

BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN

Nr. 008 · Oktober 2020 · Hans-Böckler-Stiftung

VORFAHRT FÜR GELEBTE INKLUSION IN DER PRAXIS (2020)

Portrait über Inklusion im Kontext der Digitalisierung bei Daimler

Dr. Holger Wellmann

www.betriebsvereinbarung.de

Darum geht es:

Die Inklusionsvereinbarung nach dem SGB IX bietet vielfältige Möglichkeiten hinsichtlich der Inhalte. Wie aber soll man als Schwerbehindertenvertretung (SBV) agieren, wenn noch nicht einmal die bisherige Integrationsvereinbarung eine hinreichende Wirkung entfalten konnte? Eine Antwort lautet sicher: Noch mehr regeln und den Arbeitgeber noch intensiver an seine Verpflichtungen in Sachen Inklusion erinnern – notfalls im Konflikt. Dass es auch anders geht, zeigt das Interview mit Alfons Adam, dem Vorsitzenden der Gesamt-SBV (GSBV), der den Weg zur Inklusionsvereinbarung von Daimler schildert. Das Besondere daran: einerseits die Art und Weise, wie einer der profiliertesten sowie erfahrensten SBV-Vertreter den Weg für die SBV-Arbeit an den vielen Daimler-Standorten geebnet hat; andererseits ein engagierter Personalvorstand, der die richtigen Weichen für mehr Inklusion stellt und die für das Thema erforderliche Offenheit mitbringt.

Wir portraitieren, wie betriebliche Vereinbarungen umgesetzt werden, und fragen nach den Hintergründen ihres Entstehens. Hierzu kommen Betriebs- und Personalrätinnen und -räte zu Wort, ebenso wie ihre Kolleginnen und Kollegen aus den Gewerkschaften.

Kontakt

Ansprechpartnerin für dieses Portrait: Sandra Mierich
betriebsvereinbarung@boeckler.de



Der Daimler-Konzern ist nicht nur einer der weltweit größten Fahrzeugbauer, sondern bietet in diesem Rahmen Finanzierungs-, Leasing-, Versicherungs- und Mobilitätsdienstleistungen an. Weltweit werden mehr als 298.000 Mitarbeitende beschäftigt, davon ca. 150.000 in Deutschland.

Gelebte Vielfalt und das Einbringen individueller Stärken und Ideen bedeuten einen großen Gewinn für das Unternehmen. Barrierefreiheit und Inklusion rücken weiter in den Mittelpunkt – auch im Zusammenhang mit der digitalen Transformation.

1 Inklusion – Status Quo, Entwicklungen und Herausforderungen

An den 55 Daimler-Standorten in Deutschland sind rund 8.500 Mitarbeitende mit einer Schwerbehinderung beschäftigt, was einer Quote von 6,27 % entspricht. Traditionell wird zudem sehr stark darauf geachtet, dass Menschen mit Handicap eine Chance auf Ausbildung erhalten.

Für die Entwicklung der SBV-Arbeit bei Daimler ist Alfons Adam in seinen SBV-Funktionen und als Persönlichkeit ein wesentlicher Treiber. Seit fast 40 Jahren ist er bei Daimler tätig und fast ein Viertel Jahrhundert als SBV engagiert – derzeit u. a. als Gesamtvertrauensperson in der Daimler AG. Die übrigen SBV-Ämter haben in den letzten Jahren bewusst und sukzessive andere übernommen – ein strategisch wichtiger Schritt, um zukunftsorientiert Verantwortung neu zu verteilen.

Für seine Verdienste um die Inklusion von Menschen mit Behinderung wurde Alfons Adam Anfang Juni 2020 in seiner Geburtsstadt Verden das Bundesverdienstkreuz verliehen. Er war nie Betriebsrat (BR) und hält nicht viel von einem Doppelmandat als „Schwerbehindertenbetriebsrat“. Die Funktionstrennung von BR und SBV findet sich an fast allen Standorten.



„Ich kann mich nicht von einer Schreibtischkante zur anderen setzen und unterschiedliche Rollen einnehmen – das funktioniert nicht.“ – Alfons Adam, GSBV-Vorsitzender

Bemerkenswert ist, dass er in seiner SBV-Funktion wesentlich dazu beigetragen hat, dass Anfang der 2000er Jahre das betriebliche Gesundheitsmanagement mit professioneller externer Unterstützung an seinem Standort in Bremen eingeführt wurde. Damals konnte er u. a. als Vermittler zwischen den diesbezüglichen Interessen des BR und der Geschäftsleitung fungieren.

Damit sind auch die Akteursgruppen benannt, bei denen die Inklusionsthematik und die SBV-Funktion zunächst bekannt gemacht und etabliert werden mussten. Weder wollte man als Konkurrent zum BR betrachtet

werden noch dem Arbeitgeber gegenüber konfrontativ auftreten. Vielmehr wird Wert gelegt auf ein Rollenverständnis, das die SBV-Arbeit als eigenständiges Handlungsfeld neben der BR-Arbeit versteht und durch Unterstützung sowie Netzwerkarbeit geprägt ist.

Als SBV lebt Alfons Adam diese Netzwerkarbeit vor. Ideologische Scheuklappen oder Berührungsängste kennt der gelernte Schlosser dabei nicht. Durch wissenschaftliche Projekte hat er sich einen interdisziplinären Zugang zur Inklusionsthematik ermöglicht. Auch zu Arbeitgeberverbänden pflegt er gute Kontakte.



„Wenn ich Fragen habe, dann gehe ich da hin – und das hat uns sehr viel gebracht. [...] Wenn ich versuche, mich einseitig festzulegen auf Gewerkschaftsseite oder BR – was auch immer –, habe ich in unserem Mandat keinen Erfolg.“ – Alfons Adam, GSBV-Vorsitzender

Insgesamt hat sich die Zusammenarbeit der SBVen mit den konzerninternen wie -externen Akteuren über die Jahre stark verbessert. Unabdingbar sei dabei eine Kernkompetenz, die bei keiner SBV fehlen dürfe:



„Das ist ein Riesenproblem, wenn ein Schwerbehindertenvertreter kein Selbstbewusstsein hat und auch nicht ein gewisses Standing – dann ist das auch ein Problem für die Sache. Man muss schon eine gewisse Energie haben, das alles einzufordern.“ – Alfons Adam, GSBV-Vorsitzender

So sieht er die SBV-Arbeit derzeit – vor allem am Standort Bremen – als fest verankert an. Die Corona-Zeit zeigt allerdings auch, dass dieser Zustand keine Selbstverständlichkeit ist. Schnell geraten die Beteiligungsmöglichkeiten der SBV in Vergessenheit. Außerdem scheint ihm die digitale Transformation derzeit eher ein Modell zur Kosteneinsparung zu sein – der soziale Aspekt kommt ihm viel zu kurz.

2 Die neue Inklusionsvereinbarung – Ziele und Strategie

Zwei Anlässe waren ausschlaggebend für die Bemühungen um die Inklusionsvereinbarung. Zum einen gab es eine Integrationsvereinbarung, die auf Umsetzung wartete. Zum anderen gab es Druck von außen: Wie reagiert Daimler auf die neuen Möglichkeiten der Inklusionsvereinbarung? Eine „Riesenverantwortung“ für den damaligen Konzern- und Gesamt-SBV-Vorsitzenden Alfons Adam, der im ersten Anlauf beim Personalvorstand

zudem auf einen anderen und (im Nachhinein) richtigen Weg gebracht wurde. Fest stand:



„Es gab bei uns wenig Bewusstsein für das ganze Thema Behinderung und all die Umstände, die auch in der Inklusionsvereinbarung stehen.“ – Alfons Adam, GSBV-Vorsitzender

Also galt es, das Thema Inklusion in die Köpfe zu bekommen. Der Personalvorstand schlug hierfür die Barrierefreiheit vor. In einem Fünf-Jahresplan wurden Jahr für Jahr unterschiedliche Schwerpunkte umgesetzt. Allein das Absenken von Bordsteinkanten sorgte nicht nur für das notwendige Bewusstsein – darüber hinaus profitierten, neben den offensichtlichen Vorteilen z. B. für Menschen im Rollstuhl, auch andere Beschäftigte wie z. B. die Instandhalter mit ihren schweren mobilen Werkzeugkisten. Entstanden sind vom Vorstand unterschriebene Standards für die Barrierefreiheit, die später als Anhang in die Inklusionsvereinbarung eingeflossen sind. Auch die digitale Barrierefreiheit ist bereits in der Entwicklung, wird aber als „ein ganz dickes Brett“ sicher noch zehn Jahre dauern bis zur Umsetzung.

Die Arbeitsgruppe zur Barrierefreiheit ist weiterhin tätig. Erst sie gab den Anstoß für das notwendige Mindset im Konzern, um die Inklusionsvereinbarung auf den Weg zu bringen. Zusammen mit drei GBR-Vertreterinnen bzw. -vertretern verfolgte die GSBV dieses Vorhaben, stieß jedoch schon bald mit der Arbeitgeberseite auf inhaltliche Auseinandersetzungen. Unter Hinzuziehung juristischer Fachexpertise seitens der GSBV wurde mit den Meinungsverschiedenheiten jedoch so umgegangen, dass die Inklusionsvereinbarung als ein von beiden Seiten akzeptierter Kompromiss in Form einer Gesamtbetriebsvereinbarung verabschiedet werden konnte.

Offen gesteht Alfons Adam, er habe sich mehr Verbindlichkeit gewünscht durch eine Konzernbetriebsvereinbarung, durch feste Kennwerte oder großzügigere Fristen (z. B. eine frühere Information an die SBV bei frei werdenden Arbeitsplätzen). Andererseits sind wichtige Aspekte der SBV-Beteiligung aus dem SGB IX betont, was insbesondere die Umsetzung an den einzelnen Standorten fördern kann.



„Das ist wichtig für uns – dann können wir das kontrollen.“ – Alfons Adam, GSBV-Vorsitzender

Zudem wurden die Themen Barrierefreiheit, Recruiting-Prozesse und Ausbildung neu aufgenommen. Der vorliegende Rahmen lässt Spielraum für alle Beteiligten bzw. Betroffenen. Dabei gibt es Grenzen der Inklusion. Nicht alles, was denkbar ist, ist aus wirtschaftlicher Sicht vertretbar und der Belegschaft zu vermitteln.

Nun kommt es auf die regionalen SBVen an, die Vereinbarung mit Leben zu füllen. Sie wurden während des Erstellungsprozesses im Rahmen der

Gremienarbeit über den Stand der Dinge informiert, z. B. bei regionalen Sitzungen. So konnten ein regelmäßiger Austausch und der Beteiligungsgedanke angemessen umgesetzt werden.

3 Umsetzung

Grundsätzlich gilt: Die SBV muss an allen Standorten sehr wachsam und aufmerksam sein. In der Vergangenheit wurde viel erreicht. Durch die Corona-Zeit wird aber offenkundig, dass die Errungenschaften von gestern nicht die Garanten für zukünftige Inklusion und Beteiligung sein müssen. Dies gilt auch für die politische Ebene mit Auswirkungen auf die Arbeit in den Betrieben. So hat der GSBV-Vorsitzende beispielsweise daran mitgewirkt, dass der Vorsitzende Richter am Bundesarbeitsgericht a. D., Professor Franz Josef Düwell, einen Kommentar zu den Beteiligungsmöglichkeiten der SBVen bei der Umsetzung des Arbeitsschutzstandards Covid-19 verfasste. Diese Beteiligungsmöglichkeiten gelten z. B. bei Videokonferenzen des BR, bei der Gefährdungsbeurteilung wegen SARS-CoV-2 und Covid-19 sowie bei der Kurzarbeit für die SBV.

Die aktuellen Gegebenheiten sowie das Projekt zur Barrierefreiheit machen deutlich: Die tatsächlichen Inklusionsaktivitäten sind nicht deckungsgleich mit den Inhalten der Inklusionsvereinbarung. Die Wirklichkeit ist komplexer, bietet ungeahnte Möglichkeiten, jedoch auch unvorhergesehene Schwierigkeiten. Das hebt die Bedeutung einer guten Zusammenarbeit der SBV mit dem BR und der Arbeitgeberseite hervor.

In diesem Kontext ist ebenfalls wieder der Blick über den Tellerrand der Inklusionsvereinbarung wichtig. Sowohl digitale als auch allgemeine Veränderungsprozesse schreiten bei Daimler immer schneller voran. Daher gelte es, als SBV die aktuellen Regelungen z. B. zu Standortvereinbarungen im Blick zu haben. Gleiches gilt hinsichtlich der sich aus der Inklusionsvereinbarung ergebenden Informationsverpflichtungen. Diese in vereinbarter Form einzufordern, bedarf erneut des Standings der regionalen SBVen. Daher gibt es einen Anhang zur Inklusionsvereinbarung mit den wichtigsten Auszügen aus dem SGB IX. Sie sind nicht nur als Erinnerung für die Bedenkenräger gedacht. Sie sollen auch einzelnen SBVen als Hilfe dienen für das, was bei der Inklusionsvereinbarung im Zentrum steht:



„Und nochmal: Wir wollen nicht nur was aufschreiben. Wir wollen es leben.“ – Alfons Adam, GSBV-Vorsitzender

4 Mitgestaltungsbeispiele

Insbesondere im Bereich Personalplanung lassen sich im Rahmen von Industrie 4.0 gelungene Inklusionsprozesse veranschaulichen. Der Standort Bremen steht u. a. für Elektromobilität. Bei der „Batteriehochzeit“ konnte der Arbeitsplatz so umgestaltet werden, dass durch mehr Personaleinsatz

einerseits die physischen Belastungen deutlich reduziert wurden. Gleichzeitig können Leistungsgeminderte nun sehr gut eingesetzt werden. Bei der Umgestaltung wurde das Integrationsamt hinzugezogen. Dies sicherte eine attraktive finanzielle Förderung – ein wichtiger Punkt für die interne Kommunikation solcher Maßnahmen. Die Strategie „mehr Personaleinsatz bei gleichzeitiger Belastungsreduzierung“ wird im Rahmen der Inklusion häufiger verwendet. Ebenso gab es bei Daimler bereits frühzeitig gute Beispiele der Mensch-Roboter-Kollaboration bei leistungsgeminderten Beschäftigten. Noch ist der Inklusionsgedanke nicht Tagesgeschäft. Am Standort Bremen kommen die Planer der Arbeitsplatz- und Arbeitsumfeldgestaltung auf die SBV zu. Diese bringt neben der Erfahrung in den jeweiligen Arbeitsbereichen auch die notwendige Vorstellungskraft mit, welche Betroffenen wo eingesetzt werden könnten. Im Aufbau befindet sich derzeit eine konzerninterne Datenbank zur Dokumentation der Gestaltung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen. Dabei agieren das konzerninterne Center of Competence „Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz“ mit der SBV, dem BR und dem Planungsbereich.

Neben vielen Einzel- oder Gruppenlösungen gibt es immer wieder gelungene Projekte, die auf unterschiedliche Aspekte von Inklusion ausgerichtet sind. Im Fall von „Warenkörbe Supermarkt“ wurde der Kommissionierungsprozess so umgestaltet, dass Beschäftigten mit Behinderung ein besonders einfaches Arbeiten ermöglicht wurde. Der mittlerweile wieder sehr komplex gewordene Prozess zeigt jedoch auf, dass solch gute Beispiele immer wieder an Grenzen stoßen.

Die Daimler AG wurde mit dem Inklusionspreis 2019 ausgezeichnet. Zwei Projekte standen dabei im Mittelpunkt: Um das Verständnis unter den Beschäftigten zu fördern, entwickelten Auszubildende „BUDDY@Daimler“. Dabei verbringen Beschäftigte jeweils einen Tag am Arbeitsplatz einer Kollegin oder eines Kollegen. Diese Idee wurde auf Personen mit und ohne Behinderungen übertragen. Eine andere Innovation stellt die Mitarbeiter-App „Daimler4You“ dar: mit Vorlesefunktion, Zoom, Sprachassistenten und vielen weiteren Funktionen. So können sich Beschäftigte bei Bedarf z. B. die Speisekarte der Werkskantine oder ihre individuellen Zeitkonten vorlesen lassen.

Ein traditionelles Anliegen von Alfons Adam ist die Ausbildung von schwerbehinderten jungen Menschen. Mit dem wissenschaftlichen Projekt „Automobil: Ausbildung ohne Barrieren“ wurde diese wichtige Aufgabe gleichzeitig in mehreren Unternehmen und in wichtigen Institutionen wie der Agentur für Arbeit besser verankert. Konkret verfolgt Daimler das Ziel, jährlich mindestens 24 behinderte junge Menschen einzustellen. Dies passt zum generellen Selbstverständnis bei Daimler, nach dem grundsätzlich viel Wert auf Schulungen gelegt wird. Auch während der Corona-Zeit wurden verschiedene allgemeine Schulungsangebote zur Digitalisierung erstellt, welche die Beschäftigten während der Kurzarbeit nutzen können.

Der hohe Stellenwert der Qualifizierung bietet auch für die Inklusion von schwerbehinderten Beschäftigten Anlass, positiv in die Zukunft zu blicken. Gerade im Produktionsbereich mit seinen vielfältigen Digitalisierungsprozessen sind die umfangreichen Schulungsaktivitäten nicht mehr wegzudenken. Daimler ist sich hier seiner Verantwortung sehr bewusst.



Kontakt

Ansprechpartner

Alfons Adam

1. Stellv. Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen
im Mercedes Benz Werk Bremen

Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen
bei Daimler

E-Mail: [Alfons.A.Adam\[at\]daimler.com](mailto:Alfons.A.Adam@daimler.com)



Ihr seid die Experten – schickt uns eure Vereinbarungen und profitiert voneinander!

Habt ihr eine gute Vereinbarung zum Thema Digitalisierung abgeschlossen? Wir interessieren uns für die Geschichte und Fakten dahinter und freuen uns über eure Zusendung, elektronisch oder per Post. Wir werten sie aus und stellen euer wertvolles Wissen allgemein zur Verfügung – vertraulich, anonym und als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der Zukunft.

Macht mit und nehmt mit uns Kontakt auf!

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen



Mitbestimmungsportal

Der Böckler-Infoservice bietet Mitbestimmungsakteuren spezifisches Handlungs- und Orientierungswissen, u.a. Branchenmonitore, Themenradar, Wissen kompakt, Szenarien Mitbestimmung 2035.

Jetzt kostenlos anmelden auf:

www.mitbestimmung.de