

Jörg Muskatewitz

Initiative und Engagement für Beschäftigte mit Behinderungen in Betrieben und Dienststellen – Schwerbehindertenvertretungen und Inklusionsbeauftragte

Ausgehend von der Situation der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter wird in diesem Beitrag die Notwendigkeit ehrenamtlicher Tätigkeit¹ von Schwerbehindertenvertretungen und Inklusionsbeauftragten dargestellt. Dazu wird zunächst auf die unterschiedlichen Rechtsstellungen der Ehrenämter eingegangen und jeweils das Aufgabenportfolio umrissen. Abschließend wird für mehr Engagement in den Ehrenämtern plädiert, weil nur so Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen möglich ist.

Ausgangssituation bei Inklusion und Teilhabe 2023

Menschen mit unterschiedlichsten Behinderungen² im erwerbsfähigen Alter³ haben allgemein in der Gesellschaft und besonders im Arbeitsleben das Problem, adäquat ihrer Leistungsfähigkeit teilhaben zu können. 2021 sind etwas weniger als 2/3 der Arbeitgeber⁴ ihrer Beschäftigungspflicht nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) IX⁵ nicht nachgekommen. Des Weiteren liegt die Erwerbsquote im Vergleich zum Gesamtbevölkerungsanteil von

1 Siehe hierzu § 179 Sozialgesetzbuch (SGB) IX <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/179.html> (26.05.2024): Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen werden ohne Minderung des Arbeitsentgeltes von ihren beruflichen Tätigkeiten befreit und führen ihr Amit somit unentgeltlich im Ehrenamt aus.

2 Zum Behinderungsbegriff nach deutschem Recht wird hier auf die Begriffsbestimmung in § 2 SGB IX verwiesen: <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/2.html> (26.05.2024).

3 Unter: <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/behinderung/schwerbehindertenstatistik/> (26.05.2024) findet sich die ausgewählte statistische Aufschlüsselung des Statistischen Bundesamtes zu Menschen mit Behinderungen in Deutschland 2021.

4 Das Diagramm unter: <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/beschaeftigung/beschaeftigungsstatistik-schwerbehinderter-menschen/> (26.05.2024) weist den Gesamtwert aus. Weitere Statistiken sind bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Site_Globals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1262946&topic_f=bsbm-bsbm (26.05.2024) zu finden.

5 Siehe hierzu § 154 SGB IX <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/154.html> (26.05.2024).

Personen im erwerbsfähigen Alter (von 15 bis 65 Jahren) ebenfalls etwa nur bei 2/3. So waren 2021 nur 49,8 Prozent aller Personen mit einer Schwerbehinderung im erwerbsfähigen Alter auch tatsächlich erwerbstätig.⁶ Der Gesetzgeber hat zur Erhöhung der Beschäftigungsquoten von Menschen mit Behinderungen mit dem Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes⁷ einen weiteren Beitrag zur Umsetzung von Teilhabe am Arbeitsleben geleistet. Zum einen erhöhen die umzusetzenden Maßnahmen aus dem Gesetz den finanziellen Druck, indem die Ausgleichsabgabebeträge bei Nichterfüllung der Pflichtbeschäftigtequote spürbar angehoben werden. Zum anderen werden aber auch Maßnahmen von Beschäftigungsanreizen verbessert, um das gewünschte Ziel zu erreichen. Doch allein diese von außen wirkenden Anreize zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen sind kaum geeignet, Inklusion und Teilhabe in Betrieben und Dienststellen zu gestalten. Dies kann auf Augenhöhe nur mit im Ehrenamt Engagierten (weiter-)entwickelt werden. Betrachten wir dafür zunächst die Rechtsstellung von gewählten Interessenvertretungen (Schwerbehindertenvertretungen aber auch ersatzweise Betriebs- und Personalräten) und das Bestellamt der Inklusionsbeauftragten.

Schwerbehindertenvertretungen

Definition und Rechtsstellung

Schwerbehindertenvertretungen (SBVen)⁸ sind historisch betrachtet schon seit über 100 Jahren nach deutschem Recht bekannt. Erstmals im Gesetz zur Beschäftigung Schwerbeschädigter 1920 vorgesehen, hat sich wohl gerade wegen dieses langen Zeitraums im gesellschaftlichen Gedächtnis festgesetzt, dass SBVen sich allein um die Beschäftigten mit einer Behinderung in Betrieben und Dienststellen kümmern. Das SGB IX kennt aber auch zunächst einmal die Situation, dass es noch keine SBVen in Betrieben und Dienststellen gibt. In § 176 SGB IX wird definiert, dass Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialräte die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern haben. Sie haben dabei darauf zu achten, dass Arbeitgeber die aus dem SGB IX entstehenden Verpflichtungen einhalten und wirken auf die Wahl von SBVen hin. Äquivalente Formulierungen finden sich in der Rechtsgrundlage für Betriebsräte⁹ und den Personalvertre-

⁶ Umfangreiches Datenmaterial auch mit der Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Menschen mit Schwerbehinderung über die letzten Jahre ist zu finden in: Bundesagentur für Arbeit (2023), 7.

⁷ Das Gesetz ist am 11. Juni 2023 verkündet worden.

⁸ Als Kommentar zum SGB IX wird hier Dau u. a. (2019) verwendet.

⁹ Im § 88 Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG): https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_88.html (26.05.2024).

tungsgesetzen des Bundes und der Länder.¹⁰ Selbst wenn in Betrieben und Dienststellen Beschäftigte mit Behinderungen tätig sind, müssen die oben genannten gewählten Beschäftigtenvertretungen beachten, dass in § 177 SGB IX festgelegt ist, dass SBVen erst gewählt werden können, wenn wenigstens fünf schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind. Erst dann besteht die Möglichkeit SBVen als Interessenvertretungen zu wählen, die die individuellen und auch kollektiven Interessen von schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten Beschäftigten in Betrieben und Dienststellen zu vertreten haben. SBVen bestehen aus der Vertrauensperson und mindestens einem stellvertretenden Mitglied,¹¹ das die Vertrauensperson in Fällen von Verhinderungen vertritt. Wahlberechtigt zu den Wahlen von SBVen sind ausschließlich die schwerbehinderten oder diesen gleichgestellten Beschäftigten in den jeweiligen Betrieben und Dienststellen. Wählbar sind i.d.R. alle Beschäftigten des Betriebs oder der Dienststelle, die auch regulär in die entsprechenden Beschäftigtenvertretungen wählbar sind. Gegenüber den Arbeitgebern besitzen die SBVen dieselbe Rechtstellung wie die Mitglieder der anderen gewählten Beschäftigtenvertretungen.

Aufgabenportfolio und Kompetenzen

Aus der allgemeinen Darstellung der Aufgaben der SBVen im § 178 SGB IX lässt sich sehr gut erahnen, welches umfangreiche Aufgabenspektrum sich tatsächlich dahinter verbirgt. Die SBVen fördern danach die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Betriebe und Dienststellen und vertreten die individuellen wie kollektiven Interessen. Zudem stehen sie beratend und helfend zur Seite. Daran anschließend wird durch den Gesetzgeber erneut sehr allgemein dargelegt, wie die vorgenannten Aufgaben erfüllt werden sollen. Zum einen ist dies die Überwachung der Pflichterfüllung durch die Arbeitgeber. Zum anderen handelt es sich um eine initiativ Aufgabenerfüllung durch die Beantragung von auch präventiven Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienlich sind. In Bezug auf die Vertretung von Interessen sind diese, so sie berechtigt erscheinen, in Verhandlungen mit den Arbeitgebern, einer einvernehmlichen Lösung zuzuführen. Schlaglichtartig werden die drei oben genannten Hauptaufgaben in der Arbeit der SBVen nachfolgend näher beleuchtet.

Die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Betriebe und Dienststellen ist durch den Gesetzgeber von Anfang an gemeint. Um am Arbeitsleben teilhaben zu können, muss auch der schwerbehinderte Mensch sich in Stellenbesetzungsverfahren durchsetzen. Um diesen Prozess für schwerbehinderte Menschen, die sich in

¹⁰ Exemplarisch für die Personalvertretungsgesetzgebung des Bundes und der Länder wird hier Bezug genommen auf § 62 Nr. 4 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG): https://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg_2021/_62.html (26.05.2024).

¹¹ Genaueres zur Zusammensetzung und Wahl von SBVen in § 177 SGB IX unter: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_177.html (26.05.2024).

Betrieben und Dienststellen bewerben, zu erleichtern, sollen SBVen vollumfänglich an Stellenbesetzungsverfahren teilnehmen, um eine mögliche Eingliederung von Anfang an optimal mitgestalten zu können. Die Eingliederung bedeutet aber auch, die Beschäftigung von (schwerbehinderten) Menschen so möglich zu machen, dass sie barrierefrei und sicher ausgeübt werden kann. Gerade hierfür sind präventive Maßnahmen der Gestaltung der Arbeitsumgebung und des Arbeitsgesundheitsschutzes notwendig, zu beachten und zu gestalten. Die Expertise der SBVen für Inklusion und Teilhabe sorgt zudem dafür, dass sie auch von Beschäftigten als Ansprechpartner betrachtet werden, die nach (langen) Zeiten der Arbeitsunfähigkeit wieder ihre Beschäftigung aufnehmen. Auch chronisch erkrankte Beschäftigte können von Behinderung bedroht sein und sich an die SBVen wenden, um z. B. die Arbeitsbedingungen und -umgebung anpassen zu lassen, was als (Wieder-)Eingliederungsaspekt aber auch schon auf die Aufgabe der Beratung der SBVen verweist.

Die individuelle und auch kollektive Vertretung von Interessen bezieht sich vor allem auf die Vertretung dieser gegenüber Arbeitgebern und auch direkten Vorgesetzten. In weniger Fällen geht es darum, Interessen gegenüber anderen Beschäftigten individuell oder kollektiv zu vertreten. Bei Individualinteressen (z. B. Durchsetzung spezifischer Privilegien bei der Arbeits[zeit]gestaltung bzgl. der individuellen Gesundheitsversorgung) kann es durchaus zu Konflikten kommen oder diese liegen wegen besonderen Interessen des schwerbehinderten Beschäftigten oder z. B. von deren Vorgesetzten schon vor. Kollektive Interessen (z. B. zur Arbeits[zeit]gestaltung) von schwerbehinderten Beschäftigten können zwar auch Konfliktpotential bergen, sind aber als Inhalt von speziellen Betriebs-, Dienst¹² oder sogar in Inklusionsvereinbarungen¹³ regelbar. In allen Fällen ist abzuwägen, ob die jeweiligen Interessen tatsächlich berechtigt sind. Zudem ist in Aushandlungsprozessen mit den Arbeitgebern, Vorgesetzten aber auch den anderen gewählten Beschäftigtenvertretungen auch auf Verhältnismäßigkeit gegenüber anderen Beschäftigten(gruppen) zu achten. So könnte es bei einem scheinbar harmlosen Problem auch zu einer Eskalation bis zu einem unlösabaren Konflikt mit einer oder mehrerer der beteiligten Parteien kommen. Selbstverständlich erscheint, dass die SBVen den schwerbehinderten Beschäftigten über den Verhandlungsstand und entsprechende Ergebnisse Auskunft zu erteilen haben. Neben Argumentations- und Durchsetzungsvermögen sind hier besonders auch Kompromissbereitschaft und Vermittlungsfähigkeit die Kompetenzen, die von den SBVen für die Aufgabenerfüllung benötigt werden.

Beratung und Hilfe ist der dritte Aufgabenkomplex, den der Gesetzgeber definiert hat. Hier geht es u. a. um Anträge (z. B. zur Feststellung des Grades der Behinderung [GdB] oder auch (Erwerbsminderungs- /Rentenbezug). Die Schwierigkeit besteht hier in

¹² Eine Definition von Betriebs- und Dienstvereinbarungen ist zu finden im dbb Lexikon unter: <https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/b/betriebsvereinbarung.html> (26.05.2024).

¹³ Inklusionsvereinbarungen werden definiert im Fachlexikon der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) unter: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/inklusionsvereinbarung/> (26.05.2024).

der wissensbasierten Beratung zu Verwaltungsabläufen und einem hohen Maß an empathischer Unterstützung. Denn in vielen Fällen liegen die Vorstellungen der Hilfesuchenden und die Realität administrativer Prozesse und Entscheidungen weit auseinander.

Die SBVen haben wie dargestellt ein sehr heterogenes Wissensfeld zu überblicken. Neben Kenntnissen der gesetzlichen Grundlage des SGB IX sind weitere Gesetze, Verordnungen und Verwaltungsvorschriften für ihre Arbeit notwendig. Zudem sind unterschiedlichste (soziale) Kompetenzen zu beherrschen, um als Interessenvertretung wahr- und ernst genommen zu werden.

Inklusionsbeauftragte

Definition und Rechtsstellung

Mit der umfassenden Novellierung des SGB IX wurde der Begriff der Inklusion erstmals 2018¹⁴ im Gesetz eingeführt. Dabei wurden aus den Beauftragten des Arbeitgebers in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen Inklusionsbeauftragte. Und auch wenn der Gesetzgeber diese Beauftragten schon sehr lange kennt, sind sie gesellschaftlich gesehen wesentlich unbekannter als die gewählten SBVen, was aber nicht unbedingt der Tatsache geschuldet sein muss, dass es die SBVen wesentlich länger gibt. § 181 SGB IX definiert sehr klar, dass Arbeitgeber Inklusionsbeauftragte bestellen, die sie in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertreten. In § 182 Abs. 1 SGB IX werden die Inklusionsbeauftragten in einer Aufzählung neben die Arbeitgeber und Beschäftigtenvertretungen gestellt.

Hieraus folgt, dass der Gesetzgeber sicherstellen wollte, dass die

öffentliche-rechtlichen und bürgerlich-rechtlichen Arbeitgeberpflichten zur Schwerbehindertenbeschäftigung erfüllt werden und die Vertretungen der Beschäftigten einen fachkundigen und kompetenten Ansprechpartner auf Arbeitgeberseite haben. [...] [Damit] wird eine öffentliche-rechtliche Arbeitgeberpflicht bestimmt.¹⁵

Die verantwortliche Vertretung des Arbeitgebers macht deutlich, dass die Rechtsstellung der Inklusionsbeauftragten vollständig anders ist als die der gewählten Beschäftigtenvertretungen. Denn mit dieser befinden sich Inklusionsbeauftragte klar auf der Seite der Arbeitgeber, die es andererseits auch wiederum in der Einhaltung ihrer Pflichten zu überprüfen gilt. In der Rechtsstellung gegenüber den Arbeitgebern liegt somit eine relative Autonomie vor, um Aspekte der Inklusion und Teilhabe in Betrieben und

¹⁴ Detailliertere Informationen zur Entwicklung des Behindertenrechts bis zum Bundesteilhabegesetz (BTHG) sind nachzulesen auf der Internetseite des Projekts „Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz“ unter: <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/gesetz/hintergrund/> (26.05.2024).

¹⁵ Dau u. a. (2019), 1339.

Dienststellen sogar gemeinsam mit den gewählten Beschäftigtenvertretungen durchsetzen zu können, die nicht immer originäres Arbeitgeberinteresse sind. Der Gesetzgeber fordert in diesem Sinne im oben schon erwähnten § 182 SGB IX zum einen klar eine enge Zusammenarbeit auch von Inklusionsbeauftragten und Beschäftigtenvertretungen. Zum anderen wird aber auch eine gegenseitige Unterstützung bei der Aufgabenerfüllung mit externen Stellen (z. B. Rehabilitationsträgern) vom Gesetzgeber erwartet und Inklusionsbeauftragte und Vertrauenspersonen sind Verbindungsfiguren zur Bundesagentur für Arbeit und zum Integrationsamt. Damit deutet sich auch schon die Aufgabenvielfalt der Inklusionsbeauftragten an.

Aufgabenportfolio und Kompetenzen

Bevor hier aber die Aufgaben vorgestellt werden sollen, die der Gesetzgeber für Inklusionsbeauftragte definiert, sollen die Kompetenzen dargestellt werden. Dazu hat der Gesetzgeber in § 181 SGB IX festgelegt, dass Inklusionsbeauftragte nach Möglichkeit selbst schwerbehinderte Menschen sein sollen. Es handelt sich um eine Empfehlung, die davon ausgeht, dass schwerbehinderte Menschen auf der Basis eigener Erfahrungen mit Behinderungen die gestellten Aufgaben adäquater erfüllen können. Des Weiteren sollen Inklusionsbeauftragte allgemein Sozialkompetenzen und Empathie mitbringen, die es ihnen erlauben, mit Beschäftigten mit Behinderungen verständnisvoll zu kommunizieren und zu agieren. Grundlegende Kenntnisse im Behinderten- und dem Sozialrecht sind ein zwingendes Erfordernis, um verantwortlich Entscheidungen in Vertretung der Arbeitgeber treffen zu können.

Auch wenn die Aufgaben von Inklusionsbeauftragten auf den ersten Blick sehr überschaubar zu sein scheinen, steckt in der Kontrolle und Überwachung der Arbeitgeber, dass diese die Verpflichtungen aus dem SGB IX erfüllen,¹⁶ eine Aufgabenvielfalt, die so nicht unbedingt zu erwarten wäre. Eine zentrale Verpflichtung der Arbeitgeber ist z. B. die Erfüllung der Pflichtquotenbeschäftigung. Auch wenn die Nichterfüllung keine Verpflichtung beinhaltet, dies durch eine rechtliche Verpflichtung zwingend zu ändern, müssen Inklusionsbeauftragte eigentlich darauf hinwirken, dass dies dennoch durch die Arbeitgeber umgesetzt wird. Wenn aber die Arbeits(umgebungs)gestaltung dies gar nicht hergibt (z. B. fehlende barrierefreie Zugänglichkeit von Arbeitsplätzen aber auch von eingesetzten digitalen Arbeitsmitteln), ist darauf hinzuarbeiten, dass Inklusion und Teilhabe besser, am besten voll umfänglich möglich ist. Und genau hier wird die durch den Gesetzgeber angemahnte enge Zusammenarbeit in § 182 SGB IX¹⁷ Abs. 1 als ergänzende Anforderung für diese Aufgabenerfüllung wichtig. Denn sie ist bezogen

¹⁶ Der genaue Wortlaut der in § 181 Satz 3 definierten Aufgabe für Inklusionsbeauftragte ist nachzulesen unter: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_181.html (26.05.2024).

¹⁷ Hier ebenfalls der genaue Wortlaut nachlesbar unter: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_182.html (26.05.2024).

auf die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben in Betrieben und Dienststellen. Mehr noch wird in § 182 SGB IX Abs. 2 Satz 1 zum einen eine gegenseitige Unterstützung interner und externer Beteiligter für die Aufgabenerfüllung in Betrieben und Dienststellen gefordert. Zum anderen werden durch § 182 SGB IX Abs. 2 Satz 2, wie oben schon erwähnt, die Vertrauenspersonen und Inklusionsbeauftragten zu Verbindungs Personen zur Agentur für Arbeit und den Integrationsämtern festgelegt. Auch wenn die Zusammenarbeits-, Unterstützungs- und Verbindungsanforderung zunächst keine konkreten Aufgaben sind, enthalten sie aber unzählige Einzelaufgaben (z. B. Beantragung von Leistungen zur Herstellung von Barrierefreiheit der Arbeitsumgebung u. v. m.), da diese Kooperationsformen nicht Selbstzweck sind, sondern immer auf das Ziel Inklusion und Teilhabe ausgerichtet sind. Ergänzend soll für die Aufgaben von Inklusionsbeauftragten auch noch einmal auf deren Nennung im § 166 SGB IX¹⁸ Abs. 1 für die Aushandlung von Inklusionsvereinbarungen¹⁹ hingewiesen werden. Um zu verstehen, welche umfassenden Fachkenntnisse im Feld der Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen Inklusionsbeauftragte haben müssen, um Inklusionsvereinbarungen auch im Sinne der Arbeitgeber mitzugestalten, reichen die im § 166 SGB IX exemplarisch genannten Regelungsinhalte bei weitem nicht aus. Es ergibt sich aber hieraus eine zusätzliche Aufgabenfülle, die u. a. im Blick haben muss, welche Aus- und Folgewirkungen sich bei der Umsetzung bestimmter Maßnahmen der Herstellung oder Weiterentwicklung von Inklusion und Teilhabe für Beschäftigte mit Behinderungen aber auch für die Betriebe und Dienststellen ergeben.

Abschließend ist für das Bestellamt der Inklusionsbeauftragten festzuhalten, dass vor allem auch die enge Zusammenarbeit dieser mit den gewählten Beschäftigtenvertretungen deutlich macht, dass das Aufgabenspektrum weit über das hinausgeht, was der Gesetzgeber im SGB IX relativ kurz definiert hat. Ob es auch zu den Aufgaben von Inklusionsbeauftragten gehört, umfassend wie oben beschrieben für die SBVen durch den Gesetzgeber definiert, als Ansprechpartner beim Arbeitgeber für (potentielle) Beschäftigte mit Behinderungen zur Verfügung zu stehen, ist so nicht durch den Gesetzgeber festgelegt. Allerdings ist die Grenze der gesetzlichen Aufgaben von Inklusionsbeauftragten zu den Beratungs- und Hilfeleistungen, wie sie für die SBVen definiert sind, in der praktischen Aufgabenerfüllung fließend, weswegen diese Frage in der praktischen Arbeit der Inklusionsbeauftragten gar nicht thematisiert wird.²⁰ Insofern ist die

¹⁸ Vollständiger Wortlaut § 166 SGB IX unter: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_166.html (26.05.2024).

¹⁹ Umfassende Informationen zur Erarbeitung von Inklusionsvereinbarungen im Fachlexikon der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen unter: <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/inklusionsvereinbarung/> (26.05.2024).

²⁰ In aktuellen Veröffentlichungen wird darauf hingewiesen, dass sich auch Inklusionsbeauftragte mit Neuerungen in der Arbeitswelt (Digitalisierung, Künstliche Intelligenz u.v.m.) und konkret in ihren Betrieben und Dienststellen auseinandersetzen müssen. Daraus wird abgeleitet, dass Inklusionsbeauftragte selbstverständlich auch als Ansprechperson der Beschäftigten mit Behinderungen zur Verfügung stehen müssen. S. dazu z. B. Zschirnt (2023), 11.

Bestellung von Inklusionsbeauftragten unverzichtbar, weil sie, wie auch schon oben erwähnt, diejenigen Personen in Betrieben und Dienststellen sind, die sich in jedem Fall im Feld der Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen auskennen müssen. Dies ist auch wichtig für den Fall, dass es keine gewählten Beschäftigtenvertretungen gibt.

Engagement und Initiative in Bibliotheken

Warum ist es nun gerade für Bibliotheken auch notwendig, Beschäftigte mit Engagement für Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen oder bereits vorhandenen Behinderungen zu motivieren. Schließlich kümmern sich Bibliotheken seit Jahren darum, die Benutzungsbereiche und die Zugänglichkeit zu Informationen so barrierefrei wie nur irgend möglich zu gestalten.²¹ Auch wenn im Rahmen barrierefreier Nutzung ebenfalls noch einige Probleme zu lösen sind, ist es erstaunlich, dass Beschäftigte mit Behinderungen in Bibliotheken scheinbar kaum Thema sind.²² Da davon ausgegangen werden muss, dass sich auch bei Beschäftigten in Bibliotheken Behinderungen mit zunehmendem Alter im Laufe ihres Erwerbslebens ergeben,²³ ist zum einen darauf zu achten, die Arbeit so zu gestalten, dass eine Weiterbeschäftigung bestmöglich gewährleistet werden kann. Zum anderen müssen in diesem Anpassungsprozess die von Behinderungen schon betroffenen oder auch nur bedrohten Beschäftigten mitgenommen werden. Dies stellt durch Prozesstransparenz das Vertrauen her, welches den betroffenen Beschäftigten hilft, mit den eigenen Ängsten eines möglichen Verlustes der Erwerbsfähigkeit besser umgehen zu können und andererseits notwendige Anpassungen und Grenzen der eigenen Leistungsfähigkeit leichter akzeptieren zu können. Eine solche angstfreie Vertrauensbasis kann nur durch engagierte Beschäftigte ermöglicht werden, die sich auch initiativ frühzeitig, wenn sie angesprochen werden, für die Belange von Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben einsetzen. Insofern werden diese auch in Bibliotheken benötigt, um auch die Bibliotheksbereiche, die nur intern genutzt werden und nicht für die Benutzung geplant wurden, voll umfänglich inklusiv für Beschäftigte mit Behinderungen zu gestalten.

In vielen kleineren Bibliotheken wird es vermutlich keine gewählten Beschäftigtenvertretungen oder auch Inklusionsbeauftragte geben, da diese in z. B. übergeordneten Verwaltungsstrukturen gewählt bzw. bestellt wurden. Umso wichtiger ist es zu wissen,

²¹ Exemplarisch wird hier auf „Spotlight Barrierefreiheit: Tipps für barrierefreie Bibliotheksangebote“ verwiesen: <https://bibliotheksportal.de/spotlight-barrierefreiheit-tipps-fuer-barrierefreie-bibliotheksangebote/> (26.05.2024).

²² Tatsächlich konnte hier nur eine relevante neuere deutschsprachige Veröffentlichung mit einer Recherche gefunden werden (Haitzmann 2023).

²³ Zum demografischen Zusammenhang von Alter und Behinderung s. Bundesagentur für Arbeit (2023), 6.

dass aber mindestens Inklusionsbeauftragte auch für die kleineren Verwaltungseinheiten zuständig sind, auch wenn sie nicht nur für die entsprechenden Bibliotheken bestellt wurden. In solchen Fällen wird es notwendig sein, bibliotheksspezifische Besonderheiten (z. B. Rollregale in Magazinbereichen oder Katalogisierungsmodule von Kata-logsystems) für die Bewertung und Durchführung von Inklusionsmaßnahmen für die orts- und fachkundigen Personen darzustellen. Auch wenn alle Seiten gewillt sind, die notwendigen Anpassungen so inklusiv wie möglich zu gestalten, wird es immer wieder individuelle Fälle geben, in denen bestimmte Tätigkeiten auf Grund der Beeinträchtigungen nicht mehr Teil der Arbeitsaufgabe sein können. Hier müssen die für Inklusion und Teilhabe engagierten Beschäftigten Vorschläge machen, wie Arbeitsaufgaben modifiziert werden können, um die Arbeitsfähigkeit weiter zu erhalten.

Ein letzter Aspekt soll abschließend ergänzt werden, der sich auf die Gewinnung von qualifiziertem Personal bezieht. Wenn Barrierefreiheit nicht nur im Benutzungs- sondern auch im Arbeitsbereich der Bibliotheksbeschäftigten bestmöglich für weitgehend viele Behinderungsarten gewährleistet ist, werden gewählte Beschäftigtenvertretungen und Inklusionsbeauftragte nur wenige zusätzliche Unterstützung durch Anpassung von Arbeitsumgebungen etc. vor Beschäftigungsbeginn mitgestalten müssen. Gibt es aber grundsätzlich Vorbehalte oder sogar (unbewusste) Vorurteile gegenüber Arbeits- und Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen, kann sich das fast noch stärker frustrierend oder sogar demotivierend bei den engagierten Beschäftigten auswirken, als der alltägliche Kampf mit den externen Stellen wie Rehabilitationsträgern oder der Agentur für Arbeit. Zukünftig wird es auch in Bibliotheken notwendig sein, gegenüber qualifizierten Personen mit Behinderungen so offen zu sein, wie es gewählte Beschäftigtenvertretungen und Inklusionsbeauftragte in großen Teilen heute schon sind.

Fazit

Es sollte deutlich geworden sein, dass Engagement und Initiative für Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben von (angehenden) Bibliotheksbeschäftigten durch gewählte Beschäftigtenvertretungen und Inklusionsbeauftragte notwendig sind. Da die Bestellung von Inklusionsbeauftragten durch Arbeitgeber gesetzlich verpflichtend ist und gewählte Beschäftigtenvertretungen vor allem auch SBVen nur unter bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen gewählt werden können, sind Inklusionsbeauftragte auch aus Sicht des Gesetzgebers die Garantie, dass die Einhaltung gesetzlicher Verpflichtungen der Inklusion und Teilhabe von Arbeitgebern überhaupt überwacht werden und es mindestens eine Ansprechperson in Betrieben und Dienststellen gibt, die für Menschen mit Behinderungen einsteht. So auch gewählte Beschäftigtenvertretungen hier wiederum vor allem SBVen neben Inklusionsbeauftragten in Betrieben und Dienststellen vorhanden sind, sollten sie sowohl durch Arbeitgeber als auch durch alle Beschäftigte in ihrer Arbeit für Inklusion und Teilhabe unterstützt werden. Jetzt wie zukünftig werden

sie mehr denn je mit ihrem Engagement für Menschen mit Behinderungen benötigt, um auch im Beschäftigungsfeld von Bibliotheken Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben herzustellen und dauerhaft zu gewährleisten.

Autor

Jörg Muskatewitz hat neben den Fachstudienabschlüssen der Germanistik, Politik- und Erziehungswissenschaft einen Masterabschluss in Bibliotheks- und Informationswissenschaften. Er ist seit 2001 am DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation im Informationszentrum Bildung (IZB) in unterschiedlichen Kontexten der Sacherschließung für Informationsprodukte des IZB tätig. Seit 2008 ist er ehrenamtlich in den Personalvertretungen des DIPF als Vertrauensperson der Schwerbehinderten und als Personalratsvorsitzender engagiert.

Literatur und Quellen

- Bundesagentur für Arbeit (2023): Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2022. (Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Mai 2023). https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Menschen-mit-Behinderungen/generische-Publikation/Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen-2022.pdf?__blob=publicationFile (26.05.2024)
- Bundesagentur für Arbeit (o. J.): Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) – Deutschland, West/Ost und Länder (Jahreszahlen). https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1262946&topic_f=bsbm-bsbm (26.05.2024)
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (o. J.): Fachlexikon. <https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/> (26.05.2024)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (o. J.): Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes. <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/gesetz-zur-foerderung-eines-inklusiven-arbeitsmarktes.html> (26.05.2024)
- Dau, Dirk H. u. a. (2019): Sozialgesetzbuch IX. Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen: SGB IX, BTHG, SchwbVWO, BGG. 5. Auflage. Baden-Baden: Nomos
- dbb beamtenbund und tarifunion: Lexikon. <https://www.dbb.de/lexikon/index-a.html> (26.05.2024)
- Haitzmann, Claudia (2023): Eine Vielfalt an Möglichkeiten – Bibliotheken als Arbeitsplatz für begünstigte Arbeitnehmer*innen. In: Mitteilungen der Vereinigung Österreichischer Bibliothekarinnen und Bibliothekare 76 (1), 100–103. <https://doi.org/10.31263/voebm.v76i1.7881> (26.05.2024)
- Projekt „Umsetzungsbegleitung Bundesförderung“: <https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/> (26.05.2024)
- Rehadat Statistik (o. J.): Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen 2021. <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/beschaeftigung/beschaeftigungsstatistik-schwerbehinderter-menschen/> (26.05.2024)
- Rehadat Statistik (o. J.): Statistik der schwerbehinderten Menschen <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/behaerfung/schwerbehindertenstatistik/> (26.05.2024)
- Zschirnt, Katrin (2023): Berufliche Teilhabe gestalten – Inklusionsmanagement im Unternehmen: Kontexte, Relevanz, Praxis. Ein Leitfaden für Führung und Inklusionsbeauftragte zur Orientierung und Mitgestaltung von Inklusion. <https://www.faw-eaa-biha.de/wp-content/uploads/2023/04/Inklusionsmanagement-webversion-Einzelseiten.pdf> (26.05.2024)