

# Die vielen Gesichter der Mitwirkung

Was unternehmen soziale Institutionen, damit sich Arbeitnehmende mit Behinderung im Betrieb einbringen können und gehört werden? Auf welche Herausforderungen stossen sie? Und welche Chancen eröffnet die Mitwirkung? INSOS Schweiz hat dazu 17 Institutionen aus der ganzen Schweiz befragt. Wir präsentieren hier einige ausgewählte Ergebnisse.

## MITWIRKUNGSMODELLE

Werkstätten haben in den letzten Jahren Instrumente und Gefässe entwickelt, damit die Arbeitnehmenden mit Behinderung im Betrieb mitwirken können. Wir haben 17 Unternehmen besucht und dazu befragt. Dabei sind wir auf 4 verschiedene Mitwirkungsmodelle gestossen.

### GEMISCHTE PERSONALKOMMISSION

**1** Arbeitnehmende mit und ohne Behinderung vertreten die Interessen des gesamten Personals. Die Kommissionsarbeit basiert auf einem Reglement, in dem Rechte und Pflichten der Kommission beschrieben sind. Sie umfasst auch Fragen zu Anstellungs- und Arbeitsbedingungen. Die gemischte Personalkommission kommt dem inklusiven Ansatz am nächsten, existiert aber selten.

### ARBEITNEHMENDENVERTRETUNG

**2** Arbeitnehmende mit Behinderung vertreten ihre Interessen separiert. Eine Assistenz unterstützt sie bei der Arbeit, indem sie das Protokoll schreibt, beim Organisieren hilft oder Sitzungen leitet. Während der Arbeit im Gremium bauen die Mitglieder Kompetenzen auf. Dadurch kann die Assistenz zunehmend Aufgaben an Arbeitnehmende abgeben. Diese Gremien heissen in der Regel Werkstattrat oder Betriebsrat.

### BEREICHSÜBERGREIFENDES GREMIUM

**3** Bereichsübergreifende Mitbestimmungsgremien sind bei der Themenwahl frei. Die Mitglieder diskutieren auch über Anliegen aus dem Bereich Wohnen, über Freizeitaktivitäten und weitere Themen. Bei diesen Gremien besteht die Gefahr, dass die Verhandlungsthemen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden verloren gehen. Manchmal sind sie inklusiv.

### MITWIRKUNG OHNE VERTRETUNG

**4** Diese Betriebe haben keine Vertretung, aber Instrumente für die Mitwirkung entwickelt. Briefkästen, Umfragen oder Sitzungen dienen dazu, Anliegen von Arbeitnehmenden der Geschäftsleitung zu übermitteln. Arbeitnehmende tauschen sich direkt mit dem Arbeitgeber aus. Bei dieser Form der Mitwirkung ist es für Arbeitnehmende schwieriger, gemeinsame Anliegen zu formulieren.

■  
(Fortsetzung auf Seite 8)

# HERAUSFORDERUNGEN

Mitwirkung umzusetzen, ist anspruchsvoll. Wo sehen die Institutionen Herausforderungen? Welche Fragen stellen sich in der Umsetzung von Mitwirkung in den Betrieben? Wir gehen im Folgenden auf 4 Punkte ein, die uns in den Interviews immer wieder begegneten.

## ROLLE ALS VERTRETER\*IN

**1** Die Anliegen anderer kompetent gegenüber der Betriebsleitung zu vertreten, erfordert hohe Kompetenzen. Dazu gehört, dass die Vertreter\*innen ihre Fähigkeiten, Interessen und Rechte kennen und unterscheiden können: Was möchten sie selbst? Was ist der Wunsch einer einzelnen Person? Und was sind die Interessen der Mehrheit der Mitarbeitenden? Zu ihrer Rolle gehört auch, in einer Gruppe zu funktionieren. Die eigene Rolle zu verstehen, ist wichtig, um mit unterschiedlichen Personen im Betrieb zu kommunizieren.

## ZUGANG ZUR MITWIRKUNG

**2** Anliegen der Arbeitskolleg\*innen aufnehmen und besprechen, mit der Leitung verhandeln und nach Lösungen suchen: Das stellt hohen Anforderungen an die Rolle als Vertreter\*in der Arbeitnehmenden. Dies kann auch dazu führen, dass Personen von der Vertretung ausgeschlossen werden. Betroffen sind beispielsweise Mitarbeitende, die nicht oder erschwert verbal kommunizieren. Leitungen können gezielt Rahmenbedingungen schaffen, unter denen Mitwirkung für alle gelingt. Folgende Faktoren erleichtern den Zugang zur Mitwirkung: Zeitressourcen, Assistenz, angepasste Informationen, Austauschgefäße, Weiterbildungen und faire Wahlsysteme.

## INFORMATIONSFLOSS

**3** Für eine gelingende Arbeitnehmendenvertretung ist es essentiell, dass der Informationsfluss sichergestellt ist. Arbeitnehmendenvertreter\*innen müssen Anliegen verstehen, damit sie diese bearbeiten und ihre Haltung dazu mitteilen zu können. Wenn die Angestellten in verschiedenen, regional verteilten Gebäuden arbeiten, stellt der Informationsfluss eine zusätzliche Herausforderung dar. Wichtig ist, dass die Arbeitnehmenden die notwendige Unterstützung bei der Kommunikation erhalten und dass Abläufe klar geregelt sind (über welche Kanäle werden welche Anliegen bei wem bis wann deponiert).

## BEGLEITUNG

**4** Arbeitnehmendenvertreter\*innen zu begleiten und zu unterstützen heisst für Fachpersonen, sich mit ihrer persönlichen Meinung zurückzunehmen. Wenn eine Assistenzperson zugleich im Betrieb arbeitet, kann es zu Interessens- und Loyalitätskonflikten kommen. Ist die Rolle der Assistenz für alle Beteiligten transparent, kann dies Konflikten entgegenwirken.



# CHANCEN

In Betrieben, die sich ernsthaft auf die Mitwirkung einlassen, zeigt sich: Die Identifikation mit dem Betrieb und die Zufriedenheit der Angestellten mit Behinderung sind hoch. Das wirkt sich positiv auf die Motivation, das Betriebsklima und die Produktivität aus. Nicht nur die Arbeitnehmenden entwickeln sich weiter, sondern der gesamte Betrieb. Er kann die Angebote für Arbeitnehmer\*innen und Kund\*innen verbessern und auf ihre Bedürfnisse abstimmen.

## ARBEITNEHMENDENVERTRETER\*INNEN

**1** Sie erleben sich in einer neuen Rolle. Sie lernen den Betrieb besser kennen. Sie setzen sich für sich und andere ein und bauen Fähigkeiten wie argumentieren, auftreten, Lösungen finden und die Anliegen anderer empathisch aufnehmen aus. Sie erleben Erfolge, wenn Anliegen zu konkreten Veränderungen führen. Das stärkt das Selbstbewusstsein.

## ARBEITGEBENDE

**2** Sie verstehen die Anliegen der Arbeitnehmenden besser, weil sie sich regelmässig mit der Arbeitnehmendenvertretung austauschen. Inputs erweitern ihre Sicht auf den Betrieb. So können sie ihre Angebote auf partizipative Weise und den Bedürfnissen entsprechend weiterentwickeln. Anbahnende Probleme erkennen Arbeitgebende auf diese Weise möglicherweise früher.

## GESAMTBETRIEB

**3** Der Betrieb profitiert als Ganzes vom Austausch zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden. Die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsqualität nehmen zu, wenn Arbeitnehmende sich aktiv einbringen. Dadurch entsteht eine positive, teilhabeorientierte Betriebskultur.



# THEMEN

Die Anliegen der Arbeitnehmenden sind vielfältig. Wir haben die Themen gesammelt, die in den Arbeitnehmendenvertretungen am häufigsten diskutiert werden:

- Arbeitsweg
- Freitage
- Rechte und Pflichten
- Datenschutz
- Lohn
- Pausenzeiten und Ruheräume
- Erreichbarkeit des öffentlichen Verkehrs
- Funktionsweise der IV
- interne Reglemente und Verhaltenskodizes
- Wohlbefinden
- Zufriedenheitsbefragungen
- Umgang von Arbeitnehmenden mit und ohne Behinderung auf Augenhöhe
- Barrierefreiheit
- bauliche Themen, Infrastruktur und Sicherheit
- Weiterbildung
- Essen und Preise in der Kantine

Texte: Anita Heinzmann, wissenschaftliche Mitarbeiterin  
Projekt Mitwirkung, INSOS Schweiz

