

Mitte



Foto: iStock/multipius

»Bemerkbar machen und laut werden«

SCHWERBEHINDERTE In Sachen Inklusion gibt es für Unternehmen noch Luft nach oben. Viele Unternehmen stellen Schwerbehinderte nicht ein, die Beschäftigungsquote wird nicht erfüllt.

Mit der ökologischen und digitalen Transformation der Arbeitswelt wie auch durch die Coronakrise sind die Beschäftigungsperspektiven für Schwerbehinderte unter Druck geraten. Menschen mit verminderter Leistungsfähigkeit machen 3,1 Millionen der erwerbsfähigen Bevölkerung aus, sie sind also alles andere als eine kleine Randgruppe. Dennoch steht die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) eher im Schatten. Alexander Georg, Schwerbehindertenvertreter und Betriebsrat bei Continental in Babenhausen, fordert deshalb, dass sich »die SBV bemerkbar machen und laut werden muss«.

Von den rund 2200 Beschäftigten bei Continental in Babenhausen sind rund 200 schwerbehindert. Die Geschäftsleitung bekenne sich zwar zur SBV, dennoch müsse sich die Interessenvertretung immer wieder Gehör ver-

schaffen und darauf dringen, beteiligt zu werden. »Wir müssen dicke Bretter bohren und den Arbeitgeber immer wieder auf die Möglichkeiten hinweisen, Schwerbehinderte zu integrieren«, sagt Alexander Georg.

Ursachen für eine verminderte Leistungsfähigkeit sind zu einem geringen Teil ein Unfall oder eine Berufskrankheit

(ein Prozent), und nur in drei Prozent ist eine Schwerbehinderung angeboren. Die weitaus größte Zahl geht zurück auf eine Krankheit, so Zahlen des Statistischen Bundesamts.

Eine große Rolle spielt die körperliche Belastung am Arbeitsplatz: die Beeinträchtigung der Beweglichkeit von Hand und Arm, Verschleiß, einseitige

AUFGABEN DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

- Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) vertritt die Interessen der Schwerbehinderten und der ihnen gleichgestellten Beschäftigten im Betrieb. Gewählt wird sie von diesen Personengruppen.
- Sie sorgt für einen barrierefreien Arbeitsplatz und hilft, dass Schwerbehinderte ihre Fähigkeiten und Kenntnisse umfangreich verwerten und weiterentwickeln können.
- Sie achtet darauf, dass Schwerbehinderte bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt berücksichtigt werden, dass sie arbeitsfähig und auf Dauer gesund bleiben.

Quelle: IG Metall

Belastungen, Heben und Tragen schwerer Gegenstände ohne Hilfsmittel oder auch Akkordarbeit über längere Zeit.

Zwei Beispiele für die erfolgreiche Arbeit der SBV bei Continental: Für einen Kollegen musste nach einem privaten Unfall, der ihn in seiner Beweglichkeit stark eingeschränkte hatte, auf dem Werksgelände ein Parkplatz organisiert werden, der nahe an seinem Arbeitsplatz liegt. Schwieriger wurde es im Fall eines anderen Kollegen, der durch einen Arbeitsunfall Gliedmaßen einer Hand verloren hat. Sein Arbeitsplatz musste umgebaut werden. Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Arbeitgeber setzten sich an einen Tisch, um zu herauszufinden, wie Arbeitsgeräte angepasst und technische Hilfen konfiguriert werden können. Das Problem bei der Einrichtung solcher Arbeitsplätze: »Es muss für jeden eine eigene Lösung gefunden werden. Dafür gibt es keine Lösung von der Stange«, sagt Alexander Georg.

Finanziert wird die Einrichtung eines Arbeitsplatzes durch die Integrationsämter. Sie verwenden dazu die Mittel, die jene Unternehmen als Aus-


gleichsabgabe zahlen müssen, die keine Schwerbehinderten beschäftigen, obwohl sie dazu verpflichtet sind.

Bei Opel ist die Arbeit der SBV schwieriger geworden, resümiert Iris Hummel-Schiradin, stellvertretende SBV-Vertreterin bei dem Autohersteller in Rüsselsheim. Der Grund: Personalabbau und ausbleibende Investitionen. Zwischen sieben und acht Prozent der Beschäftigten sind leistungsgemindert, in absoluten Zahlen zwischen 650 bis 680. Neueinstellungen gibt es kaum. Der SBV stellt sich die große Herausforderung, wie man im Betrieb älter werden kann.

Eingesetzt werden Schwerbehinderte bei Opel in der Vormontage, teilweise auch am Band. Doch viele Schwerbehinderte – aber auch Ältere ohne Behinderung – können das Tempo nicht halten. Eine Lösung bieten sogenannte Sequenzarbeitsplätze, von denen es aber zu wenig gebe, sagt Iris Hummel-Schiradin. Auf solchen Sequenzarbeitsplätzen werden in einer zweiten Montagelinie Teile vormontiert und bereitgelegt. Beschäftigte mit einer Leistungsminderung können dort phasenweise arbeiten und müssen nicht

dauernd am Band das hohe Tempo mitgehen.

Auslöser für Leistungsminderung, berichtet Hummel-Schiradin, sind ein falscher Bewegungsablauf, der Skelett und Muskeln beeinträchtigt, sowie psychische Belastung durch Leistungsverdichtung und die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Arbeitsbereiche, in denen bereits Kolleginnen und Kollegen mit Leistungsminderung arbeiten, würden vom Arbeitgeber nicht angetastet, sagt die Metallerin. Allerdings gebe es auf Seiten des Unternehmens keine Bereitschaft, Arbeitsplätze für Beschäftigte mit Leistungsminderung auszubauen.

Früher konnten Beschäftigte mit Leistungsminderung aus der Produktion in die sogenannten indirekten Bereiche (Verwaltung, Vertrieb, Forschung und Entwicklung) wechseln und dort einfache, meist kaufmännische Tätigkeiten übernehmen. Doch diese Arbeiten werden von den dort beschäftigten Experten inzwischen selbst erledigt – eine Folge der Digitalisierung und Rationalisierung, deren Opfer Menschen mit Leistungsminderung zu werden drohen. 

Jörg Köhlinger spricht am 1. Mai in Marburg

»Ungebrochen solidarisch« – unter diesem Motto setzt die IG Metall am 1. Mai ein Zeichen für eine gerechte und friedliche Zukunft in einer Welt, die von multiplen Krisen beherrscht wird. »Der Krieg in der Ukraine darf nicht zu einem Flächenbrand werden. Jetzt sind Schritte nötig, um einen Waffenstillstand zu erreichen«, fordert Jörg Köhlinger, Bezirksleiter der IG Metall Mitte. Wenn Klimaschutz und Energiewende akzeptiert werden sollen, dürfen sie nicht zu Lasten von Beschäftigten gehen. »Nur mit Qualifizierung und Tarifbindung wird die Transformation Erfolg haben. Der sozial-ökologische Umbau darf die Gesellschaft nicht spalten.«

Solidarität ist auch gefragt angesichts des gigantischen Subventionsprogramms der USA, mit dem Unternehmen



auch aus Deutschland angelockt werden. Zugleich verlagern Zulieferer aus Deutschland Produktion ins Ausland, meist nach Osteuropa und Asien. Auch hier sind oft Zukunftsprodukte betroffen. Köhlinger sagt: »Manche Arbeitgeber

und Teile der Politik verwechseln offenbar Transformation mit Deindustrialisierung.« Er fordert von den Arbeitgebern, dass sie ihrer Verantwortung gegenüber heimischen Standorten gerecht werden. Von der Politik erwartet Köhlinger, dass sie den Rahmen schafft, um den Betrieben – vor allem den Automobilzulieferern – wieder eine Perspektive zu geben.

In Hessen wird im Herbst ein neuer Landtag gewählt. In diesem Bundesland fehlt der bislang der politische Wille, um eine Industriestrategie zu entwickeln. Gegenüber der neuen Landesregierung wird die IG Metall eine solche Strategie einfordern.



Jörg Köhlinger spricht in diesem Jahr in Marburg. Die Demonstration beginnt um 10 Uhr in der Frankfurter Straße vor dem Deserteurdenkmal mit der Auftaktkundgebung. Die Hauptkundgebung beginnt um 12 Uhr auf dem Marburger Marktplatz. Orte und Termine der anderen Mai-Kundgebungen im Bezirk Mitte: hessen-thueringen.dgb.de und rheinland-pfalz-saarland.dgb.de

Impressum

Redaktion: Jörg Köhlinger (verantwortlich), Uwe Stoffregen
Anschrift: IG Metall Mitte, Wilhelm-Leuschner-Straße 93, 60329 Frankfurt
Telefon: 069 66 93-3300, Fax: 069 66 93-3314
bezirk.mitte@igmetall.de
igmetall-bezirk-mitte.de