

Wahlen zur Schwerbehinder- tenvertretung 2010 (Teil 1)

Von Akzeptanz und Wirklichkeit betrieblicher Interessenvertretung von Menschen mit Behinderungen

Nachdem im Frühjahr turnusgemäß die Betriebsräte gewählt wurden, stehen in der Zeit vom 1.10.2010 bis 30.11.2010 nun die nächsten regelmäßigen Wahlen an, diesmal die der Schwerbehindertenvertretungen.¹ Im Gegensatz zur Betriebsratswahl, die fast ein halbes Jahr lang das betriebliche Geschehen bestimmte und aus deren Zusammenhang sogar das »Unwort des Jahre 2009« kreiert wurde, ist die Akzeptanz und die Bereitschaft diese Wahlen aktiv zu unterstützen und in den Betrieben bekannt zu machen bisher allerdings relativ gering.

Wenn schon die Wahl der Interessenvertretung der Beschäftigten insgesamt einige Kräfte in dieser Gesellschaft von »betriebsratsverseuchten« Bedingungen sprechen lässt, ist es offenbar umso schwerer, Akzeptanz für die besondere Vertretung einer Beschäftigtengruppe zu finden, zu der sich die Meisten (noch) nicht zählen müssen. Wie so oft wird auch hier in der Vertretung von Sonderinteressen eher Bevorzugung als der Ausgleich von Nachteilen gesehen.

Behinderung ist normal !?

Dies trifft nicht nur für die Arbeitgeberseite zu, sondern kennzeichnet auch den Umgang der Beschäftigten untereinander wenn es um das Merkmal »Behinderung« geht. Behinderung wird immer noch als Abweichung von der Normalität verstanden. Wer aber nicht so funktioniert wie die Norm, wird auch nicht so geachtet und generell mit dem Stigma »Minderleister/in versehen. Dabei ist vielen Menschen nicht klar, dass die Tatsache einer Behinderung in den meisten Fällen erst im Laufe des Lebens eintritt und jede/r plötzlich neu dazu gehören kann.²

»Nicht behindert zu sein ist kein Verdienst, sondern ein Geschenk das jedem jederzeit genommen werden kann« dieses Zitat von Richard von Weizsäcker zeigt den schmalen Grad auf, der nicht Behinderte von der Gruppe der Betroffenen trennt. Nicht nur die Akzeptanz einer besonderen Interessenvertretung der als »schwerbehindert« ausgewiesenen Beschäftigtengruppe, sondern der generelle Umgang mit dem Merkmal »Behinderung« soll deshalb zunächst Gegenstand der Erörterungen sein.

Die soziale Dimension des Merkmales Behinderung

Im Alltag begegnen uns immer wieder sichtbar behinderte Menschen. Am auffälligsten in der öffentlichen Wahrnehmung sind dabei die körperlichen Behinderungen wie Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer, spastisch gelähmte oder blinde Mitmenschen. Wir finden Symbole der Fürsorge gegenüber dieser Gruppe in öffentlichen Gebäuden beispielsweise durch besondere Parkplätze, eigens gestaltete Toiletten, Barriere freie Zugänge. Nicht immer ist Behinderung aber mit äußerlich erkennbaren Merkmalen verbunden, sie kann mit schweren Erkrankungen wie etwa Krebs zusammenhängen oder andere chronische Ursachen haben. Besonders die Gruppe von psychisch beeinträchtigten Menschen wächst stetig. Die steigenden psychischen Belastungen durch Arbeitsplatzangst und Arbeitsverdichtung verursacht durch die so genannte »Dynaxität« der Arbeitsprozesse - also die gleichzeitige Steigerung von Dynamik und Komplexität - bleibt nicht ohne Folgen. Gerade diese psychischen Belastungen sind mit verantwortlich für die unrühmliche Tatsache, dass der Krankenstand in Deutschland im ersten Quartal 2010 erstmals seit Jahren wieder gestiegen ist. Dabei überwiegen nachweisbar neben Herz-Kreislauf Erkrankungen und Skelettschäden die psychischen Erkrankungen.³ Immer häufiger sind Beschäftigte dadurch länger als sechs Wochen krank und kehren erwerbsgemindert, also behindert, in den Betrieb zurück.⁴ Eingliederungsprogramme, Beschäftigtenpflicht und besondere Rehabilitationseinrichtungen sollen dabei helfen, behinderte Menschen in Arbeit zu bringen und sie am Arbeitsplatz zu halten. Die Integrationsämter und Fürsorgestellen stehen in Konfliktsituationen bereit. Oberflächlich drängt sich dadurch der Gedanke auf, dass behinderten Menschen durch den Staat, die Wohlfahrtspflege und die Wirtschaft ausreichend Betreuung zukommt und eine weitere gesonderte Interessenvertretung im betrieblichen Zusammenhang überflüssig ist. Bei näherer Betrachtung der betrieblichen Wirklichkeiten ergeben sich daran allerdings begründete Zweifel. Immer noch ist fest zu stellen, dass Unternehmen in Hinblick auf die Einstellung und Beschäftigung behinderter Menschen große Zurückhaltung üben. Auch der Gesetzgeber sendet in diesem Zusammenhang keine eindeutige Botschaft an die Betriebe, indem er einerseits eine Beschäftigungspflicht von behinderten Men-

¹ Das formale Wahlverfahren und die juristische Kniffe werden in einem Folgebeitrag behandelt.

² Rund 8,4 % der Gesamtbevölkerung in Deutschland ist schwerbehindert, aber nur 4,4% sind dies von Geburt an. vgl. Jahresbericht BAG Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen 2007/2008 S.11

³ Gesundheitsbericht der DAK 2009.

⁴ KKH Allianz, 2010 in Hamburger Abendblatt v.27.4.2010, vgl. auch Jahresbericht Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen 2007/2008, S.11.

schen und gleichzeitig eine Ausgleichsabgabe bei nicht Einhaltung dieser Pflicht durch den Arbeitgeber festlegt.⁵

Viele Unternehmen sehen darin entsprechend nicht den Appell zur Beschäftigung behinderter Menschen, die mit der Ausgleichsabgabe unterstützt werden soll, sondern gerade die Bestätigung der Annahme, dass diese Menschen dem Leistungsprinzip nicht gewachsen sind und besondere Unterstützung brauchen. Um sich den daraus entstehenden zusätzlichen Anforderungen zu entziehen, zahlen sie deshalb lieber freiwillig die Ausgleichsabgabe, um sich so von vermeintlichen noch teureren Integrationsmaßnahmen »frei zu kaufen« und das soziale Gefüge im Betrieb nicht durch »Sonderansprüche« dieser Beschäftigtengruppe zu stören. Im Jahre 2005 gab es entsprechend über 32.000 Arbeitgeber, die keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigten.⁶

Nicht nur wirtschaftliche Überlegungen der Arbeitgeber sind allerdings ein Hinderungsgrund an der Erfüllung der Beschäftigtenquote, sondern auch festgefahrene Vorurteile und Stereotype über das, was eine »Behinderung« ausmacht und in betrieblichen Zusammenhängen bewirkt. Wer möchte schon gerne einen Minderleister in seiner Arbeitsgruppe haben, insbesondere dann, wenn die Zielvereinbarung mit einer Bonuszahlung und dem Gruppenergebnis gekoppelt ist?

Das Leistungsprinzip als Auslöser von Bewertungs- und Beziehungskonflikten

Betriebe stellen sich grundsätzlich als soziale Systeme dar. Hier sollen Menschen arbeitsteilig und koordiniert zusammen arbeiten, um ein für das Unternehmen möglichst optimales wirtschaftliches Ziel zu verfolgen. Entsprechend werden die einzelnen Akteure an ihrem Beitrag gemessen, den sie an diesem wirtschaftlichen Erfolg haben. Allein davon hängt häufig auch ihre Wertschätzung durch den Arbeitgeber ab.

Entsprechend werden von Unternehmen folgende Argumente gegen die Beschäftigung von Behinderten vorgetragen:

- Ihre Leistungsfähigkeit sei eingeschränkt
 - Mangelnde Flexibilität und Anpassungsfähigkeit im Arbeitsablauf
 - Mehraufwand durch medizinische oder psychosoziale Versorgung
- Erhöhter Kündigungsschutz

Der prägende Bewertungsmaßstab in unserer Gesellschaft ist also Leistung im betriebswirtschaftlichen Sinne und diese Leistungsfähigkeit wird behinderten Menschen von vornherein abgesprochen. Teilweise fehlt sie wohl auch tatsächlich. Menschen mit Behinderungen bringen häufig nicht die Mobilität, Flexibilität oder die Fähigkeit mit, sich auf immer schnellere Veränderungsprozesse einstellen zu können, wie sie von den Unternehmen heute gefordert werden. Betriebswirtschaftlich kann man den Unternehmen daher keinen Vorwurf machen, wenn sie vor der Beschäftigung behinderter Menschen unter diesen Vorzeichen zurück schrecken.

Andererseits haben wir eine in Art. 20 GG festgelegte verfassungsmäßige Verpflichtung auf eine »soziale« Marktwirtschaft.

⁵ durch § 71 SGB IX schreibt das Gesetz vor bei mehr als 20 Arbeitsplätzen auf wenigsten 5% dieser Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen. Durch § 77 SGB IX wird gleichzeitig die Zahlung einer Ausgleichsabgabe festgelegt, wenn diese Quote vom AG nicht eingehalten wird.

⁶ Bericht der Bundesregierung über die Wirkung der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und betrieblicher Prävention 2006.

Schon immer haben die Betriebe und Unternehmen im kapitalistischen Wirtschaftssystem in dem Spannungsfeld gestanden wirtschaftliche Interessen einerseits und soziale Belange andererseits zu beachten. Ersteres schaffen sie üblicherweise alleine, zur zweiten Komponente der Marktwirtschaft müssen sie erfahrungsgemäß von Interessenvertretungen aufgefordert werden, und das nachhaltig!!

Perspektivwechsel ermöglicht neue Sichtweisen

Am einfachsten fällt die Berücksichtigung sozialer Interessen für Geschäftsführungen dann, wenn man sie mit einem wirtschaftlichen »Benefit« verbinden kann. Dazu braucht es manchmal neue Sichtweisen, um das Potential zu erkennen, das in der »Andersartigkeit« von Menschen auch für ihren wirtschaftlichen Einsatz liegen kann.

Dies hat eine dänische Firma erkannt und ihre Produktion an die individuellen Möglichkeiten einer bestimmten Behinderten-Gruppe angepasst. Diese Firma beschäftigt autistische Menschen mit genau auf sie und ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Arbeitsinhalten und in einer ihnen entsprechenden Arbeitsumgebung. Man konnte dadurch die Erfahrung machen, dass diese Menschen über Fähigkeiten verfügen, die weit über die Fähigkeiten so genannter »normaler« Mitarbeiter hinaus gingen.

Aber nicht nur das Leistungsprinzip als ökonomische Größe steht häufig der Beschäftigung behinderter Menschen im Wege, sondern das gefühlte Verhältnis von Leistung und Gegenleistung im sozialen Vergleich der Beschäftigten untereinander.

Die generell unterstellte geringere Leistungsfähigkeit führt zu der Befürchtung jetzt die Arbeit des behinderten Kollegen mit machen und für die erwarteten höheren Fehlzeiten einspringen zu müssen. Dies wiederum führt zu der Sorge dadurch sowohl gegenüber der behinderten Person als auch gegenüber anderen Kolleginnen und Kollegen benachteiligt zu sein.

Dazu kommt, dass der Ausgleich von Nachteilen für behinderte Menschen etwa durch erhöhte Urlaubsansprüche, verringerte Lebensarbeitszeiten oder besonderen Kündigungsschutz von ihren Kollegen häufig als Bevorzugung erlebt wird.

Dadurch entstehen Unstimmigkeiten und eine »gefühlte« Ungerechtigkeit im Leistungsaustausch mit dem Arbeitgeber.

Dies führt nicht selten zu Beziehungskonflikten innerhalb der Belegschaft. Auf der Beziehungsebene wird in der Interaktion der Beteiligten transportiert wie die jeweils andere Person gesehen wird und in der Wechselbeziehung gesehen werden möchte. Wenn behinderte Menschen in einem konkreten betrieblichen Zusammenhang grundsätzlich als »Minderleister mit Privilegien« gesehen werden, kann sich die einzelne Person noch so sehr bemühen diesem Bild entgegen zu wirken. Sie wird immer Gefahr laufen, das Vorurteil durch das eine oder andere Verhalten zu bedienen und bei den Kollegen in »Ungnade« zu fallen. Nicht selten entwickeln sich daraus soziale Konflikte, die in Mobbingprozessen enden.

Um die Akzeptanz der Integration leistungsgeminderter Mitarbeiter zu erhöhen, ist deshalb die offene Auseinandersetzung mit dem Leistungsprinzip unserer Wirtschaft unter sozialen Aspekten notwendig.

Die Rolle von Unternehmensleitlinien

Viele Unternehmen haben die Selbstverpflichtung auf die soziale Verantwortung in so genannten Leitbildern oder Compliance Richtlinien festgelegt. So heißt es zum Beispiel im Unternehmensleitbild der Firma Siemens:

»Wir tragen gesellschaftliche Verantwortung.....dazu stehen wir und dafür engagieren wir uns auf vielfältigem Gebieten, eines davon ist die Integration Schwerbehinderter in unserem Unternehmen.

Fraglich ist, ob solche Absichtserklärungen dann im Unternehmen auch tatsächlich gelebt werden und es damit im Sinne des ethischen Anspruches auch authentisch machen.

Über das Unternehmen Siemens kann hier keine generelle Aussage getroffen werden. Allerdings beschreiben Mitarbeiter und Betriebsräte ihre betriebliche Wirklichkeit häufig so, das behinderten Kollegen beispielsweise die Arbeit entzogen wird, sie zwangsweise unter Androhung von Kündigungen aus den Fachabteilungen entfernt oder durch Zermürbung zur freiwilligen Aufgabe ihres Arbeitsplatzes gedrängt werden.⁷ In anderen Unternehmen wird dem Management vorgeworfen, gezielt und flächendeckend gegen behinderte Mitarbeiter vor zu gehen und sie nach Möglichkeit rasch los zu werden. Dabei hätten sowohl das soziale Umfeld (...die Kollegen haben sich beschwert und wollen nicht mehr mit ihnen zusammen arbeiten) wie auch die Kleidung oder die Behauptung von Schlechtleistung als Vorwand gedient.⁸

Diese Verhaltensweisen sind unschwer als Mobbinghandlungen zu erkennen, die dazu dienen, einen Menschen psychisch zu zerrütten und aus dem Arbeitsprozess aus zu grenzen. Im Rahmen der allgemeinen Mobbing Forschung wird angenommen, dass besondere Merkmale eine Person bevorzugt zum Mobbingopfer machen können, wenn das soziale Umfeld es erlaubt. In einer schwedischen Firma musste festgestellt werden, dass 4% der Nichtbehinderten von Mobbing betroffen waren aber 21,5% der behinderten Mitarbeiter.⁹

Die Absichtserklärung in Unternehmensrichtlinien reicht also nicht, um Einfluss auf die gelebte Wirklichkeit zu nehmen, dafür muss es Vorbilder geben und eine gelebte Betriebskultur, die die Andersartigkeit von behinderten Menschen als gleichwertig akzeptiert und in die betrieblichen Prozesse einbezieht. Dazu gehört im Zweifel auch die Auseinandersetzung mit widerstreitenden Wertevorstellungen und der Bereitschaft diese sichtbar zu machen. Interventionen müssen dann sowohl auf der individuellen Ebene d.h. am Verhalten einzelner Personen als auch auf der sozialen Ebene, dem sozialen Klima, dem Führungsstil und damit der Betriebskultur ansetzen. Das wird nicht immer konfliktfrei gestaltet werden können und setzt deshalb auch die Bereitschaft und Fähigkeit zur konstruktiven Konfliktführung voraus. Dies wird nicht zuletzt auch von unserer Rechtsordnung gefordert wenn sie konsequent umgesetzt werden soll. Bei der Entwicklung einer diskriminierungsfreien Betriebskultur gegenüber behinderten Menschen und der Erhöhung ihrer Akzeptanz durch das soziale Umfeld hilft deshalb eine Auseinandersetzung mit den Rechtsgrund-

lagen des Behindertenschutzes und der Entwicklung des Behindertenbegriffs.

Gesetzliche Regelungen zum Behindertenschutz

Ein Diskriminierungsverbot von Menschen mit Behinderungen ergibt sich bereits aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz in Art. 3 Abs.3 Grundgesetz (GG) in Verbindung mit dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht (Art.2 GG) und der Unantastbarkeit der Würde des Menschen (Art.1GG). Grundrechte als Abwehnormen binden zunächst die öffentliche Gewalt also Legislative, Exekutive und Rechtsprechung. Darüber hinaus wird über Grundrechte aber eine verfassungsrechtlich geschützte moralische Werteentscheidung transportiert, die seit dem Jahre 2006 in § 7 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) seine einfach gesetzliche Entsprechung findet.

Danach ist eine Diskriminierung von Behinderten bei der Begründung, Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses als Verletzung vertraglicher Pflichten des Arbeitgebers mit Schadensersatz und Schmerzensgeldansprüchen bedroht.¹⁰ Im inhaltlichen Kontext des dargestellten Grundrechtsschutzes ist Behinderung dabei unabhängig von der Anerkennung als Schwerbehinderung weit aus zu legen und nicht als medizinisch-funktioneller Mangel zu verstehen, sondern als Beeinträchtigung betroffener Menschen in ihrer Teilhabe am Leben in der Gesellschaft.

Dieser umfassende Behindertenbegriff ergibt sich auch aus der Entwicklung der gesetzlichen Normierungen zum Behindertenschutz im Sozialgesetzbuch (SGB) IX und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Umfassender Behindertenbegriff

Mit dem SGB IX vom 19.6. 2001 waren zunächst Vorschriften zur Rehabilitation und zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben einschließlich eines allgemeinen Diskriminierungsverbotes normiert worden, um ihre Beschäftigungssituation zu verbessern. Allerdings war es dem Arbeitgeber danach lediglich verboten »Schwerbehinderte« und ihnen gleichgestellte Menschen wegen ihrer Schwerbehinderung zu benachteiligen.

Ob eine Schwerbehinderung vorliegt wird nach folgenden Kriterien ermittelt:

Zunächst stellen die Versorgungsämter fest, ob eine Behinderung i.S.v. Funktionsbeeinträchtigungen vorliegt. Die Auswirkungen der Funktionsbeeinträchtigung werden dabei in Zehnergraden von 20 – 100 angegeben.

Eine »Schwerbehinderung« liegt vor, sobald der Grad der Behinderung (GdB) mindestens 50 beträgt.

Liegt der GdB unter 50 aber bei mindestens 30 kann die Agentur für Arbeit unter der Voraussetzung, dass der Arbeitsplatz wegen der Behinderung gefährdet und ein anderer Arbeitsplatz nicht zu erhalten ist, eine »Gleichstellung« mit dem Status »Schwerbehinderung« feststellen.

Die Anwendung des in § 81 SGB IX festgelegten Diskriminierungsverbots beschränkte sich entsprechend auf Menschen mit einem GdB von mindestens 50 oder ihnen Gleichgestellten.

⁷ [www.nci-net.de,Siemens](http://www.nci-net.de/Siemens) Leitbild S.1.

⁸ Tobias Uhl, überfallen und abserviert in : Spiegel online v. 25.11.2008.

⁹ www.personalrat.uni-vechta.de

¹⁰ Bauer/Göpfer/Krieger, Kommentar AGG,§6 Rndnr.2,München 2007,Verlag C.H. beck.

Gesetzliche Normen

Mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im August 2006 ist § 81 SGB IX dann in Abs. 2 durch den Hinweis ergänzt worden, dass für den Schutz vor Benachteiligung im Einzelnen die Regelungen des AGG gelten. Das hatte zur Folge, dass der Schutz des Diskriminierungsverbotes nun allen behinderten Menschen zu Gute kommt und zwar unabhängig vom Grad der Erwerbsminderung.

Der Behindertenbegriff im AGG hängt nämlich gerade nicht von der Anerkennung als schwerbehinderter Mensch durch das Versorgungssamt oder die Arbeitsagentur ab.¹¹ Nach den übereinstimmenden Vorschriften der einschlägigen Gesetze (§ 2 SGB IX, § 3 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG)) sind Menschen behindert «wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher ihre Teilhabe in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.»¹²

Mehrfachdiskriminierung unter Gender Aspekten

Durch die Bestimmungen des AGG ist auf dem Hintergrund der europäischen Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, der Diskriminierungsschutz u.a. wegen einer Behinderung nun zu einem zivilrechtlich einklagbaren Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber ausgearbeitet worden.¹³ Dies trifft auch und besonders auf die so genannten Mehrfachdiskriminierung gemäß § 4 AGG zu. Ein besonderes Augenmerk soll deshalb in diesem Zusammenhang auf die Gruppe der behinderten Frauen gelenkt werden.

Bereits 1985 erschien ein Buch mit dem Titel: *Geschlecht behindert - besonderes Merkmal: Frau!* und beschreibt darin die schwierige Lebenssituation der Betroffenen die wegen des Geschlechtes und der Behinderung doppelt diskriminiert wurden.¹⁴ Das Merkmal Geschlecht als kumulatives Diskriminierungsmerkmal erhöht bis heute das Risiko für eine Benachteiligung im Arbeitsleben. Im Jahre 2005 lebten in der Bundesrepublik Deutschland 4.013.000 Frauen mit einer festgestellten Behinderung. Davon 3.237.372 mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50. Insgesamt waren zu diesem Zeitpunkt also 47,9 aller anerkannten schwerbehinderten Menschen weiblich.¹⁵ Diese Zahl hängt sicherlich auch mit der Tatsache zusammen, dass eine durch Frauenleiden hervorgerufene Behinderung wie beispielsweise die Hysterektomie mit in diese Statistik eingerechnet wurde.

Bis in das Jahr 1986 wurde demgegenüber der Status der Behinderung ausschließlich an der Erwerbsminderung im bestehenden Beschäftigungsverhältnis gemessen. Da zu diesem Zeitpunkt weniger Frauen als Männer erwerbstätig waren

¹¹ Dieser Rechtsauffassung hat BAG am 3.4.2007 ausdrücklich zugestimmt und ausgeführt, dass ein nach deutschem recht vergebener Grad der Behinderung bei der Frage des Rechtsschutzes keine Rolle spielt.

¹² Diese Ausweitung des Benachteiligungsverbotes wird mit dem gemeinschaftsrechtlichen Begriffsverständnis I.S.d. EU RL zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung begründet

¹³ RL 2000/78 EG, Der Diskriminierungsschutz des § 1 AGG umfasst die Merkmale, Rasse, ethnische Herkunft, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, Religion und Weltanschauung.

¹⁴ Carola Ewinkel, Gesine Hermes Hrsg., München 1985

¹⁵ Jahresbericht BAG Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen 2005

fielen viele Frauen also gänzlich aus den offiziellen Statistiken heraus. Das die Chancen einer behinderten Frau eine ihren Fähigkeiten angemessenen Arbeit zu finden noch geringer sind, als die eines behinderten Mannes lässt sich wiederum nur mit stereotypen Rollenmustern erklären. Hier kumulieren sich die Vorurteile des Merkmals Behinderung (leistungsschwach) mit denen des Merkmals Frau (Ausfallrisiko durch Kinder).

Sind Frauen dann auch noch Mütter mit Behinderungen, stehen sie ganz am Ende der »Attraktivitätsskala« für Arbeitgeber. Da immer noch überwiegend die Mütter die soziale Verantwortung für die Kinder übernehmen, ergibt sich im Zusammenhang mit den Erkenntnissen der Geschlechterforschung daraus die Hierarchie Kurve : Mann - Frau – behinderter Mann – behinderte Frau – behinderte Mutter!

Gender Mainstreaming im Behindertenrecht

Die besondere Schutzwürdigkeit von Frauen findet entsprechend des europarechtlich verpflichtenden Grundsatzes des »Gender Mainstreaming« im Behindertenrecht ihren gesetzlichen Ausdruck in den Bestimmungen des SGB IX.¹⁶ Das SGB IX war das erste Bundesgesetz, das behinderte- und von Behinderung bedrohte Frauen in ihrer doppelten Betroffenheit sieht und dem Diskriminierungsschutz Rechnung trägt, indem es sie als besondere Zielgruppe von Schutz- und Fördermaßnahmen in § 1 Satz 2 SGB IX benennt.

Übertragen auf das Behindertenrecht bedeutet Gender Mainstreaming also, das die Unterschiede, die sich aus der Bewertung von behinderten Frauen und Männern unter Berücksichtigung ihrer Geschlechterrolle bezüglich ihrer »Leistungsfähigkeit« im dargestellten Sinne ergeben, bei der Leistungsgewährung und bei Fördermaßnahmen berücksichtigt werden müssen. Dabei ist auch ausdrücklich auf die Bestimmung in § 72 Abs.1 SGB IX hin zu weisen, die dem Arbeitgeber gebietet, bei der Beschäftigung behinderter Menschen insbesondere schwerbehinderte Frauen zu berücksichtigen.

Allerdings betrifft der Regelungsbereich des SGB IX grundsätzlich nur die Ausgestaltung von Rehabilitationsmaßnahmen, sodass sich diese Anspruchsgrundlage nicht auf den Diskriminierungsschutz für die gesamte Arbeitssituation erstreckt.

Dafür ist wiederum das AGG zuständig denn es verbietet die Mehrfachdiskriminierung sowohl bei der Einstellung als auch beim beruflichen Aufstieg, der Bezahlung sowie bei einer Kündigung oder anderen Maßnahmen im bestehenden Beschäftigungsverhältnis (§ 2 AGG). § 7 AGG enthält dabei das zentrale Benachteiligungsverbot in Beschäftigung und Beruf. Entsprechend ist jede Schlechterbehandlung einer Person aus Gründen eines nach § 1 AGG geschützten Merkmales eine Verletzung vertraglicher Pflichten durch den Arbeitgeber. Dies trifft nach § 4 AGG insbesondere dann zu, wenn diese schlechtere Behandlung im Vergleich zu anderen Beschäftigten aus mehreren sich in einer Person wieder findenden Gründen, zum Beispiel »behinderte Frau«, erfolgte.

¹⁶ »Gender Mainstreaming« bedeutet das bewusste Einbeziehen der sich aus der sozialen Geschlechterrolle ergebenden Hemmnisse an einer chancengleichen Teilhabe von Männern und Frauen am gesellschaftlichen Leben und ist durch dem Amsterdamer Vertrag von 1999 als verbindliches Prinzip der Mitgliedsstaaten bei allen staatlichen Maßnahmen zu berücksichtigen.

Gleichzeitig beinhaltet § 5 AGG die Möglichkeit, Maßnahmen zum Ausgleich bestehender Nachteile zu schaffen. Die Rechtmäßigkeit der Positiven Diskriminierung ermöglicht somit »Ermutigungsklauseln« oder Quotierungen zugunsten von Frauen und von behinderten Menschen und eröffnet damit die Chance, bestehende Nachteile dieser Personengruppe durch entsprechende betriebliche Maßnahmen auszugleichen. Damit ist nochmals die Bedeutung des AGG als Anspruchsgrundlage für einen umfassenden Schutz vor Mehrfachdiskriminierungen z.B. von erwerbstätigen Frauen zu unterstreichen. Allein ein Rechtsanspruch - zumal individualrechtlich ausgestaltet - schafft allerdings noch kein betriebliches Bewusstsein für die besondere Schutzwürdigkeit einer Personengruppe oder von behinderten Menschen insgesamt.

§ 17 AGG fordert deshalb unter anderem vom Betriebsrat, also der Interessenvertretung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einen aktiven Beitrag zur Umsetzung des AGG.

Rollenklärung der Interessenvertretung

Der Beitrag des Betriebsrats muss insbesondere im Schaffen diskriminierungsfreier Betriebsstrukturen liegen. Neben der Schwerbehindertenvertretung ist nämlich durch § 80 Abs.1 Nr. 4 BetrVG auch der Betriebsrat aufgefordert, die Eingliederung schwerbehinderter- oder sonst besonders schutzbedürftiger Menschen zu fördern. Diese »Förderverpflichtung« erfordert einen aktiven Beitrag zur positiven Veränderung der bestehenden Situation. Dabei ist es häufig sinnvoll, zunächst eine Rollenklärung gegenüber der Schwerbehindertenvertretung vor zu nehmen, um nicht Interessenkonflikte zu provozieren. Zunächst ist fest zu stellen, dass beide Interessenvertretungen in wachsendem Maße Beratungs- Unterstützungs- und Hilfeleistungen für »anerkannt« behinderte Menschen, als auch von Langzeiterkrankten, Rehabilitanten oder Menschen mit psychischen Problemen zu leisten haben. Dies ergibt sich ganz allgemein aus der bereits beschriebenen Tatsache, dass die betrieblichen Wirklichkeiten zunehmend und fast ausschließlich den Leistungsgedanken in den Vordergrund der Bewertung einer menschlichen Arbeitskraft stellen, ohne Berücksichtigung der persönlichen Risiken, die sich aus einer Leistungsminderung ergeben. Häufig ist es allein dieses Wissen, das die Menschen psychisch krank werden lässt. Die »Anlässe« und der Bedarf an Beratung in diesem Zusammenhang steigen also kontinuierlich.¹⁷ Häufig ist dann für die Frage an wen sich ein hilfeschender Mensch wendet, weniger die offiziell ausgewiesene Zuständigkeit als vielmehr die persönliche Sympathie gegenüber einzelner Personen ausschlaggebend.

Sinnvoll wäre entsprechend die Etablierung einer betrieblichen Konfliktberatung, die diese Wahlmöglichkeit offen lässt und trotzdem eine kompetente Beratung ermöglicht sowie Aussicht auf Veränderung betrieblicher Strukturen gibt.

Der Beratungsfunktion kommt in diesem Zusammenhang deshalb eine besondere Bedeutung zu, weil sich hier insbesondere die Schnittstellen zum Thema Diskriminierung, Mobbing oder Mehrfachdiskriminierung ergeben und Ansätze für notwendige betriebliche Regelung deutlich werden.

Eine enge Zusammenarbeit und eine störungsfreie Kommunikationsstruktur zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat ist aber auch deshalb unabdingbar für eine optimale Aufgabenerfüllung, weil beide Gremien unterschiedliche Möglichkeiten haben, auf betriebliche Strukturen ein zu wirken. So bilden die Schwerbehindertenvertretungen zwar ein eigenständiges Organ zur Vertretung ihrer Klientel und handeln eigenständig und unabhängig von den Beschlüssen des Betriebsrats – allerdings sind sie nicht in der Lage verbindliche Regelungen in Form von Betriebsvereinbarungen zu schaffen. Nicht die Abgrenzung von einander, sondern das Zusammenwirken zum »Wohle der (behinderten) Beschäftigten im Betrieb« muss demnach an erster Stelle stehen.

Betriebliches Etablieren des Behindertenschutzes

Um den Handlungsbedarf für betriebliche Regelungen zu erkennen ist zunächst eine Analyse bezüglich der integrativen Strukturen des Betriebes vor zu nehmen.

Dazu sollte sich die Interessenvertretung darüber informieren, wie das soziale Klima bezüglich der Integration von behinderten Menschen im Betrieb ist: Gibt es positive oder negative Beispiele für den Umgang mit behinderten KollegInnen? Welche Signale sendet der Arbeitgeber in die betrieblichen Zusammenhänge? Gibt es sog. »Ermutigungsklauseln«? Wie agieren die Vorgesetzten
Wie handelt die Personalleitung? Wo gibt es Ansätze für Veränderungsmöglichkeiten.

Der Betriebsrat kann sich dabei einer ganzen Palette von rechtlichen Zugängen aus dem Betriebsverfassungsgesetz bedienen. Das reicht von der Überwachungspflicht der zum Schutze der Arbeitnehmer bestehenden Gesetze nach § 80 Abs.1 Nr.1 BetrVG über die Anregung zu Maßnahmen die (hier insbesondere den behinderten) ArbeitnehmerInnen dienen gem. § 80 Abs.1 Nrn. 2 und 4 BetrVG, bis hin zu den Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Personalplanung und die personellen Einzelmaßnahmen i.S. d. §§ 92 -99 BetrVG. Auch echte Mitbestimmungsrechte mit der Möglichkeit eine Betriebsvereinbarung zu erzwingen, stehen zur Verfügung um auf die betriebliche Wirklichkeit im Sinne einer integrativen Betriebsstruktur ein zu wirken. Hier wäre insbesondere der Ansatz über § 87 Abs.1 Nr.7 BetrVG aus dem Gesichtspunkt des besonderen Gesundheitsschutzes der Beschäftigtengruppe gegenüber zu erwähnen. Aber auch andere Mitbestimmungsfelder des § 87 BetrVG können einen Zugang zu diesem Thema eröffnen. Daneben hat auch die Schwerbehindertenvertretung eine Überwachungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber bezüglich der Einhaltung der Rechte zum Behindertenschutz aus § 95 Abs.1 Satz 1 SGB IX und die Verantwortung für die Gesundheitsprävention aus § 84 Abs.2 SGB IX. Ein besonders wichtiger Ansatz für die Interessenvertretung behinderter Menschen ergibt sich zudem sowohl für den Betriebsrat als auch für die Schwerbehindertenvertretung im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Aus § 83 SGB IX heraus haben beide die Aufgabe eine entsprechende Integrationsvereinbarung als Betriebsvereinbarung gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Arbeitgeber zu verhandeln und ab zu schließen.

¹⁷ Genderconsultings bietet in Kooperation mit Anbietern von Betriebsräteschulungen eine Weiterbildung /zur „Betrieblichen Fairness- und Konfliktberater/in“ mit Universitätszertifikat an : info unter www.genderconsultings.de

Fazit

Bevor es aber zu einer solchen inhaltlichen Zusammenarbeit kommen kann, muss zunächst eine Schwerbehindertenvertretung im Betrieb etabliert werden. Dazu ist ab Oktober wieder Gelegenheit. Nach § 93 SGB IX hat der Betriebsrat dabei die eindeutig zugewiesene Aufgabe auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung im Betrieb hin zu wirken. Die rechtlichen Voraussetzungen und Handlungsansätze dazu werden im zweiten Teil dieses Aufsatzes im Oktoberheft von AiB beschrieben. Um aber auch eine inhaltliche Akzeptanz des Behindertenschutzes im Betrieb zu gewährleisten ist zunächst die Auseinandersetzung mit der gesellschaftlicher Wirklichkeit und dem betrieblichen Umgang mit dem Merkmal »Behinderung« notwendig. Nur das »bewusst machen« der besonderen Bedingungen behinderter Menschen in Betrieb und Gesellschaft kann die Akzeptanz für rechtliche Regelungen zu ihrem Schutze erhöhen und die Notwendigkeit ihrer besonderen Interessenvertretung deutlich machen.

Silke Martini ist Rechtsanwältin und Dipl. Sozw., Inhaberin von Genderconsultings Hamburg

Gesine Thomas ist Rechtsschutzsekretärin beim ver.di Landesbezirk Nord

Autor