

Kooperation und Hartnäckigkeit: „Meine wichtigste Waffe ist die Mappe mit den Wiedervorlagen!“

Unbeirrbarkeit und ein Gespür für Zukunftsaufgaben – das sind für Gerlinde Aumiller die Schlüsselfaktoren für erfolgreiche Arbeit in der Schwerbehindertenvertretung. Seit acht Jahren ist Aumiller Vorsitzende der Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretung der Siemens AG mit bundesweit rund 140 000 Beschäftigten. Ihr engeres Team sind die beiden Stellvertreter Christine Bauer vom Standort Erlangen und Robert Berkenhagen aus einer Niederlassung in Berlin. Enge Kooperation mit dem Gesamtbetriebsrat ist für Aumiller selbstverständlich, gemeinsam wurden Projekte gestemmt und Probleme beseitigt: Eine wegweisende Integrationsvereinbarung für den gesamten Konzern gehört zur Arbeitsbilanz der letzten Wahlperiode. Im Interview mit „Gute Arbeit.“ sprach sie über Etappenziele, Strategien und die bevorstehende Wahl im Januar 2011.

Gute Arbeit: Zuerst ein Blick nach vorne, im Januar werden die Gesamtschwerbehindertenvertretungen gewählt, nicht nur bei Siemens, sondern bundesweit in großen Unternehmen und Konzernen. Wenn Sie in die Zukunft schauen, was sind die wichtigsten Aufgaben und Anforderungen für eine stärker inklusiv ausgerichtete Personalpolitik?

Aumiller: Inklusion heißt, das Thema Integration von Menschen mit Behinderungen in allen Unternehmensbereichen und auf sämtlichen Unternehmensebenen fest zu verankern. Ich muss Inklusion bei allen Konzepten und Prozessen sicherstellen, muss schauen, dass Standorte, Betriebsteile, Hierarchieebenen, alle Qualifikationsstufen, Arbeitsbereiche und Altersgruppen erfasst werden und beteiligt sind. Es geht um strategische Personalplanung und um Achtung des neudeutsch genannten Diversity-Ansatzes. Diversity meint, mit der Vielfalt der Menschen, deren Kompetenzen und Unterschieden, ein Unternehmen bereichern. Mehr Beschäftigte mit Behinderungen bringen andere Erfahrungswerte in die Arbeitswelt ein, sie verändern das soziale Klima in den Abteilungen und sie räumen mit Vorurteilen auf: Voll engagiert zu arbeiten, das trauen ihnen viele Menschen einfach nicht zu. Diversity darf nicht nur in Hochglanzbroschüren als Leitbild abgedruckt werden, sondern muss gelebt werden. Das kann einem Unternehmen nur gut tun.

Gute Arbeit: Haben Sie ein konkretes Beispiel?

Aumiller: Ich denke zum Beispiel an Dutzende junger Menschen, die blind oder sehbehindert sind, und die wir

jetzt in Kooperation mit der Blindenanstalt Marburg in unterschiedlichen Berufen ausbilden. Die Blista übernimmt die Rolle der Berufsschule, also den rein theoretischen Ausbildungspart, in Siemens-Betrieben läuft die praktische Ausbildung. Diese Azubis und Absolventen zeigen, dass sie in ihren Arbeitsbereichen voll belastbar und einsatzbereit sind, wenn die technischen Voraussetzungen am jeweiligen Arbeitsplatz geschaffen werden und Barrierefreiheit sichergestellt ist. Zur Inklusion gehört der erklärte Wille, neue Wege zu gehen, Hürden und Denkbarrieren zu überwinden und alle technischen Entwicklungen für Integration zu nutzen.

Eine wichtige Voraussetzung ist natürlich, dass es vor Ort Treiber und Verantwortliche für das Thema gibt, dass an möglichst allen Standorten eine Schwerbehindertenvertretung gewählt wird, wo die Voraussetzungen dafür stimmen: mindestens fünf schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen. Die Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen laufen bis Ende November, bei rund 69-Standortwahlen habe ich nicht den vollständigen Überblick, was wo passiert. Aber zwei grundsätzliche Trends zeichnen sich ab: Es gibt zusätzliche Wahlen an neuen Standorten und unsere Vertrauenspersonen sind zu rund 90% Mitglied der IG Metall. Das stärkt unsere Position als Interessenvertretung, denn mit Rückendeckung der Gewerkschaft treten wir effektiver für die Beschäftigten mit Behinderung – oder von Behinderung Bedrohte – ein. Und meine persönliche Strategie für Inklusion lautet Nachhaltigkeit: Nicht aufgeben, immer am Thema dranbleiben.

Meine stärkste Waffe ist die Mappe mit den Wiedervorlagen und meine wichtigste Eigenschaft ist Hartnäckigkeit.

Gute Arbeit: Wie lauten die Schlüsselthemen der nächsten Jahre?

Aumiller: Übergreifende Themen sind gute Arbeit und Prävention zur Vermeidung von schweren Krankheiten und Behinderungen, die Gestaltung altersgerechter Arbeit sowie Behinderung und Demografie: mit immer mehr Älteren in den Belegschaften steigt auch die Zahl der Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Behinderungen. Es geht zum Beispiel um die Frage: Wie sehen angesichts der Entwicklungen die Arbeitsplätze der Zukunft aus? Eine Arbeitsgruppe des Siemens-Gesamtbetriebsrats ist am Thema dran. Eine Schlüsselrolle spielt unter anderem Qualifikation: Wie gestalte ich kontinuierliche Bildungsprozesse? Wie vermittele ich Wissen in unterschiedlichen Alters- und Qualifikationsgruppen, wie spreche ich wen an? Es geht um strategische Personalplanung, um Modelle altersgemischter Arbeitsteams, um Prävention, Gesundheitsförderung und vieles mehr. Bei der beruflichen Eingliederung langzeiterkrankter Kolleginnen und Kollegen, bei der medizinischen Beratung und Begleitung von Rehabilitationsprozessen, sind wir bereits ein gutes Stück weitergekommen. Unsere Rahmenvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 84.2 SGB IX hat dazu geführt, dass es einen geregelten Ablauf und verbrieft Rechte der Beschäftigten bei der Reintegration gibt. Beim Abschluss dieser Vereinbarung wurden wir von der IG Metall mit intensiver Beratung unterstützt.

IM INTERVIEW

Gerlinde Aumiller



ist seit acht Jahren Vorsitzende der Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretung der Siemens AG. Kontakt: gerlinde.aumiller@siemens.com

Gute Arbeit: Hat sich in den letzten Jahren die Vertretungsarbeit verändert?

Aumiller: Für mich eindeutig zum Positiven! Früher wurden wir schlicht und ergreifend übersehen, die Schwerbehindertenvertretung, die ja nicht so durchsetzungsfähig ist, stieß auf taube Ohren. Unser Thema fand im Unternehmen kein Echo, es war weder bei den Betriebsräten noch bei den Geschäftsleitungen vor Ort oder dem Siemens-Vorstand besonders beliebt. Da hat sich Grundsätzliches getan: Ich habe eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat aufgebaut, der mich und die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen nach Kräften unterstützt – und umgekehrt. Das hat weitere positive Effekte entfaltet, ein höherer Stellenwert der Schwerbehindertenvertretung hat uns unter anderem die Tür zum Siemens-Vorstandsvorsitzenden Peter Löscher geöffnet. Der setzt sich persönlich für die Themen der behinderten Menschen ein und kümmert sich um Inklusion. Damit erreichen wir eine neue Qualität der Wirkungskraft, die es früher so nicht gab.

Gute Arbeit: Dicke Bretter bohren gehört zu Ihrem Handwerk. Einer der letzten Erfolge war die Integrationsvereinbarung vom Mai 2009, die den Rang einer Rahmen-Betriebsvereinbarung für den gesamten Konzern hat. Sind sie mit dem Ergebnis zufrieden?

Aumiller: Damit können wir uns bundesweit sehen lassen, davon bin ich überzeugt. Wir haben uns umfassend informiert und aus vielen Vorlagen und Integrationsvereinbarungen die besten Regelungen rausgeholt. Die Vereinbarung bietet den Siemens-Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräten einen klaren Vorteil: Wir müssen Vieles mit Personalleitern und Geschäftsführern nicht mehr diskutieren, das ist jetzt Fakt. Es wurden Prozesse für alle Personalmaßnahmen beschrieben und festgelegt: für die Besetzung von Ausbildungsplätzen, zur Besetzung freier Stellen, für die Eingliederung nach Krankheit, für die Umsetzung auf geeignete Arbeitsplätze und für den Umgang mit Menschen mit Behinderungen bei Restrukturierungsmaßnahmen. An den Siemens-Standorten fanden Umsetzungs-Workshops zur Integrationsvereinbarung statt, damit alle Betroffenen ihre Aufgaben und ihre Rolle bei der Inklusion erfassen. Daneben geht es um die Ausstattung von Arbeitsplätzen, um das Erreichen von Barrierefreiheit und um kontinuierliche Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte. Wir stellen nämlich zurzeit fest, dass die Führungskräfte sich bei der Bewerberauswahl leider im Zweifelsfall immer noch für den nichtbehinderten Kandidaten oder die Kandidatin entscheiden. An dieser Stellschraube ist noch zu drehen! Neben dem damaligen Personalvorstand wurde die Integrationsvereinbarung

auch vom Vorstandsvorsitzenden unterzeichnet. Damit dokumentiert er: Ich stehe voll hinter den Zielen. Aus Gesprächen weiß ich, dass Löscher es ernst meint; da ging es immer um die nächsten Etappenziele, nicht um Allgemeinplätze. Zurzeit bereite ich ein Bilanzgespräch vor, wir nehmen uns das Controlling unserer Integrationsvereinbarung vor: Was hat sich positiv verändert, wo treten wir auf der Stelle, wo müssen wir besser werden.

Gute Arbeit: Diese Bilanz klingt fast zu schön um wahr zu sein.

Aumiller: Ich habe jetzt die Hauptstränge unserer Inklusionspolitik aufgezeigt, will aber keinesfalls Schönfärberei betreiben. Fakt ist, das wir uns als Interessenvertretung – zumal für eine im Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppe – in einem enormen Spannungsfeld bewegen: Wie in fast jedem Unternehmen oder Konzern stehen Wettbewerb und Konkurrenz in der Regel an vorderster Stelle jeder Betrachtung. Ständig werden das Arbeitstempo und der Leistungsdruck gesteigert, Zielvereinbarungen verschärft, auf Teufel komm raus wird umorganisiert und restrukturiert. Manche Kolleginnen und Kollegen kommen da einfach nicht mehr mit, die geben auf oder werden krank. Wir wollen aber als Interessenvertretungen noch stärker in die Position kommen, etwas präventiv an den Arbeitsbedingungen der

Eckpunkte: Integrationsvereinbarung der Siemens AG

Die Integrationsvereinbarung der Siemens AG von 2009 gilt an allen Standorten des Unternehmens für die behinderten und gleichgestellten Mitarbeiter/innen im Sinne des SGB IX. Sie zielt neben der „Chancengleichheit und Integration auf allen betrieblichen Ebenen“ auf „Arbeitsplatzerhalt und Arbeitsplatzsicherung“, „Qualifizierung“, „Schaffung weiterer Ausbildungsplätze“ und „Schulung von Führungskräften“. Außerdem strebt sie an:

- ▶ Präventive Integrations- und Rehabilitationsmaßnahmen
- ▶ Barrierefreiheit in den Betrieben und Kommunikationsmedien
- ▶ Ergonomie und behindertengerechte Arbeitsplatzgestaltung
- ▶ keine Nachteile bei Versetzung und Delegation

- ▶ mehr Praktika für Menschen mit Behinderungen als Chance zur Arbeitserprobung
- ▶ grundsätzliche Einladung behinderter Bewerber/innen zum Vorstellungsgespräch
- ▶ Gestaltung von Einstellungstests nach den Nachteilsausgleichen für Menschen mit Behinderungen
- ▶ Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an Auswahlgesprächen, Erörterung bei Nichteinstellung (auf Wunsch: mit Stellungnahme des/der Betroffenen)
- ▶ jährlich mindestens Neueinstellung von 25 Azubis mit Behinderungen
- ▶ bevorzugte Berücksichtigung bei gleicher Qualifikation
- ▶ enge Kontakte mit Arbeitsagenturen, bei Akademikern mit der

- Zentralstelle für Arbeitsvermittlung Bonn – zur Berücksichtigung behinderter Bewerber/innen
- ▶ gezielte Ansprache von Fachhochschulen und Universitäten
- ▶ Aufbau regionaler Partnerschaften mit Förderschulen, Berufsbildungswerken und Werkstätten für behinderte Menschen (Arbeit auf Probe)
- ▶ bevorzugte Berücksichtigung bei Übernahme aus Zeitarbeit
- ▶ Prüfung von Befristungen nach drei Monaten
- ▶ Berichterstattung über Neueinstellungen, Beschäftigungsquote und behinderte Auszubildende ist Bestandteil des jährlichen Sozialberichts zur Vorstellung im Wirtschaftsausschuss der Siemens AG.

Beschäftigten zu verändern, und nicht erst gerufen werden, um die Scherben zusammenzukehren. Menschen sind Menschen und keine Kostenfaktoren.

Gute Arbeit: Woran machen sie das konkret fest, dass die Arbeit die Beschäftigten krank macht? Das wird ja immer wieder von Arbeitgebern bestritten.

Aumiller: Das Thema fällt uns beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement täglich auf die Füße. Die psychischen Belastungen schlagen verstärkt in Form von Burnouts auf, das kommt inzwischen extrem oft vor, die Leute brennen für ihre Arbeit aus. Ungünstige Arbeitsbedingungen mit Krankheitsfolgen sind durch die

Fehlzeitenstatistik klar zu identifizieren. Ich nenne den Küchenbetrieb eines Betriebsbereichs als Beispiel. Zunächst einmal kämpfen wir als Interessenvertretungen mit den Betriebsräten dafür, dass überhaupt noch Küchenbetriebe im Unternehmen verbleiben und nicht ausgelagert werden, aber dies nur am Rande. In einem Küchenbetrieb gab es hohe Arbeitsunfähigkeitsquoten. Nach einer Arbeitsplatzbeschreibung mit Gefährdungsbeurteilung und einer Fragebogenaktion, die wir mit unserer Betriebskrankenkasse durchgeführt haben, kam heraus: Die Arbeitsbelastungen waren extrem einseitig, die Arbeit insgesamt schwer, viele Beschäftigte waren

älter und schwerbehindert. Wir haben dann einseitige Belastungen abgebaut, einigen Beschäftigten wurden gezielte Rehabilitationsmaßnahmen vorgeschlagen, Arbeitsabläufe konnten verbessert werden. Wir versuchen eine 360-Grad-Perspektive auf die Problembereiche zu richten: Belastungen analysieren, Beschwerden anhören, Wünsche berücksichtigen, präventive Verbesserung der Arbeitsbedingungen und individuelle Gesundheitsförderung. In dieser Küche hat sich das Arbeitsklima in kurzer Zeit verbessert, nicht nur die Maßnahmen haben etwas gebracht. Bei den Menschen kommt positiv an, dass sie ernst genommen werden, dass sich jemand um sie kümmert.