationspartner: IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)

Kontaktdaten:

Universität zu Köln
Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation
Herbert-Lewin-Str. 2
50931 Köln
Telefon 0221/470-4955
URL <http://www.hf.uni-koeln.de/30069>

Köln, August 2019

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangspunkt und Fragestellung.....	3
2	Empirische Grundlagen	6
3	Ergebnisse	8
3.1	Beschreibung der Stichprobe	8
3.2	Tätigkeitsbereiche	9
3.3	Kooperationen und Netzwerke	9
3.4	Gelingende Netzwerkarbeit.....	12
3.5	Zusammenarbeit mit dem Betriebs- / Personalrat.....	14
3.6	Rollenkonflikte als Belastung im Amt der Schwerbehindertenvertretung	15
3.7	Kooperationspartner und Unterstützer	16
4	Einzelergebnisse und Publikationen.....	18
4.1	Publikationen	18
4.2	Konferenzbeiträge und Präsentationen	18
5	Verwendete Literatur (Auswahl).....	22

1 Ausgangspunkt und Fragestellung

Im betrieblichen Alltag bedeutet die Forderung nach einer inklusiven Arbeitswelt die Sicherstellung von Chancengleichheit, die Gewährleistung eines gleichberechtigten Zugangs zu allen Bereichen betrieblichen Geschehens sowie ein Verbot von Diskriminierung. Der Bedarf nach gleichberechtigtem Zugang umfasst Maßnahmen in allen Bereichen betrieblicher Praxis (Internationales Arbeitsamt 2002). Bezogen auf die Neubesetzung von Stellen sollten die Voraussetzungen für einen gleichberechtigten Zugang zu und im Bewerbungsverfahren gegeben sein. Bei Aus- und Weiterbildungsangeboten sollte gewährleistet werden, dass diese auch für Menschen mit Behinderung nutzbar sind. Chancengleichheit sollte auch bedeuten, dass sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden gegeben sind. Nicht zuletzt beinhaltet dieser Punkt die Garantie von gleichem Arbeitsentgelt für gleiche Leistung sowie die Chancengleichheit bei beruflichem Aufstieg.

Es gibt vielfältige weitere Bereiche, die unter dem Gesichtspunkt der inklusiven Arbeitswelten gestaltet werden sollten, wie z.B. die Gestaltung von Arbeitsprozessen, der Bereich der Prävention und Rehabilitation, die Sensibilisierung von Arbeitgebern oder die Vermittlung und Beratung (BIH 2018a) (Stähler 2013). Im Hinblick auf den Bereich der Prävention und Rehabilitation bedeutet eine inklusive Arbeitswelt, dass die Förderung der Gesundheit aller Mitarbeitenden von hoher Relevanz im betrieblichen Alltag sein sollte. Betriebliche Beratungsangebote und Gesundheitsmaßnahmen sollten proaktiv angestoßen werden, um so Mitarbeitende mit Behinderung, Mitarbeitende in gesundheitlichen Problemlagen und auch gesunde Mitarbeitende ansprechen und einbeziehen zu können.

Im Sozialrecht gilt der Grundsatz „Prävention vor Rehabilitation, Rehabilitation vor Rente.“ Prävention nach § 3 SGB IX ist ebenso wie die Rehabilitation darauf gerichtet, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten sowie den vorzeitigen Eintritt von Pflegebedürftigkeit zu vermeiden und Zugängen in die Eingliederungshilfe frühzeitig entgegenzuwirken. Prävention nach § 3 SGB IX bedeutet insbesondere auch ein Tätigwerden und Unterstützen bevor Rehabilitationsbedürftigkeit entsteht („Vorrang von Prävention“) und ist damit neben der Rehabilitation ein eigenständiges Handlungsfeld (Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation 2005). Die frühzeitige und umfassende Identifizierung von Bedarfen und die Einleitung geeigneter präventiver und rehabilitativer Maßnahmen im betrieblichen Setting ist eine Aufgabe, die eine systematische Kommunikation und einen Erkenntnis- bzw. Wissenstransfer zwischen den Fachkräften der Rehabilitation und der Prävention, den Sozialversicherungsträgern sowie innerbetrieblichen Akteuren wie des Betriebsarztes, des Inklusionsbeauftragten, des

Betriebs- und Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung (SBV) erfordern.

In der beruflichen Rehabilitation kommt der SBV, als innerbetrieblicher Funktionsträger, eine besondere Bedeutung zu, da sie als betriebliche Interessenvertretung von Menschen mit Behinderung ein „Motor für Inklusion“ (Deutscher Gewerkschaftsbund 2015) sein und in ihrer Rolle als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen inklusionswirksam agieren kann. Neben der Vernetzung und Kooperation mit den zuständigen Sozialversicherungsträgern als eine zentrale Voraussetzung für eine gelungene betriebliche Teilhabe (Kohle 2010) (Niehaus/Vater 2014) ist die Zusammenarbeit mit innerbetrieblichen Akteuren für ein ganzheitliches Vorgehen von Bedeutung. Die Kooperation zum BR kann für die SBV dabei von besonderer Relevanz sein - neben der gesetzlichen Verpflichtung zur Zusammenarbeit (§ 182 Abs. 1 SGB IX) kann diese Kooperation hinsichtlich unterschiedlich starker Beteiligungsrechte sowie verschiedener differenzierter Kompetenzbereiche in Fragen zu betrieblicher Gesundheit und Inklusion helfen. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass die unterschiedlich starken Beteiligungsrechte auch zu Interessendifferenzen führen könnten und so der Austausch nicht mehr zwingend reibungslos verliefe. Möglich ist es auch, dass eine SBV zur gleichen Zeit in das Amt des Betriebs- / Personalrates gewählt wird und somit sowohl das Amt der SBV als auch des Betriebs- / Personalrates in einer Personalunion ausübt. Weder das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) noch das SGB IX enthalten Regelungen, aus denen sich eine generelle Unvereinbarkeit der beiden Ämter ergibt (BIH 2018b).

Eine systematische Darstellung der Arbeit der SBV/Vertrauenspersonen in der betrieblichen Praxis ist bisher aufgrund eines fehlenden Wissenschafts-Praxis-Diskurses nicht möglich. Für ein besseres Verständnis der Rolle der SBV wird daher im Rahmen des Projektes „Schwerbehindertenvertretungen: Allianzpartner in Netzwerken“ die Rolle der SBV in Deutschland in ihrer alltäglichen Arbeit dargestellt.

Folgende Fragestellungen liegen zugrunde:

- Wie gestaltet sich die Rolle der SBV?
 - Wie lässt sich die SBV auf Grundlage deskriptiver Merkmale beschreiben?
 - Welche Tätigkeitsbereiche übt die SBV aus?
 - Welche Kooperationspartner / -partnerinnen hat die SBV?

- Wie sehen Netzwerke der SBV aus?
 - Welche Akteure werden als hilfreich empfunden?
 - In welchen Beziehungen gibt es Konflikte?
- Wie kann Netzwerkarbeit der SBV erfolgreich gestaltet werden?
- Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit von SBV und Betriebs- / Personalrat?
- Inwiefern treten im Amt der SBV Rollenkonflikte auf?

2 Empirische Grundlagen

Mit dem Ziel, die Rolle der SBV in ihrem betrieblichen Alltag darzustellen, wurden Daten in vier Schritten erhoben. Im ersten Schritt wurden deutschlandweit SBVen aller Branchen und Unternehmensgrößen schriftlich mit einem Online-Survey befragt, folgend wurden für eine tiefergehende Analyse leitfadengestützte Interviews mit einzelnen Vertrauenspersonen sowie Fokusgruppendiskussionen mit Vertrauenspersonen und ihren inner- und außerbetrieblichen Kooperationspartnern und -partnerinnen realisiert. Im Anschluss wurde im vierten Schritt eine Zukunftswerkstatt mit Akteuren und Akteurinnen aus der betrieblichen Praxis durchgeführt.

1. **Onlineerhebung:** Die deutschlandweite Befragung dient der Erhebung deskriptiver Merkmale zur Beschreibung der Rolle der SBV sowie der inhaltlichen Differenzierung von Tätigkeitsfeldern und Kooperationsbeziehungen.

Die Operationalisierung fand mithilfe von Experten- und Expertinneninterviews mit Vertrauenspersonen sowie mithilfe von Auswertungen relevanter Literatur und gesetzlicher Grundlagen statt. Die Kontaktaufnahme zur Zielgruppe erfolgte über Gewerkschaften, Inklusions- bzw. Integrationsämter sowie über verschiedene Arbeitsgemeinschaften der SBVen, welche über E-Mail, Newsletter, Zeitschriften und soziale Netzwerke zur Teilnahme aufriefen. Das Anstreben einer möglichst hohen Anzahl von teilnehmenden Vertrauenspersonen begründet sich darin, dass Aussagen in Bezug auf die Grundgesamtheit der SBVen in Deutschland über die Statistiken der Integrations- bzw. Inklusionsämter nicht möglich sind.

An der Onlineerhebung nahmen insgesamt 1.552 Vertrauenspersonen und 393 Stellvertretungen teil.

2. **Leitfadengestützte Interviews:** Um die Zusammenarbeit der Vertrauenspersonen mit ihren Kooperationspartnern und -partnerinnen mehrperspektivisch beleuchten und Kooperations- und Spannungsfelder aufdecken zu können, fanden leitfadengestützte Interviews mit vier Vertrauenspersonen deutscher Betriebe und vier Fokusgruppendiskussionen mit diesen und ihren inner- und außerbetrieblichen Kooperationspartnern und -partnerinnen statt. Das Stichprobensampling zu den leitfadengestützten Interviews wurde deduktiv auf Grundlage festgelegter Kriterien (top-down) gebildet. Grundlage für die Stichprobenauswahl bildete die Unterscheidung der Zielgruppe in bestimmten Merkmalen: Es wurden sowohl Vertrauenspersonen einbezogen, die in einer Personalunion

tätig sind und somit gleichzeitig auch das Amt des Betriebs-/Personalrates innehaben, als auch Vertrauenspersonen, die nicht in einer Personalunion agieren. Des Weiteren unterscheidet sich die Stichprobe in Bezug auf die Größe der Betriebe, in denen sie tätig ist und folglich auch in der Anzahl der zu betreuenden schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Kollegen und Kolleginnen. Daraus ergibt sich gleichzeitig Varianz im Freistellungsgrad.

Bei der Rekrutierung der Interviewpartner- und partnerinnen unterstützte uns unser Projektkooperationspartner, die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE).

3. **Fokusgruppendifiskussionen:** Die vier Fokusgruppendifiskussionen erfolgten mit je einer Vertrauensperson und ihren Kooperationspartnern und –partnerinnen. In zwei Fokusgruppendifiskussionen nahmen ausschließlich innerbetriebliche Akteure und Akteurinnen ($n_1 = 3$ und $n_2 = 4$) und in zwei weiteren ausschließlich außerbetriebliche Akteure und Akteurinnen ($n_1 = 4$ und $n_2 = 7$) teil. Als Grundlage für die Auswahl der jeweiligen Stichprobe dienten die vorherigen leitfadengestützten Interviews, so dass sichergestellt wurde, dass die Vertrauenspersonen und die weiteren Akteure und Akteurinnen ausreichenden Kontakt miteinander haben und dementsprechend Aussagen über die Zusammenarbeit treffen konnten.
4. **Zukunftsworksatt:** Im letzten Schritt wurden die Ergebnisse gemeinsam mit Akteuren aus der betrieblichen Praxis (u.a. SBVen; Betriebsräte; Rehberater der DRV; Vertreter der Integrations- /Inklusionsämter) diskutiert. Hier nahm auch der Projektkooperationspartner IG BCE teil. Das Ziel dieses Schritts lag im Besonderen darin, Chancen und Risiken der Zusammenarbeit von SBV und Betriebs-/ Personalrat in der betrieblichen Praxis zu identifizieren.

3 Ergebnisse

3.1 Beschreibung der Stichprobe

An der schriftlichen Befragung haben sich 1552 Vertrauenspersonen beteiligt. Zur Zusammensetzung und Beschreibung der Schwerbehindertenvertretungen in Deutschland wurden folgende Merkmale erhoben: Geschlecht, Alter, Schwerbehindertenstatus, Betriebsgröße, Freistellung, gleichzeitige Ausübung des Betriebs- / Personalrat-Amtes und Gewerkschaftsmitgliedschaft.

Mehr als die Hälfte der Befragten (60%) sind Männer, rund 70% sind 51 Jahre oder älter (siehe Abbildung 1). 73 % geben an, selbst einen Schwerbehindertenstatus zu haben. Rund 88 % der SBVen arbeiten in großen Unternehmen mit mehr als 249 Beschäftigten, 12 % arbeiten in mittleren Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten. Die Freistellungszeiten der SBV richten sich nach der Anzahl der im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Menschen. In der betrieblichen Realität zeichnet sich auf Grundlage der Befragung ab, dass gut drei Viertel (77 %) der Vertrauenspersonen neben ihrem betrieblichen Ehrenamt auch einer operativen Tätigkeit nachgehen und nicht zu 100 % für die Arbeit als Interessenvertretung freigestellt sind.

Rund 44 % der Befragten sind in einer Personalunion tätig und üben somit sowohl das Amt der SBV als auch das Amt des Betriebs- / Personalrates aus. Knapp die Hälfte (47 %) der Befragten ist Mitglied einer Gewerkschaft.

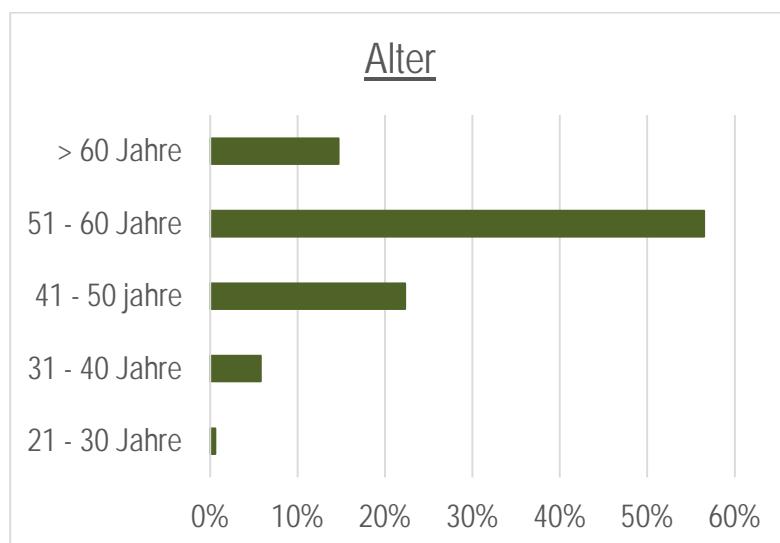


Abbildung 1: Altersstruktur der Schwerbehindertenvertretungen

Die erhobenen Merkmale wurden bisher in öffentlichen Statistiken oder Studien nicht systematisch erfasst, so dass keine Vergleichsdaten und keine Angaben zur Grundgesamtheit vorliegen.

3.2 Tätigkeitsbereiche

Im Hinblick auf die Gewichtung unterschiedlicher Tätigkeitsbereiche in der alltäglichen Arbeit zeigt die Befragung, dass die Vertrauenspersonen etwa 12 % ihrer Arbeitszeit auf die Etablierung im Ehrenamt verwenden. In diesem Rahmen machen sie sich bei den Beschäftigten bekannt, eignen sich Wissen zu ihrem Amt an und organisieren Arbeitsmittel. Rund 22 % der Zeit verwenden sie auf Tätigkeiten in der Interaktion mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin, zum Beispiel auf die Überwachung der Einhaltung gesetzlicher Verpflichtungen. Ebenfalls rund 22 % der Zeit entfallen auf sonstige Akteure und Akteurinnen zum Beispiel bei der Mitwirkung an Sitzungen und Ausschüssen sowie im Austausch mit möglichen Kooperationspartnern und -partnerinnen. Der größte Tätigkeitsbereich mit etwa 43 % der Arbeitszeit umfasst die direkte Arbeit mit der Zielgruppe, also mit schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen und solchen, die sich im Antragsprozess befinden. In diesem Zusammenhang führen die Vertrauenspersonen zum Beispiel Beratungsgespräche durch und unterstützen Menschen in gesundheitlichen Problemlagen bei der Antragsstellung des Schwerbehindertenstatus. Der Vergleich der Zeitanteile dieser Tätigkeitsbereiche zwischen Betriebsgrößen (mittlere Unternehmen: 50 - 249 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und größere Unternehmen ab 249 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen) zeigt keine signifikanten Unterschiede.

Die Arbeit der SBV ist im Besonderen durch eine große Belegschaftsnähe gekennzeichnet. Es bestätigt sich die Annahme von Düwell (2016, S.65), dass die SBV einer „weitgehenden Helfer- und Unterstützungsfunktion“ nachgehen und sie in großen Teilen ihrer Arbeit einen besonders schutzbedürftigen Teil der Belegschaft vertreten und unterstützen.

3.3 Kooperationen und Netzwerke

Bezüglich der Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern und -partnerinnen ergibt die Befragung, dass die SBV vielseitige Kooperationsbeziehungen zu inner- und außerbetrieblichen Akteuren pflegt. Dazu zeigen Abbildung 2 die innerbetrieblichen und Abbildung 3 die außerbetrieblichen Kooperationspartner und –partnerinnen, mit denen die SBV regelmäßig in Kontakt ist.

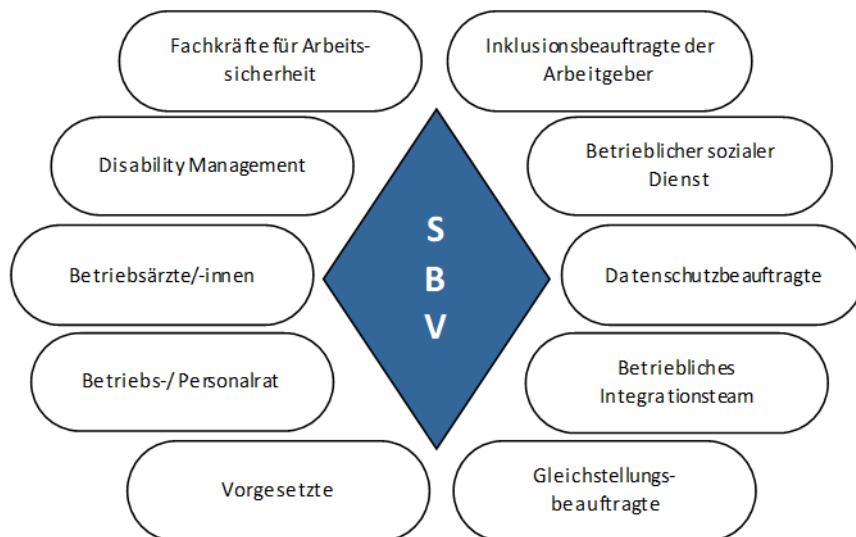


Abbildung 2: Innerbetriebliche Kooperation

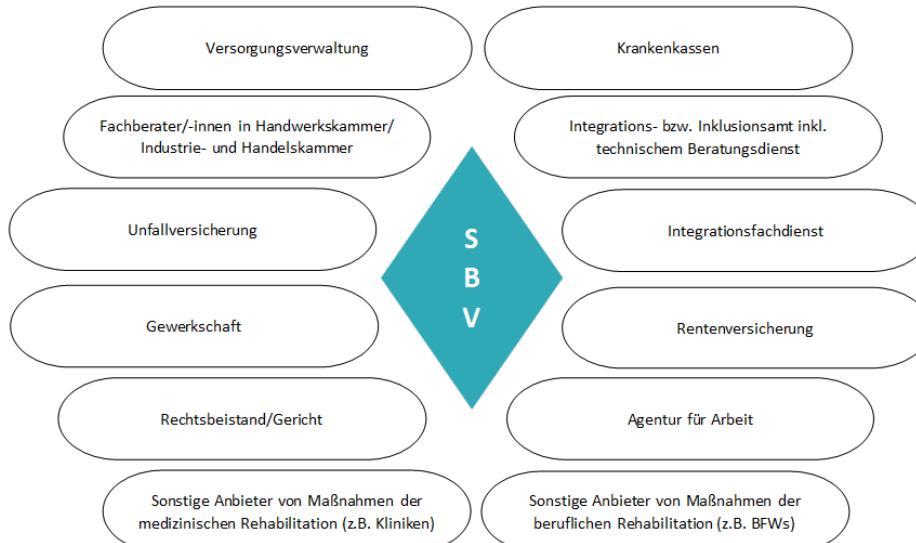


Abbildung 3: Außerbetriebliche Kooperation

Hinsichtlich der Frage, wie hilfreich die einzelnen Akteure für die SBVen sind, haben die SBVen in den leitfadengestützten Interviews ihre Netzwerke auf Netzwerkarten (Abbildung 4 und 5) dargestellt. Neben der visualisierten Darstellung ermöglicht der partizipative Ansatz dieser Methode einen Erkenntnisgewinn für die Teilnehmenden selbst im Hinblick auf das Bewusstmachen des eigenen Netzwerks. Abbildung 4 und 5 zeigen beispielhafte Netzwerke von zwei verschiedenen SBVen. Die

SBVen haben jeweils ihr Netzwerk dargestellt, indem sie für ihre Arbeit relevante Akteure auf den Netzwerkkarten platziert haben – je näher die Akteure zur Mitte hin angeordnet wurden, desto hilfreicher werden sie von der SBV für ihre Arbeit empfunden. Ergänzend wurden Promoter – Akteure, die Ideen und Aufgaben im gemeinsamen Netzwerk vorantreiben - grau markiert. Akteure mit denen es Konflikte in der Zusammenarbeit gibt, wurden rot markiert. Die blauen Linien verlaufen zwischen Akteuren, die auch miteinander in direktem Kontakt stehen.

Die Netzwerke der SBVen sind unterschiedlich gestaltet, zum Beispiel hinsichtlich der Zusammensetzung und der Intensität der Zusammenarbeit. Es kann auch vorkommen, dass in der Zusammenarbeit mit einzelnen Akteuren Konflikte auftreten (Abb. 4). Für das Auflösen der Konflikte in bestimmten Beziehungen gibt es nicht unbedingt allgemeingültige Lösungen. Hier können gezielte Weiterbildungen – z.B. der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen und der Gewerkschaften – hilfreich sein.

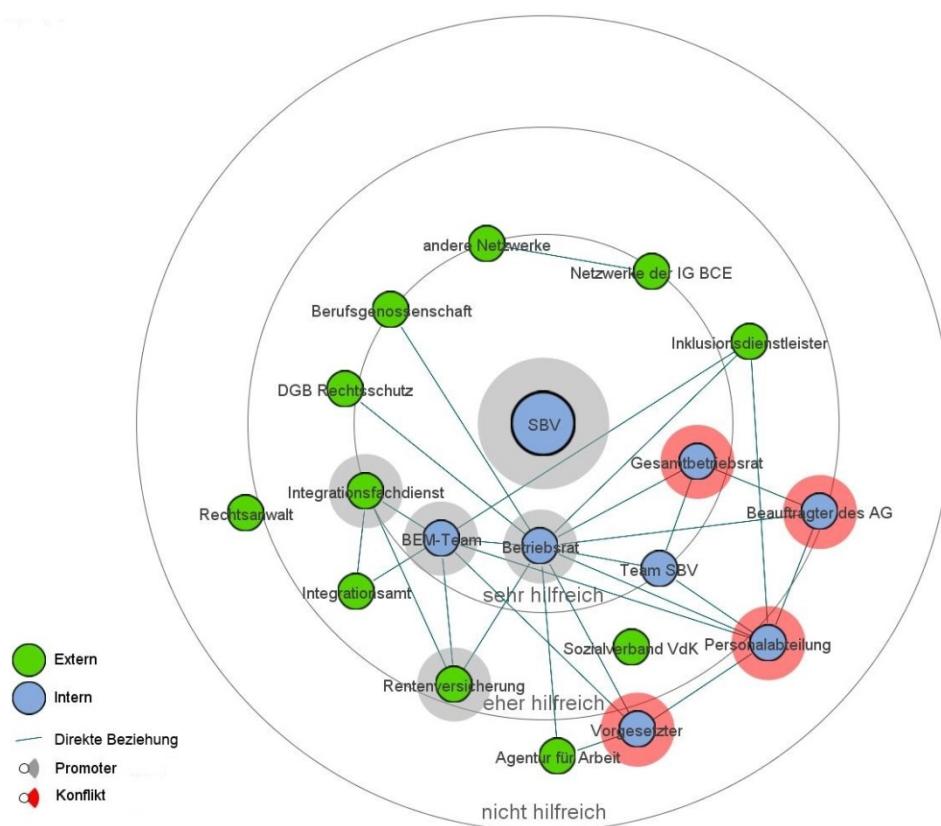


Abbildung 4: Netzwerk SBV1: Konflikte im Netzwerk

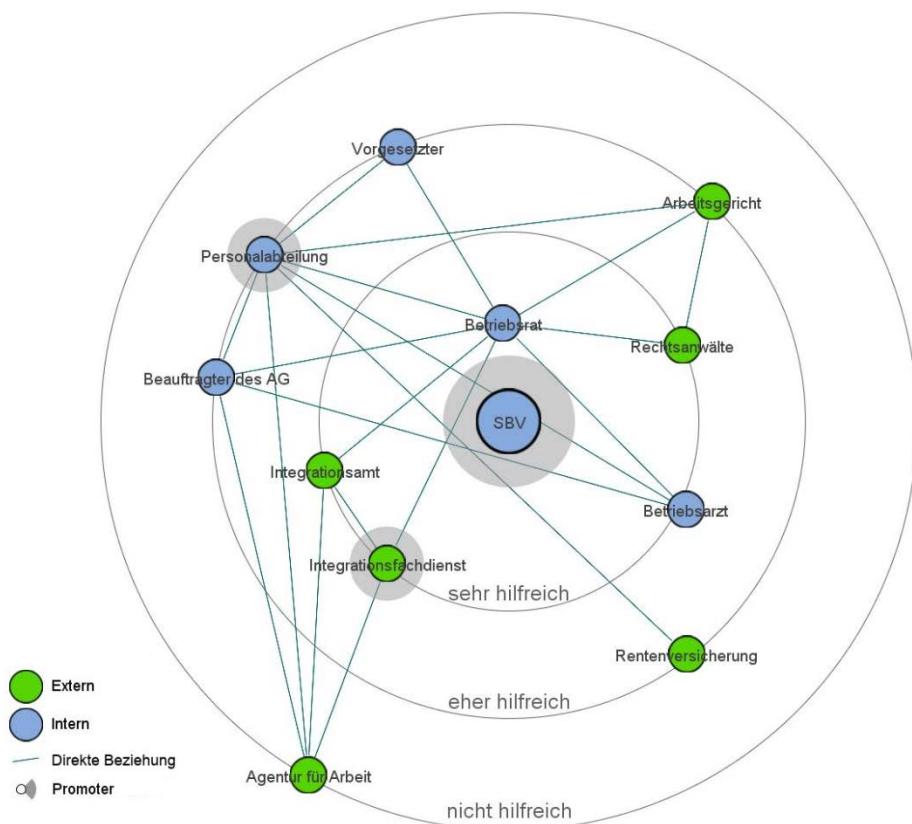


Abbildung 5: Netzwerk SBV 2: Kooperation im Netzwerk

3.4 Gelingende Netzwerkarbeit

Das Netzwerk der SBV hat im Idealfall das gemeinsame Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit der Kollegen und Kolleginnen zu erhalten, die Gesundheit und die Inklusion in das Arbeitsleben zu fördern.

Wie kann die Zusammenarbeit mit den verschiedenen inner- und außerbetrieblichen Akteuren und Akteurinnen gelingen? Wie kann ein Netzwerk bestmöglich genutzt werden? Wie können Ziele möglichst optimal und gemeinsam von den Partner(inne)n erreicht werden?

In Abbildung 6 werden neun konkrete Punkte vorgestellt, die für die Arbeit im Netzwerk hilfreich sein können.¹ Diese Erfolgsfaktoren wurden im Jahr 2012 von Expertinnen und Experten aus dem Bereich der Rehabilitation erarbeitet und von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V (BAR e.V.) zusammengefasst (BAR 2012). In den Fokusgruppendiskussionen wurden die Punkte gemeinsam mit SBVen

¹ Siehe auch: Niehaus, M., Heide, M. & Glatz, A. (2019). Von Anfang an zusammen. Handlungsleitfaden für Schwerbehindertenvertretungen in Netzwerken. Mitbestimmungspraxis Nr. 22, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung: Düsseldorf. ISSN: 2366-0449

und inner- und außerbetrieblichen Akteuren diskutiert und für die Netzwerkarbeit im Amt der Schwerbehindertenvertretung angepasst. In der täglichen Praxis sind diese Erfolgsfaktoren nicht isoliert zu sehen, vielmehr wirken sie zusammen und verstärken sich gegenseitig. Sie betreffen verschiedene Ebenen:

- die Vertrauensebene der Akteure
- die Verfügbarkeit von Ressourcen für ein aktives Netzwerkmanagement mit Wirkung nach außen
- Verabredungen und Routinen über Art und Häufigkeit des Austausches, die Transparenz über Abläufe und Ziele und die damit verbundene Aufgabenverteilung im Netzwerk.

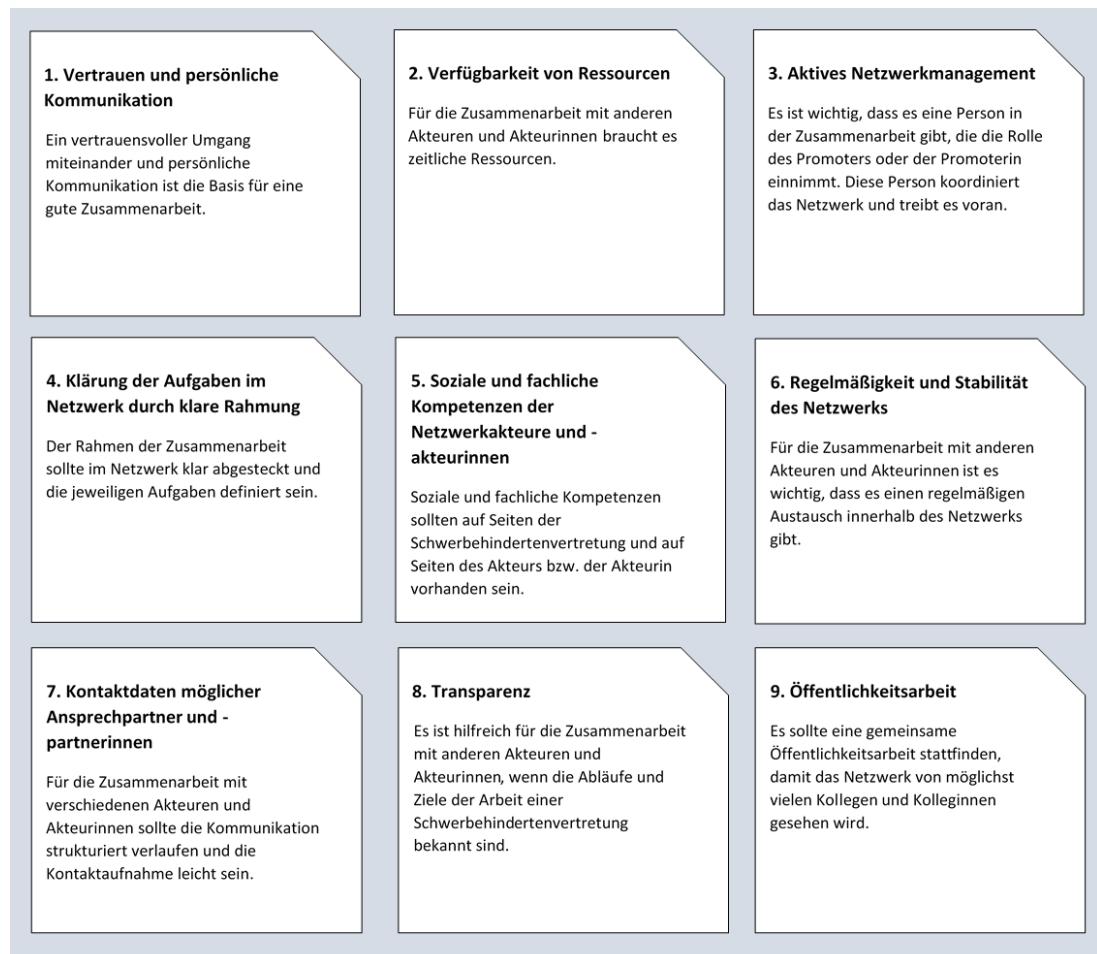


Abbildung 6: Tipps für gelingende Netzwerkarbeit der SBV

3.5 Zusammenarbeit mit dem Betriebs- / Personalrat

Die Befragung der 1552 SBVen ergab, dass 44 % der Teilnehmenden in einer Personalunion tätig sind und somit sowohl das Amt der SBV als auch das Amt des Betriebs- / Personalrates ausüben. Es stellt sich die Frage, welche Vor- und Nachteile sich für die SBVen aus dieser Personalunion ergeben können. In den qualitativen Erhebungsschritten wurde dieser Aspekt kontrovers diskutiert. Ein Vorteil ergibt sich daraus, dass das Amt des Betriebs- / Personalrates

„in der Belegschaft wertgeschätzt wird und wenn man auch im Betriebsrat ist, kann das Vorteile für das Netzwerk haben, was man sich daraus schon aufgebaut hat [...].“

Ein Nachteil ergibt sich für eine teilnehmende SBV durch das mögliche Auftreten einer „Ämterkollision“. Dazu heißt es:

„[...] Bei uns wird das kritisch betrachtet, weil die Anliegen doch oftmals nichts ganz deckungsgleich sind und wir haben das oft so, dass tatsächlich der Betriebsrat dann so emotional schon mal denkt, dass Menschen mit Schwerbehinderung bevorzugt würden gegenüber den normalen Beschäftigten [...].“

Eine weitere SBV äußert sich wie folgt:

„[...] ich musste mich für eine Sache entscheiden, weil es war zum Beispiel bei Einstellungsgesprächen die Problematik, dass der Betriebsrat für Bewerbungen von Mitarbeitern, die schon im Hause waren, sich eingesetzt hat. Die Schwerbehindertenvertretung sich aber grundsätzlich natürlich für die, die sich beworben haben mit Behinderung eingesetzt hat, um die einzustellen bei gleicher Eignung. Und das gab schon einen Konflikt ohne Ende und da musste man sich entscheiden.“

An dieser Stelle ist für die SBV eine Klärung, die Klärung der eigenen Rolle relevant. Eine SBV gibt dazu in der Zukunftswerkstatt folgenden Hinweis:

„Also wenn ich in ein Gespräch reingehe, dann beschreibe ich meinem Gegenüber erst mal meine Rolle, weil ich vertrete ja verschiedene Rollen. Und wenn ich zum Beispiel in einem Konfliktgespräch vorher sage, was meine Rolle ist, was meine Aufgabe ist, dann gehen die immer emotionslos über die Bühne.“

3.6 Rollenkonflikte als Belastung im Amt der Schwerbehindertenvertretung

Für eine gelingende Erfüllung der differenten Aufgaben sowie für die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Akteur(inn)en ist es für die SBV relevant, ihre eigene Rolle zu kennen. Eine Klärung, der an die eigene Person gestellten Erwartungen, kann die eigene Arbeit optimieren und eine gesundheitsförderliche Arbeitsweise ermöglichen. Sind Ziele dagegen widersprüchlich formuliert und Zuständigkeiten unklar, kann psychische Beanspruchung entstehen (Treier 2019). Die Befragung der SBVen zeigt, dass sich 21 % der SBVen in sehr hohem Maß bzw. in hohem Maß und 53% zum Teil widersprüchlichen Anforderungen ausgesetzt fühlen. Die als widersprüchlich erlebten Anforderungen an die SBVen können vor dem Hintergrund der spezifischen rechtlichen Konstitution ihres Amtes verstanden werden.

Zu allererst agieren viele SBVen in einem Spannungsverhältnis aufgrund der Tatsache, dass sie neben ihrer operativen Tätigkeit ein betriebliches Ehrenamt ausüben. Je nach Anzahl der schwerbehinderten Menschen im Betrieb sind SBVen nur in Teilen von ihrer operativen Tätigkeit freigestellt und haben so nur einige Stunden für ihr Amt als Interessenvertretung zur Verfügung. In der betrieblichen Realität zeichnet sich auf Grundlage der Befragung ab, dass gut Drei Viertel der SBVen neben ihrem Amt als SBV auch einer operativen Tätigkeit nachgehen und nicht zu 100 % für die Arbeit als Interessenvertretung freigestellt sind. Aus diesem Ergebnis heraus kann entsprechend des Modells von Rollenstress (Kahn 1978; Kahn/Byosiere 1992 zitiert nach Kauffeld 2014) ein Inter-Rollenkonflikt, der sich durch das Ausfüllen verschiedener Rollen in einer Person ergeben kann, entstehen. Für die SBVen kann sich dieser Konflikt durch Anforderungen von Seiten ihrer operativen Tätigkeit und widersprüchlichen Anforderungen bezüglich des Amtes als SBV ergeben. Eine SBV beschreibt diesen Konflikt in den durchgeföhrten leitfadengestützen Interviews wie folgt:

„Ich habe 5 Stunden in der Woche für die Arbeit als Vertrauensperson. Da kommen schon viele Menschen mit Problemen zu mir. [...] Da ist es für mich schwer alles unter einen Hut zu bekommen. [...] Die Kollegen stöhnen dann schon und müssen an manchen Stellen meine Arbeit mitmachen.“

In ihrem Amt als SBV sind sie zudem vorrangig am Schnittpunkt zweier Interessengruppen tätig – den schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten und dem Arbeitgeber. Die Beziehungen der SBV zu den beiden Akteursgruppen sind jeweils durch eigene Themen, Anforderungen und Problemfelder charakterisiert (Stracke/Nerdinger 2009) und können so Intra-Rollenkonflikte hervorrufen. Von diesen wird

ausgegangen, wenn unvereinbare Forderungen an den Rollenträger gestellt werden und die Erwartungen miteinander kollidieren oder wenn die Erwartungen einen undeutlichen bzw. widersprüchlichen Charakter besitzen (Kauffeld 2014). Folgendes Zitat einer SBV verdeutlicht diesen Konflikt:

„Aber es gibt durchaus Sachen, wir hatten jetzt über mehrere Wochen Mehrarbeit am Wochenende gehabt [...]. Sonder es geht ja darum, dass behindertengerecht beschäftigt wird, da spielt vielleicht dann die Mehrarbeit am Wochenende eine Rolle. [...] Der Vorgesetzte sagt: der müsste aber.“

Die Beschreibung der möglichen Spannungsverhältnisse muss der Vollständigkeit halber um die Belegschaft, die nicht direkt von gesundheitlichen Problemlagen betroffen ist, ergänzt werden. Die Bedarfe dieser Personengruppe berücksichtigt die SBV in ihrer Arbeit, besonders im Sinne der betrieblichen Prävention, ebenfalls. Der Einfluss dieser Akteursgruppe wird besonders deutlich, wenn die SBV gleichzeitig Mitglied des Betriebsrates bzw. des Personalrates ist, sich so die Aufgaben erweitern und die Rollen nicht immer klar sind (siehe Ergebnisse aus den Interviews und Fokusgruppendiskussionen).

Im Hinblick auf mögliche Belastungen im Amt der SBV haben die Gespräche und Antworten in den einzelnen Erhebungsschritten gezeigt, dass viele weitere spezifische Belastungen auftreten können. Neben den beschriebenen Rollenkonflikten berichten die SBVen von fehlenden Informationen durch eine fehlende und möglicherweise auch restriktive Informationspolitik, Arbeitsüberlastung durch die Wahrnehmung vielfältiger Aufgaben, fehlender Akzeptanz und Bekanntheit des Amtes der SBV sowie von emotional schwierigen Gesprächen und fehlender Supervision.

3.7 Kooperationspartner und Unterstützer

Zum Abschluss des Projektes möchten wir uns herzlich bei unserem Kooperationspartner, der IG BCE, bedanken. Im Besonderen die Akquise und Kontaktherstellung zu unseren Interviewpartnern aus verschiedenen Betrieben hat uns sehr geholfen. Auch die Unterstützung bei der Zukunftswerkstatt war sehr hilfreich für uns.

Unser Dank gilt selbstverständlich auch den beteiligten SBVen und den weiteren betrieblichen Akteuren, die an den Fokusgruppendiskussionen und der Zukunftswerksatt mitgewirkt haben.

Darüber hinaus wurden wir tatkräftig von den Integrations-/Inklusionsämtern verschiedener Bundesländer, Gewerkschaften u.a. IG Metall und Verdi sowie verschiedenen Arbeitsgruppen der SBVen bei der Rekrutierung der Teilnehmenden unserer Onlinebefragung unterstützt.

Das Eingehen einer Kooperation mit dem Forschungsdatenzentrum der Universität Bielefeld (FDZ-BO) hat uns Unterstützung in der Ausarbeitung eines Datenmanagementplans sowie eines Datenschutzkonzepts für die jeweiligen Projektschritte ermöglicht. Auf Grundlage dessen werden die Daten des Projektes vom FDZ-BO archiviert und so verständlich und nachhaltig einer wissenschaftlichen Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

4 Einzelergebnisse und Publikationen

4.1 Publikationen

2019

Heide, M. & Niehaus, M. (2019, in press). *Der Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Inklusion.* WSI-Mitteilungen 72 (5): 358-364. DOI:10.5771/0342-300X-2019-5-358

Heide, M., Glatz, A., & Niehaus, M. (2019). *Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit: Welche Vor- und Nachteile ergeben sich aus einer Personalunion von Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat?* In Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.): Bd. 117. DRV-Schriften, 28. Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium. Deutscher Kongress für Rehabilitationsforschung vom 15. bis 17. April 2019 in Berlin (S. 261–262).

Niehaus, M., Heide, M. & Glatz, A. (2019). *Von Anfang an zusammen. Handlungsleitfaden für Schwerbehindertenvertretungen in Netzwerken.* Mitbestimmungspraxis Nr. 22, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung: Düsseldorf. ISSN: 2366-0449

Niehaus, M. & Heide, M. (2019). *Netzwerken für den Erfolg. Gute Arbeit 7-8/2019, 55-59.* Bund-Verlag: Frankfurt am Main.

2018

Heide, M. S., Glatz, A., Niehaus, M. (2018). *Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit im betrieblichen Setting: Eine deutschlandweite Befragung von Schwerbehindertenvertretungen.* Das Gesundheitswesen, 80(8), 797. DOI: 10.1055/s-0038-1667694

4.2 Konferenzbeiträge und Präsentationen

2019

Niehaus, Mathilde (2019, Mai). *Die Rolle der Schwerbehindertenvertretung.* Vortrag auf der Tagung des Forschungs- und Praxisverbunds Inklusion an Hochschulen und barrierefreies Bayern; Abschlussveranstaltung in München.

Heide, M., Glatz, A., & Niehaus, M. (2019, April). *Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit: Welche Vor- und Nachteile ergeben sich aus einer Personalunion von Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat.* 28. Rehabilitationswissenschaftliches Kolloquium. Deutscher Kongress für Rehabilitationsforschung. Berlin.

Heide, M. S. (2019, April). *Die Rolle der Schwerbehindertenvertretungen in der betrieblichen Inklusion unter besonderer Berücksichtigung von Rollenkonflikten.* Präsentationstag der Graduiertenschule für Dissertationsprojekte, Köln.

Niehaus, Mathilde (2019, Februar). *Wie steht es um die Arbeit der SBV?* Vortrag bei der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit e.V. Düsseldorf.

2018

Heide, M., Glatz, A. & Niehaus, M. (2018, September). *Teilhabe im betrieblichen Setting: Eine egozentrierte Netzwerkanalyse aus Sicht der Schwerbehindertenvertretungen.* Vortrag auf der 53. Arbeitstagung der Sektion Sonderpädagogik in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft: Vernetzung, Kooperation, Sozialer Raum – Inklusion als Querschnittsaufgabe, Hamburg.

Niehaus, M. (2018, September). *Teilhabe im betrieblichen Setting: Welche Rolle nimmt die Schwerbehindertenvertretung ein?* Vortrag beim Treffen der DLR Vertrauenspersonen. Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V., Köln.

Heide, M. S., Glatz, A., Niehaus, M. (2018, September). *Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit im betrieblichen Setting: Eine deutschlandweite Befragung von Schwerbehindertenvertretungen.* Vortrag auf der 54. Jahrestagung der DGSMP „Prävention in Lebenswelten“, Dresden.

Heide, M. S. (2018, 15. Juni). *Belastungen und Beanspruchungen im betrieblichen Kontext. Der Einfluss von moderierenden Faktoren in der Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen.* Präsentationstag der Graduiertenschule für Dissertationsprojekte, Köln.

Heide, M. S., Glatz, A. & Niehaus, M. (2018, 12. Juni). *Teilhabe im betrieblichen Setting: Welche Rolle nimmt die Schwerbehindertenvertretung ein?* Friedrichshainer Kolloquium 2018. Teilhabeforschung meets Praxis, Berlin.

Heide, M. S., Glatz, A., Niehaus, M., Kohte, W. & Oschmiansky, F. (2018, 7. Juni). *Akteure in Netzwerken.* Workshop der Hans-Böckler-Stiftung:

Allianzen und Netzwerke machen den Unterschied: Status quo und Perspektiven für Beschäftigungsfähigkeit trotz gesundheitlicher Beeinträchtigung. Berlin.

Niehaus, M. (2018, Mai). *Schwerbehindertenvertretung – Allianzpartner in Netzwerken. Faktoren für gelingende Kooperationen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit*. Vortrag bei der Tagung der Automobilbranche vom 15.05.-16.05.2018, Neuburg an der Donau.

Heide, M. S., Glatz, A., Surink, J.-W. & Niehaus, M. (2018, März). *Betriebliches Gesundheitsmanagement: Welche Rolle nimmt die Schwerbehindertenvertretung ein?* 58. Wissenschaftliche Jahrestagung 2018 der Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V. (DGAUM), München.

Niehaus, M. & Heide, M. (2018, März). *Die Rolle von Schwerbehindertenvertretungen*. Fachforum "Wer kümmert sich im Betrieb um die Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit?". Armut und Gesundheit 2018. Der Public Health-Kongress, Berlin.

2017

Heide, Marie Sophia; Hindermann, Nils (2017, Dezember): *Allianzen für Wiedereingliederung im Betrieb - Erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung*. Deutscher Betriebsrätekongress vom 12. - 14.12. in Bonn.

Heide, M., Glatz, A., Surink, J.-W. & Niehaus, M. (2017, September). *Die Rolle der Schwerbehindertenvertretung im betrieblichen Gesundheitsmanagement – Erstellung eines Aufgabeninventars*. Poster vorgestellt auf der 10. Tagung der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Dresden.

Heide, M., Glatz, A., Surink, J.-W. & Niehaus, M. (2017, Oktober). *Die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen: Was sind mögliche Anforderungen und Ressourcen?* Poster vorgestellt auf dem Internationalen Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (A+A), Düsseldorf.

Heide, M., Glatz, A., Surink, J.-W. & Niehaus, M. (2017, Mai). *Schwerbehindertenvertretungen: Allianzpartner in Netzwerken. Faktoren für gelingende Kooperationen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Eine explorative Untersuchung mit partizipativem Feldzugang*. Poster vorgestellt bei Forschungstag des Departments Heilpädagogik und Rehabilitation, Köln.

Ausblick auf weitere Präsentationen und Publikationen:

Niehaus, M., Bauer, J. & Heide, M. (in Vorbereitung für Oktober 2019). *Schwerbehindertenvertretungen an Hochschulen*. Publikation in der RP Reha – Recht und Praxis der Rehabilitation 4/2019.

Heide, M. & Niehaus, M. (2019, September): *Die Rolle von Schwerbehindertenvertretungen in der betrieblichen Inklusion: Optimierung der Zusammenarbeit mit inner- und außerbetrieblichen Kooperationspartnern*. Vortrag im Rahmen des 1. Kongresses der Teilhabeforschung in Berlin.

Heide, M. & Niehaus, M. (2020, März): *Optimal vernetzt – Die Zusammenarbeit von Schwerbehindertenvertretungen und ihren inner- und außerbetrieblichen Kooperationspartnern in der betrieblichen Inklusion*. Vortrag im Rahmen des DGFE-Kongresses in Köln.

5 Verwendete Literatur (Auswahl)

Bernhard, D. (2008): *Weiterbildung betrieblicher Akteure im Kontext der beruflichen Integration behinderter Menschen. Eine Bildungsbedarfsanalyse*, Aachen

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (2018a): *10 Thesen des BIH - Vorschläge zur Weiterentwicklung des Rechts der Menschen mit Behinderung im beruflichen Kontext*, Köln

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (2018b): *Die Schwerbehindertenvertretung*, Wiesbaden

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (2018c): *ABC Fachlexikon: Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Nach den Regelungen des SGB IX 2018*, Wiesbaden

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (2005): *Gemeinsame Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation*, Frankfurt a.M.

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V. (BAR) (Hrsg.) (2012): *Wege zur frühzeitigen Vernetzung in der Rehabilitation. Tagungsbericht zum BAR-Workshop am 14./15.2.2012 in Kassel*, Frankfurt am Main, S. 34-37. <https://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/Startseite/BARDokuKass.web.pdf>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2018): *Ratgeber für Menschen mit Behinderungen*, Bonn.
https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a712-ratgeber-fuer-behinderte-menschen-390.pdf?__blob=publicationFile

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (2014): *Leitfaden zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement – Praxishilfe für die Beratung der UV-Träger in den Betrieben*, Berlin.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2015): *Kölner Erklärung. Die Schwerbehindertenvertretung als Motor der Inklusion*,
<https://www.dgb.de/themen/++co++f906079a-3b5a-11e5-91e6-52540023ef1a>

Düwell, F. J. (2016): *Welche Regelungen sind zur Sicherung der Rechte der Schwerbehindertenvertretungen geboten? Eine rechtspolitische Kontroverse*, in: U. Faber/K. Feldhoff/K. Nebe/K. Schmidt/U. Waßer (Hrsg.): *Gesellschaftliche Bewegungen - Recht unter Beobachtung und in Aktion*. Festschrift für Wolfhard Kothe, Baden-Baden, S. 47–72

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, Frankfurt am Main, S. 105–111

Hodek, L., Sinn-Behrendt, A., Baumann, G., Bruder, R., Kugler, M. & Niehaus, M. (2015): *PINA - Gesund und qualifiziert älter werden in der Automobilindustrie. Partizipation und Inklusion von Anfang an. Leitfaden zur Gestaltung einer guten und erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Sozialversicherungsträgern*. http://www.pina-projekt.de/sites/drupal620.pina-project.de/files/page/PINA_Leitfaden_Gute_Kooperation_gesamt.pdf

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2018): *REHADAT-Portal. Schwerbehindertenvertretung (SBV)*. <https://www.rehadat-recht.de/de/schwerbehindertenvertretung-sbv/index.html>

Internationales Arbeitsamt (2002): *Managing disability in the workplace*, Geneva

Kauffeld, S. (Hrsg.) (2014): *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor*, Berlin

Kohte, W. (2010): *Das betriebliche Eingliederungsmanagement – Ein doppelter Suchprozess*, in: WSI Mitteilung (7), S. 1–4

Kohte, W. & Liebsch, M. (2019): *Neuregelungen im Schwerbehindertenrecht - Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen als Organ der Betriebsverfassung*, in: Arbeit und Recht 2019 (1), S. 4–10

Merton, R. K. (1973): *Der Rollen-Set: Probleme der soziologischen Theorie.*, in: H. Hartmann (Hrsg.): *Moderne amerikanische Soziologie. Neuere Beiträge zur soziologischen Theorie*, Stuttgart, S. 317–333

Nerdinger, F. W. (2012): *Grundlagen des Verhaltens in Organisationen*, Stuttgart

Niehaus, M. & Vater, G. (2014): *Psychische Erkrankungen und betriebliche Wiedereingliederung*, in: P. Angerer (Hrsg.): *Psychische und psychosomatische Gesundheit in der Arbeit. Wissenschaft, Erfahrungen*

und Lösungen aus Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie und Psychosomatischer Medizin, Heidelberg, S. 220–230

Paul, C. (2018): *Die Schwerbehindertenvertretung als ein Organ der Betriebsverfassung*, Berlin

Schuster, D. (2014): *Die Schwerbehindertenvertretung als betrieblicher Interessenvertreter für Menschen mit Beeinträchtigungen – Aufgaben, Rechte und Pflichten*. Diskussionsbeitrag Nr. 14/2014, Diskussionsbeitrag B14-2014 unter www.reha-recht.de

Splanemann, A. (2002): *Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat: Wege zur Kooperation*, in: AiB - Arbeitsrecht im Betrieb. Die Fachzeitschrift für den Betriebsrat (7), S. 404–407

Stähler, T. P. (Hrsg.) (2013): *Inklusion behinderter Arbeitnehmer. Rechtliche Grundlagen für Arbeitgeber, Personalabteilungen, Schwerbehindertenvertreter und Betriebsräte*, Köln

Treier, M. (2019): *Psychische Belastungsfaktoren*, in: M. Treier (Hrsg.): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, Wiesbaden, S. 21–30