

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich möchte mit Euch auf eine kurze Zeitreise in das Jahr 2016 gehen.

Schließt einfach mal die Augen und stellt Euch

Folgendes vor:

Ihr betretet morgens bei Arbeitsbeginn Euer neben dem

Betriebsrat angesiedeltes „Büro für

Behindertenangelegenheiten“ in Eurem Betrieb.

Eure ausschließlich für Eure Angelegenheiten

zuständige Verwaltungsangestellte hat Euch bereits die

aktuelle Post herausgelegt.

Gemeinsam mit Eurem ebenfalls freigestellten weiteren

Mitglied der „Behindertenvertretung“ besprecht Ihr die

aktuellen Anfragen und Wünsche des Arbeitgebers.

Er möchte die abgeschlossene Integrationsvereinbarung

erweitern,

das betriebliche Eingliederungsmanagement
professionalisieren,
stellt Einstellungsanfragen für behinderte und
schwerbehinderte Menschen und
legt – wie üblich - die Anhörung zum geplanten
Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit einem
schwerbehinderten Kollegen vor.

Besonders freut Euch der Bericht über die aktuelle
Quote von 6,5 % schwerbehinderter Beschäftigter.
Und der Arbeitgeber hat angekündigt, dass er die
Einsparung der früher gezahlten Ausgleichsabgabe in
die weitere Professionalisierung des BEM investieren
will.

Jetzt fragt Ihr Euch sicher, welche Drogen die Kollegin Lersmacher heute Morgen schon verteilt hat und wollt möglicherweise auch so was.

Aber nein, Drogen sind gar nicht nötig! ---- Um dies zu erleben, müssen zwar noch einige Hürden genommen werden, aber es ist nicht unrealistisch.

Ihr könnt übrigens jetzt die Augen wieder aufmachen!

Bundesweit arbeiten fast 100.000 schwerbehinderte Beschäftigte in den Branchen der IG Metall. Deren Interessen nehmen - wie ihr - mehr als 6.300 gewählte ordentliche und stellvertretende Schwerbehindertenvertreterinnen und Schwerbehindertenvertreter (SBV) in den Betrieben wahr.

Das Aufgabengebiet und die Bedeutung der SBV-Arbeit wächst auch in den Betrieben der Metall-, Elektro-, Holz- und Textilbranche mit dem demografischen Wandel und alternde Belegschaften. Zusätzlich zwingt die „Rente mit 67“ die Beschäftigten zu längerer Erwerbstätigkeit.

Bis zu 20% der Belegschaften sind künftig darauf angewiesen, dass ihre Beschäftigungsfähigkeit gezielt mit Qualifizierung, Anpassung der Arbeitsplätze, Betrieblichem Eingliederungsmanagement, einer wirksamen betrieblichen Gesundheitsförderung, etc. gefördert wird.

Das Behindertenrecht ist daher den Anforderungen der Zukunft anzupassen.

Verschiedene Anträge wurden dazu in der letzten Legislaturperiode bereits in den Bundestag eingebracht, die aber letztlich keine Gesetzeskraft erlangten.

Wir als IG Metall und Ihr als Schwerbehindertenvertreter seid daher gefordert, diese Veränderungswünsche immer wieder in die politische Debatte einzubringen, bis sie Wirklichkeit werden.

Was fordert die IG Metall?

(Beschäftigungsquote)

Nach wie vor werden nur sehr wenige Menschen mit Behinderung tatsächlich in den Betrieben neu eingestellt. Das von der Bundesregierung angestrebte Ziel, durch die Absenkung der Beschäftigungsquote von 6 auf 5 Prozent und die dadurch frei werdenden Mittel

bei Arbeitgebern, 50.000 zusätzliche Arbeitsplätze für Schwerbehinderte zu schaffen, ist jedenfalls nicht erreicht worden.

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit hat in der Bundesrepublik für 2012 eine durchschnittliche Beschäftigungsquote über alle Arbeitgeber hinweg von 4,6 Prozent ausgewiesen. Der Prozentsatz in der Privatwirtschaft betrug allerdings nur 4,1 Prozent und erfüllte somit bei weitem nicht die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 5 Prozent.

In Baden-Württemberg war 2012 die Durchschnittsquote durch die schlechtere Quote im öffentlichen Dienst sogar noch geringer (4,4 %), in der Privatwirtschaft aber in gleicher Höhe mit dem Bundesdurchschnitt (4,1 %).

Die Absenkung der Pflichtquote von 6 auf 5 % bewirkt deutlich geringere Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe. Dies führt gerade bei alternden Belegschaften zu einem sich verschärfenden Finanzierungsproblem bei den begleitenden Hilfen im Arbeitsleben.

Zumal sollte nach unserer Auffassung das aus der Ausgleichsabgabe erzielte Entgelt nicht mehr für Werkstätten und Wohnheime, sondern für die Umsetzung der Inklusion auf dem ersten Arbeitsmarkt verwendet werden.

Die Beschäftigungspflicht und die Ausgleichsabgabe müssen daher so gestaltet werden, dass von ihnen ein hoher Anreiz ausgeht, Menschen mit Behinderung einzustellen und zu beschäftigen.

Daher fordern wir die erneute Anhebung der Mindestbeschäftigungsquote von 5% auf 6%.

Ausgleichsabgabe

Damit in Verbindung steht logischerweise auch die Höhe der Ausgleichsabgabe. Diese beträgt aktuell je unbesetzten Pflichtplatz:

- 115 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 bis weniger als 5 %
- 200 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 2 bis weniger als 3 %
- 290 Euro bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 %

Die Ausgleichsabgabe hat seit der Euro-Umstellung im Januar 2002 nur eine minimale Anpassung im Januar 2012 erfahren. Die Beträge sind in dem gesamten

Zeitraum nur um ca. 11%, auf nunmehr maximal 290 Euro im Monat pro fehlendem Arbeitsplatz gestiegen.

Hier bedarf es eines deutlichen finanziellen Anreiz- bzw. Steuerungseffekts, um Menschen mit Behinderung einzustellen und zu beschäftigen.

Wir fordern daher:

- Bei einer Beschäftigungsquote von 3 bis weniger als 5 Prozent (künftig 6 Prozent) wird die Ausgleichsabgabe pro fehlenden Arbeitsplatz/Monat von 105 Euro auf 250 Euro angehoben.
- Bei einer Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis weniger als 3 Prozent wird die Ausgleichsabgabe pro fehlenden Arbeitsplatz/Monat von 180 Euro auf 500 Euro angehoben.
- Bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent wird die Ausgleichsabgabe pro fehlenden

Arbeitsplatz/Monat von 260 Euro auf 750 Euro angehoben.

Inklusion:

Die Inklusion von jungen Menschen mit Behinderung in Ausbildung ist bis heute nicht erreicht. Nur 0,9 Prozent der betrieblichen Auszubildenden sind Menschen mit Behinderung.

Der überwiegende Teil wird in einer der 682 Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) ausgebildet und anschließend dort beschäftigt. Ein Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgt in der Regel nicht. Für die meisten von ihnen bedeutet dies, dass sie ihr

gesamtes „Erwerbsleben“ in diesen Werkstätten verbringen.

- Daher fordern wir eine betriebliche Mindestquote für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für Menschen mit Behinderung.
- Auch Werkstätten für behinderte Menschen müssen durch konkretere gesetzliche Vorschriften zur Inklusion in den 1. Arbeitsmarkt verpflichtet werden.
- Andererseits ist die Werkstättenmitwirkungsverordnung von 2001 zu aktualisieren, um die Mitwirkung der Betroffenen an die Entwicklungen im Betriebsverfassungsrecht anzupassen.

Integrationsvereinbarung

Im SGB IX wird der Arbeitgeber aufgefordert, mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und dem Betriebs- bzw. Personalrat eine verbindliche Integrationsvereinbarung zu treffen. Kommt es im Betrieb nicht zu einem Abschluss einer Integrationsvereinbarung, ist aber bisher weder ein Sanktions- noch Konfliktregelmechanismus vorgesehen.

- Hierzu fordern wir eine Rechtsfolgenstärkung für die Behindertenvertretung, wie z.B. eine Einigungs- bzw. Schlichtungsstelle.
- Das Fehlen einer betrieblichen Integrationsvereinbarung soll zukünftig eine Ordnungswidrigkeit gem. § 156 SGB IX darstellen.

- Vor dem Hintergrund der UN

Behindertenrechtskonvention sollte auch die Begrifflichkeit von „Integrationsvereinbarung“ zur „Inklusionsvereinbarung“ verändert werden.

Aufgabenspektrum der Schwerbehindertenvertretung

Das Aufgabenspektrum der Schwerbehindertenvertretung hat sich auch mit der Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements qualitativ und quantitativ erheblich erweitert. Auch deshalb müssen die personellen Ressourcen der Schwerbehindertenvertretung den realen Erfordernissen angepasst und die Mitwirkungsrechte gestärkt werden.

Hierzu sind nach Auffassung der IG Metall folgende Änderungen im SGB IX notwendig:

Die Schwerbehindertenvertretung ist zu einer **Behindertenvertretung** weiterzuentwickeln. Faktisch ist bereits jetzt die Anforderung an die SBV gegeben, den behinderten Menschen (GdB < 50) Unterstützung zukommen zu lassen. Gesetzlich geregelt ist dieses zusätzliche Aufgabengebiet aber bisher nicht.

§ 95 Abs. 2 SGB IX ist wie folgt zu ändern:

Eine ohne Anhörung der (Schwer-) Behindertenvertretung getroffene Maßnahme ist unwirksam.

Information und Anhörung sind gut und schön, aber als solches nicht ausreichend, um der wachsenden

Bedeutung der Aufgabenstellung der Behindertenvertretung gerecht zu werden! Eine klare Rechtsfolgenregelung der Unwirksamkeit von Maßnahmen des Arbeitgebers stärkt die Rechte der Betroffenen und hat ihr wirksames Vorbild auch in § 102 Abs. 1 S. 3 Betriebsverfassungsgesetz.

Dies ist insbesondere auch für die Frage sinnvoll, ob vor dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit einem schwerbehinderten Menschen die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung notwendig ist.

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 14.03.2012 zu einem Stuttgarter Fall (7 ABR 67/10) zwar grundsätzlich die Einbindung der SBV für notwendig, aber deren Information nach Abschluss des Aufhebungsvertrages für ausreichend erachtet. Schließlich sei der Abschluss

eines Aufhebungsvertrages mit einem Schwerbehinderten kein einseitiger Willensakt des Arbeitgebers. Der Schwerbehinderte könne ja privatautonom über den Abschluss des Aufhebungsvertrages entscheiden.

Auch handele es sich dabei ja nicht um eine Entscheidung des Arbeitgebers.

Das BAG geht insoweit offenbar von einem willenslosen Arbeitgeber aus, der keinerlei Gedankenprozesse im Vorfeld einer Unterschrift unter einen Aufhebungsvertrag vollzieht. Auch hier könnten natürlich Drogen im Spiel sein.

Sonst hätte es ja das vorherige Anhörungsrecht der SBV anerkennen müssen.

Wir sind der Auffassung, dass dieses Urteil in diesem Zusammenhang an der Lebenswirklichkeit und insbesondere an den Interessen der gerade besonders schutzwürdigen schwerbehinderten Beschäftigten vorbeigeht. Die Privatautonomie im Rahmen des Abschlusses eines Aufhebungsvertrages ist im Regelfall – gelinde gesagt – als sehr eingeschränkt anzusehen.

Die Art und Weise, wie in der Praxis Gespräche über einen Aufhebungsvertrag geführt werden, ist gerade nicht davon geprägt, dass beide Seiten Chancengleichheit im Rahmen der Vertragsfreiheit haben. Und auch die vom Bundesarbeitsgericht benannte „bessere Ausgangsbasis eines Schwerbehinderten im Verhältnis zu einem Nichtbehinderten“ lässt u. E. gerade nicht die Notwendigkeit entfallen, die besondere Schutzfunktion

der Schwerbehindertenvertretung im Vorfeld einer Entscheidung - für den Arbeitgeber zwingend – seitens des Beschäftigten in Anspruch nehmen zu können.

Wir sind daher der Auffassung, dass der Gesetzgeber auch in dieser Frage eine Klarstellung der Position der SBV zugunsten der Schwerbehinderten vornehmen sollte, um die Chancengleichheit durch frühzeitigere Einbindung der SBV in ein Gespräch über einen Aufhebungsvertrag wieder herzustellen.

Schulung

Der Bildungsanspruch gilt ebenfalls für alle gewählten stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung, soweit Kenntnisse

vermittelt werden, die für die Arbeit der SBV erforderlich sind. Vielfach sind Schwerbehindertenvertreter zwar mit den Grundlagen des SGB IX, nicht aber mit den notwendigen Regelungen des Individualarbeitsrechts und der betriebsverfassungsrechtlichen Gegebenheiten vertraut, so dass Ihnen die Einordnung ihrer Position und Möglichkeiten nur bedingt gegeben ist.

§ 96 Abs. 4, S. 4 SGB IX ist daher klarer und weiter zu fassen. Dies muss im Übrigen auch für die Stellvertreter gelten.

Freistellung

Es müssen deutlich bessere Freistellungsregelungen für die Schwerbehindertenvertretung und erleichterte Heranziehungsmöglichkeiten für die stellvertretenden Mitglieder geschaffen werden. Bisher wird gem. § 96

Abs. 4 S. 2 SGB IX erst ab 200 schwerbehinderten
Menschen eine Freistellung vorgenommen.

Unsere Forderung:

Änderung der Freistellungsregelungen:

Freistellung ab 50 schwerbehinderten Menschen

Freistellung eines Stellvertreters ab 100, von zwei ab
200, drei ab 300, 4 ab 500, danach in 500er Schritten

Für die Gesamt-, Konzern- Bezirks- und

Hauptschwerbehindertenvertretung gem. § 97 SGB IX

ist ebenfalls eine entsprechende Freistellungsregelung
zu treffen.

Ausstattung

Die Behindertenvertretung bekommt eine eigene
Ausstattungsregelung, die über die bisherige Regelung
des § 96 Abs. 9 SGB IX der Mitnutzung der Räume und
Möglichkeiten des Betriebsrats hinausgeht.

Übergangsmandat

Die BV bekommt im SGB IX ein Übergangsmandat bei
einem Betriebsübergang nach § 613 a BGB - analog
dem Mandat des Betriebsrats gem. § 21a Abs.3 BetrVG.

Gerade bei einem Betriebsübergang sind auch die Rechte der Schwerbehinderten gefährdet, so dass eine Kontinuität der Vertretungsorgane zu gewährleisten ist.

Mitwirkungsrechte

Die Mitwirkung im **Beratenden Ausschuss für Behinderte** gemäß § 64 SGB IX ist durch die Bestellung von 3 Vertretern zu verbessern.

In den beratenden Ausschüssen des Integrationsamts (§ 103 SGB IX) und der Bundesagentur für Arbeit (§ 105 SGB IX) sowie deren Widerspruchsausschüssen (gem. § 119 und 120 SGB IX) ist jeweils zusätzlich auf Vorschlag des DGB oder der größten örtlichen Einzelgewerkschaft eine Vertrauensperson der Schwerbehinderten einzubinden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich hoffe, Ihr erinnert Euch noch an die Zeitreise, die wir zu Anfang gemacht haben.

Behinderung und Schwerbehinderung sind von den Betroffenen nicht gewollt und im Regelfall nicht schuldhaft verursacht.

Es ist daher angebracht, die gesetzlichen Schutz- und Einbindungsrechte so zu gestalten, dass die Behinderung weitgehend im Verhältnis zu Nichtbehinderten ausgeglichen wird.

Wir sind der Auffassung, dass mit der Umsetzung der genannten Forderungen eine wirksame Verbesserung erreicht werden könnte.

Zeitreisen sind außer bei Star Trek heute noch nicht möglich.

Aber das Jahr 2016 kommt auf jeden Fall auf uns zu.

Lasst uns alles dafür tun, dass dann unsere Vorstellung

der Verbesserung Eurer Möglichkeiten von vorhin

Wirklichkeit geworden ist.