

# Teilhabe – ohne Wenn und Aber!

Aufgaben und Perspektiven der SBV-Arbeit in der Transformation

**VdK Baden-Württemberg**

**Wissen inklusive: Die SBV-Konferenz 2023**

Heilbronn, 5. Juli 2023

*Werner Feldes*

Arbeitsforschung | Organisationsberatung | Supervision

Frankfurt am Main



## Inhalte

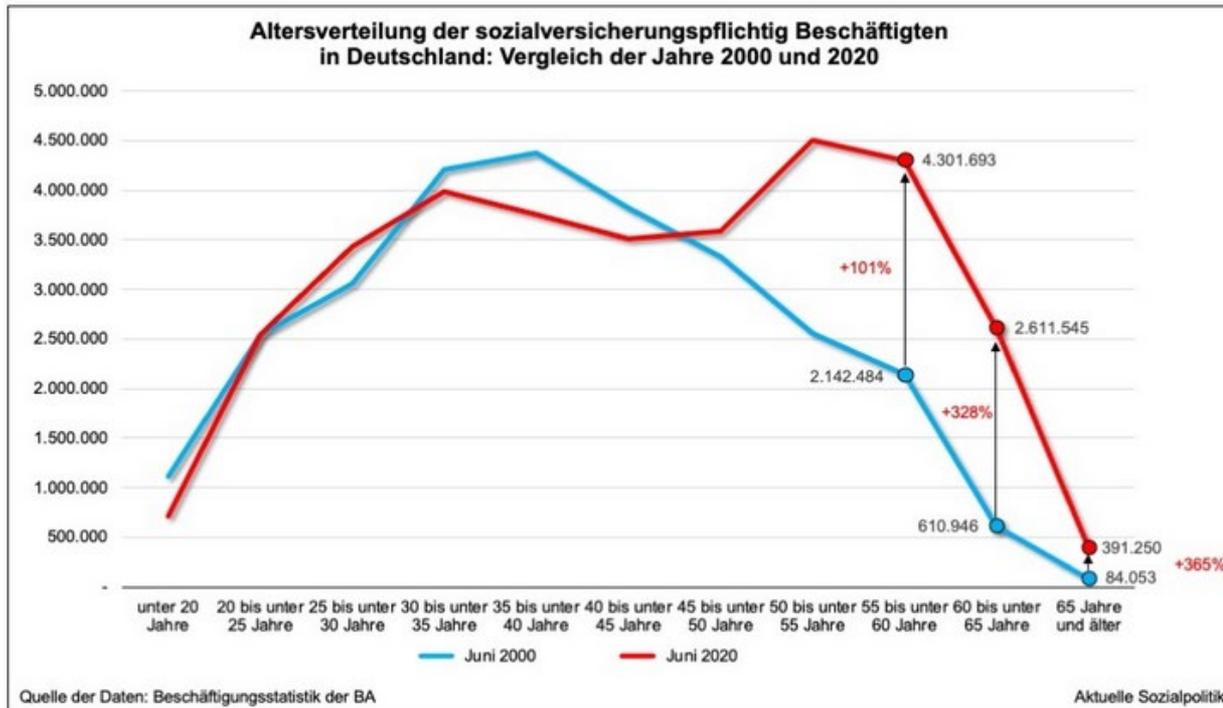
### **Rahmenbedingungen der SBV-Arbeit – im kontinuierlichen Wandel**

- ▶ Focus Demografie
- ▶ Focus Pandemie
- ▶ Focus Digitale Transformation

### **Zentrale Aufgabenbereiche für die Schwerbehindertenvertretungen und die Betriebs- und Personalräte**

- ▶ Die digitale Teilhabe von Beschäftigten mit Behinderungen mitgestalten

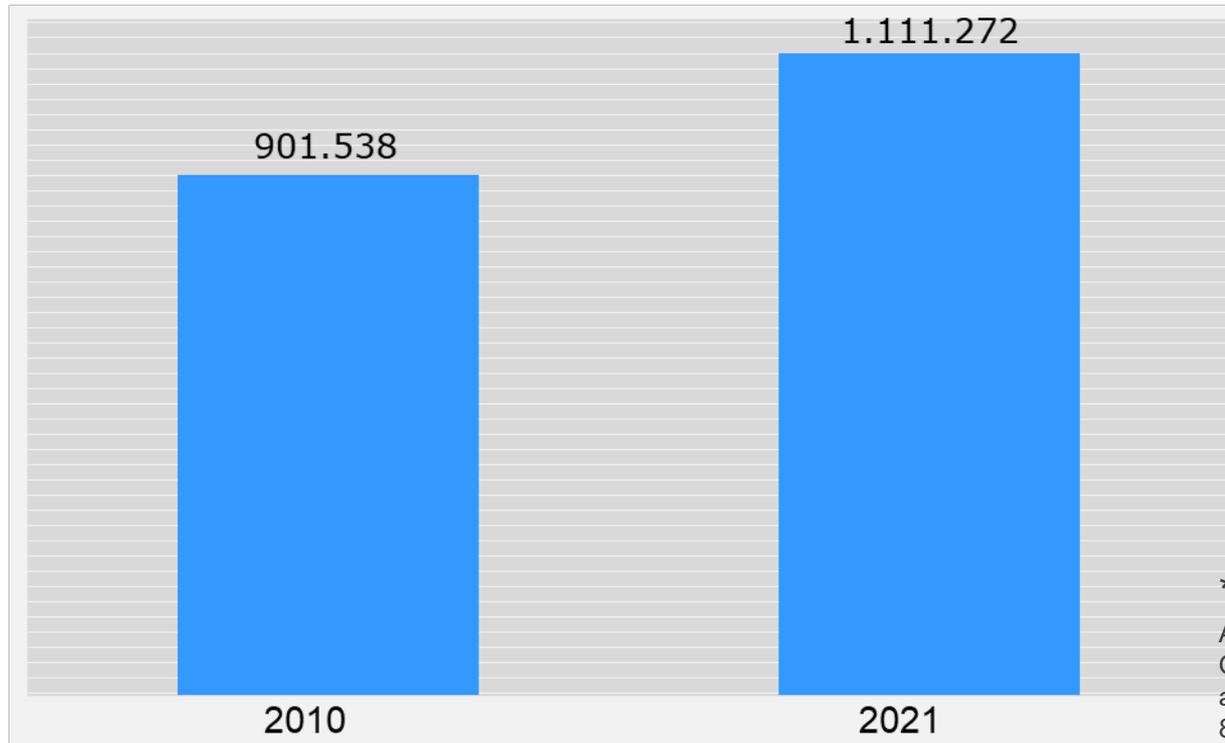
## Focus Demografie



- Der Anteil von Beschäftigten in den geburtenstarken Altersgruppen 50+ und 60+ ist deutlich angestiegen
- In diesen Altersgruppen befinden sich die Hauptzielgruppen der SBV
- Die Nachfrage nach Beratungs- und Betreuungsleistungen bleibt bis in die späten 2030er-Jahren sehr hoch

# Beschäftigungsentwicklung

## Mit behinderten Menschen besetzte Pflichtplätze 2010 – 2021\*



\* Bei Arbeitgebern mit 20 und mehr Arbeitsplätzen  
Quelle: IAB- Beschäftigungsstatistik aus dem Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX

- Zwischen 2010 und 2021 wächst die Zahl der mit behinderten Menschen besetzten Pflichtplätze um 23,3 Prozent
- Altersgerechte und barrierefreie Arbeitsbedingungen sind auch Schlüsselfaktoren für die Wertschöpfung und Fachkräftesicherung

# Langzeitarbeitsunfähigkeit & Betriebliche Eingliederung

## - Viel zu tun und viel Luft nach oben!

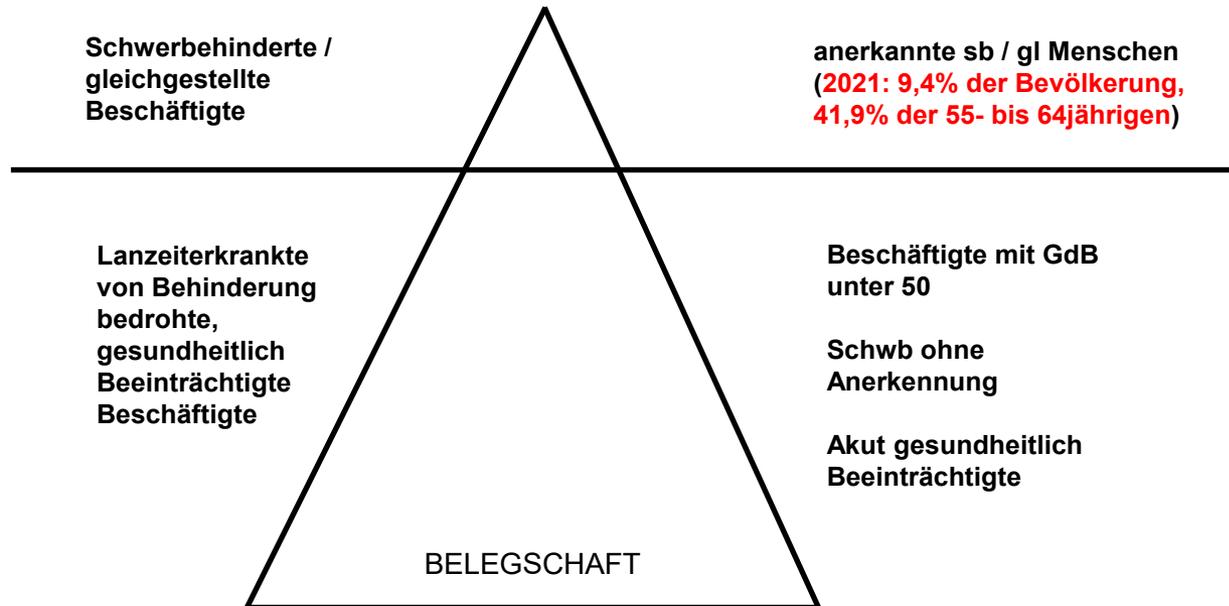
- ▶ 8 % der Beschäftigten = 3,65 Millionen Beschäftigte hatten in der letzten zwölf Monaten Arbeitsunfähigkeitszeiten von mehr als sechs Wochen
- ▶ Rund 1 Million BEM-Verfahren pro Jahr



- Die SBV besitzt eine Schlüsselfunktion für ein gelingendes BEM – durch ihr Inklusions-Knowhow
- Nachhaltige Eingliederung ist ein wesentlicher Beitrag gegen den Fachkräftemangel

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

## § 178 SGB IX bildet den Vertretungsauftrag unvollständig ab



- Der »Kundenkreis« und das Aufgabenfeld »Inklusion« der SBV wächst weiter und umfasst bis zu 20 Prozent der Belegschaft
- Die SBV ist de facto Interessenvertretung behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen
- Die adäquate Antwort darauf ist: professionelles Inklusionsmanagement durch Fachkräfte für Inklusion und Eingliederung
- Der Gesetzgeber muss nachlegen! SBV-Arbeit aufwerten!

## Focus Pandemie

Wie haben Schwerbehindertenvertretungen in der Pandemie auf die Pandemie reagiert?

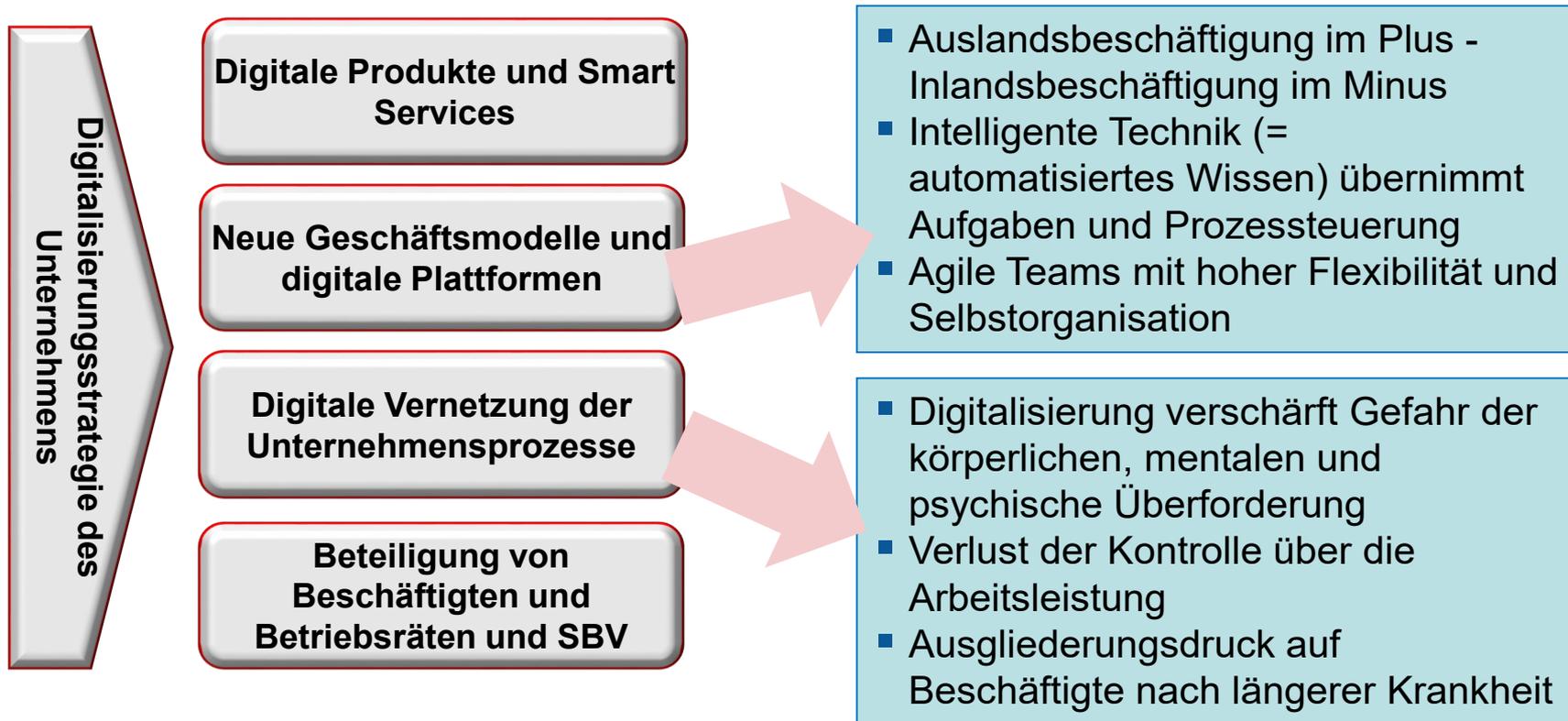
### **Digitalisierung der Kommunikation und der Arbeitsorganisation der SBV**

- Die Schwerbehindertenvertretungen haben ihren »Geschäftsbetrieb« und ihre Unterstützungsangebote in der Pandemie zügig »auf online« umgestellt
- Beratung und Betreuung durch die SBV waren im Online-Modus und in physischer Präsenz verfügbar
- Die SBV ist kompetent im Umgang mit digitalen Kommunikationsmitteln

**Doppelte Transformation: Betriebs-/Personalräte und SBV gestalten die Transformation der Unternehmen und ihrer Gremien**

# Focus Digitale Transformation

## Einschätzungen von Schwerbehindertenvertretungen zur Digitalisierung



Quelle: HBS / IMU-Stuttgart, Branchenanalyse Elektroautomation, 2022 und eigene Darstellung

## Zentrale Aufgabenbereiche für die SBV und den BR/PR

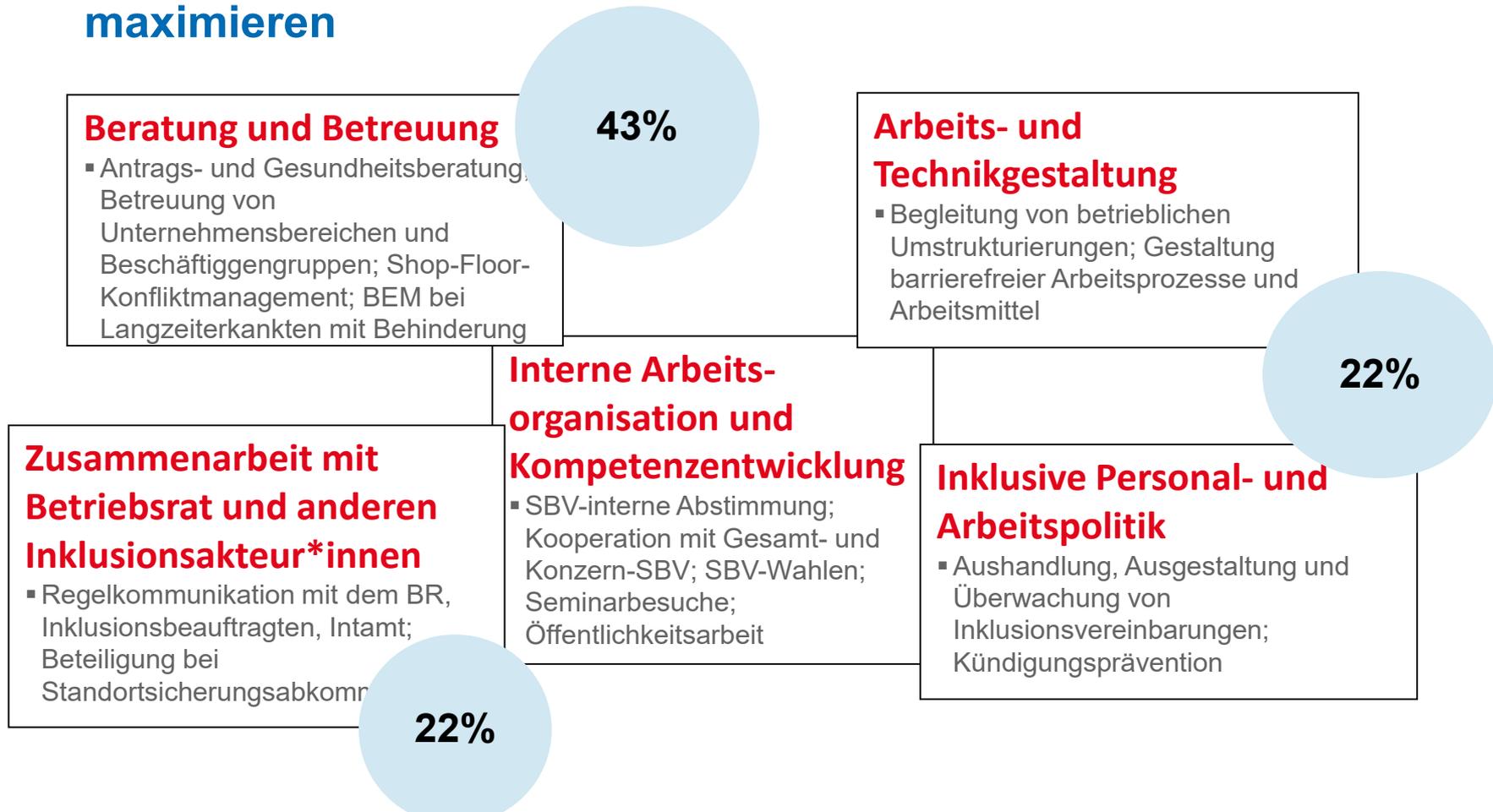
Die digitale Teilhabe von Beschäftigten mit Behinderungen mitgestalten

1. § 178 SGB IX: Der Kernauftrag - Beschäftigungsrisiken minimieren - Inklusive Teilhabe maximieren
2. Beteiligung der Beschäftigten in der Transformation
3. Eine SBV-Digitalisierungsstrategie formulieren
4. Mit Hilfe von Inklusionsvereinbarungen mitbestimmen
5. Prävention ausbauen: BEM wirksam und nachhaltig entwickeln
6. Ressourcen- und Selbstmanagement im SBV-Team



# 1. § 178 SGB IX: Der Kernauftrag

## Beschäftigungsrisiken minimieren - Inklusive Teilhabe maximieren



Quelle: Universität Köln und eigene Darstellung

## 2. Beteiligung der Beschäftigten in der Transformation

Rechtsanspruch auf Beteiligung gem. § 164 SGB IX einlösen

**Beschäftigte (mit Behinderungen) werden bei der Einführung digitaler Tools häufig vor vollendete Tatsachen gestellt**

**Barrierefreiheit = Bedürfnisse behinderter Beschäftigter**

- ▶ beim **Ankauf** digitaler Arbeitsmittel und der **Planung** von Geräte- und Netzwerkstrukturen berücksichtigen
- ▶ bei der Gestaltung des **Technikeinsatzes** einbeziehen
- ▶ beim Zugang zu betrieblichen **Weiterbildungsangeboten** sicherstellen



Quellen: Carls u.a., Digitalisierung Arbeit Gesundheit, SOFI Arbeitspapier 2020 19; Haury u.a. Barrierefreiheit digitaler Arbeitswelten am Beispiel von Webkonferenztools; eigene Erhebungen

### 3. Eine SBV-Digitalisierungsstrategie formulieren



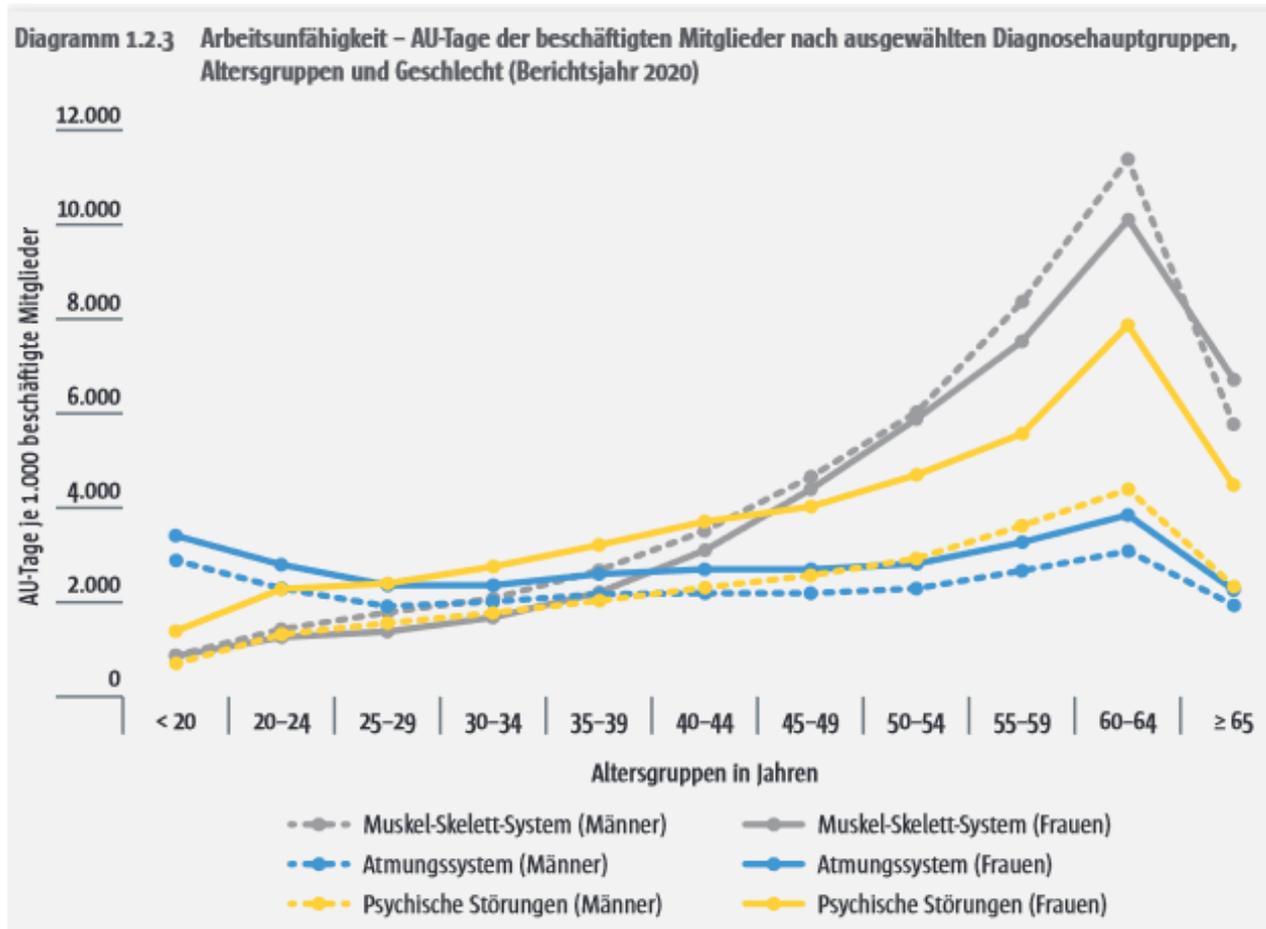
## 4. Mit Hilfe von Inklusionsvereinbarungen mitbestimmen

**§ 166 Abs. 1 SGB IX:** Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 176 genannten Vertretungen in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers (§ 181) eine verbindliche Inklusionsvereinbarung. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung wird unter Beteiligung der in § 176 genannten Vertretungen hierüber verhandelt.

- Inklusion in der Unternehmenskultur und den betrieblichen Personalprozessen verankern

## 5. Prävention ausbauen

### BEM wirksam und nachhaltig entwickeln



Quelle: BKK Gesundheitsreport, 2021

## 6. Ressourcen- und Selbstmanagement im SBV-Team

<p><b>Wissen und Kompetenz erwerben / entwickeln</b></p> <p><b>Expertise einbringen</b></p>	<p><b>Freistellungszeit ausdehnen</b></p> <p><b>Dem Amt Vorrang geben</b></p>
<p><b>SBV-Arbeit als Teamaufgabe denken</b></p> <p><b>Im SBV-Team konstruktiv zusammenarbeiten</b></p>	<p>...</p>

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Werner Feldes**

Arbeitsforschung | Organisationsberatung |  
Supervision | Projektmanagement

Winterbachstrasse 11  
60320 Frankfurt  
0162.82 49 79 0  
werner.feldes@web.de  
[www.beratix.com](http://www.beratix.com)

