

Handlungsmöglichkeiten von Schwerbehindertenvertretungen im Betrieb – Spagat zwischen Wunsch und Möglichkeiten

IG Metall Baden-Württemberg
Konferenz der Schwerbehindertenvertretungen
am 22.04.2015 in Reutlingen

Ziel der Tätigkeit als Vertrauensperson der Schwerbehinderten

- Betroffenen helfen
- Rechte für eine Minderheit bewahren und durchsetzen
- Wichtig für das eigene Wohlbefinden?
 - Anerkennung
 - Wichtigkeit
 - Etwas anderes tun, als den "normalen" Job
- § 95 Abs. 1 SGB IX

Rechtsgrundlagen für die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung (SBV)

- Art 1, Abs. 1, 3, Abs. 3 GG
- §§ 93 - 100 SGB IX
 - § 93 SGB IX Aufgaben des Betriebsrats
 - BR muss sich für die Belange einsetzen
 - § 94 Wahl und Amtszeit der SBV
 - § 95 SGB IX Aufgaben
 - Prävention anregen
 - Überwachung, dass die nach §§ 71, 72 und 81 bis 84 obliegenden Verpflichtungen durch den Arbeitgeber erfüllt werden.
 - Hilfestellung bei Anträgen an Versorgungsamt und Arbeitsagentur
 - § 96 SGB IX Persönliche Rechte
 - Ehrenamt
 - Keine Behinderung/Keine Benachteiligung/Kein beruflicher Nachteil
 - Rechtsstellung wie BR
 - Arbeitsbefreiung für Aufgabenwahrnehmung
 - Schulungsteilnahme, soweit für Aufgabenerfüllung notwendig
 - Kostentragung durch Arbeitgeber
 - Räume beim BR nutzen, sofern kein eigener Raum gestellt wird.
 - § 97 SGB IX Konzern- etc. SBV
 - § 98 SGB IX Beauftragter des Arbeitgebers
 - Aufgabe: Darauf achten, dass dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden.
 - § 99 SGB IX Zusammenarbeit
 - von Arbeitgeber, BR, SBV
- BetrVG
 - Wird an verschiedenen Stellen der Aufgabenerfüllung in Bezug genommen

Realität

Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung

- Freistellung?
§ 96 Abs. 4 SGB IX - für Aufgabenerfüllung
 - ganz
 - mehr als 200 Schwerbehinderte
- Räume
§ 96 Abs. 9 SGB IX
- Material
§ 96 Abs. 8 SGB IX, § 40 BetrVG

Keine (rechtzeitige) Information über personelle Maßnahmen

- Bei Kündigungen
 - Bei Abmahnungen
 - Hinsichtlich BEM
 - Krankheitsrate
 - § 95 Abs. 2 SGB IX
-
- Keine abgestimmten Verfahren zum BEM zwischen AG/BR/SBV

Probleme mit Führungskräften

- § 99 SGB IX

Datenschutz

- § 96 Abs. 7 SGB IX

Stimmrecht?

- § 95 Abs. 4 SGB IX

Beteiligung am Monatsgespräch?

- § 95 Abs. 5 SGB IX

Ablehnung von Schulungen

- § 96 Abs. 4 SGB IX

Teilnahme des Arbeitgebers an Schwerbehindertenversammlungen

- §§ 95 Abs. 6 SGB IX, § 43 Abs. 2 BetrVG

Auseinandersetzungen zwischen Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretungen

- SBV wird nicht ernst genommen
- Streit um Räume, wenn ArbG. für die SBV keine eigenen Räume zur Verfügung stellt.
- Streit um Material
- Keine Einbindung in BR-Sitzungen
- Keine Einbindung in Betriebsversammlungen

Kenntnisse der Schwerbehinderten über Ihre Rechte und Pflichten

- Oft gering.
- Selbst einfach geschriebene Unterlagen der Behörde werden oft nicht gelesen.
- Anspruchshaltung
 - "Alle anderen bekommen..."
- Bedeutet oft: Schwierig in der Umgehensweise

Muss ich mir das antun?

- Eine persönliche Entscheidung kann nicht abgenommen werden.
- Gefahr: Helfersyndrom

Doppelfunktion als BR und SBV

- Kann von Vorteil sein, die Belastung ist aber sehr hoch.

Lösungsmöglichkeiten

- Reden
- Wenn Reden nichts nützt:
 - IG Metall einschalten
 - Rechtsmittel einsetzen gegen Arbeitgeber
 - Aussetzung einer Entscheidung ohne Anhörung der SBV gem. § 95 Abs. 2 SGB IX
 - § 156 Abs. 1 Nr. 9 SGB IX
- Unterstützung durch Betriebsrat
 - einfordern
 - wenn es nicht hilft, IG Metall einschalten
- Kontaktaufnahme Integrationsamt
 - verstärkt einbinden
- Politische Forderungen stellen
 - Ich will meinem Nachredner keine Themen wegnehmen, aber für die Schwerbehindertenvertretung folgende Forderungen formulieren:
 - Freistellungsregelungen für die Schwerbehindertenvertretung müssen aufgrund der oft schwierigen Situation der Betroffenen ausgeweitet werden, d. h. Freistellung ab 50 Schwerbehinderten...
 - Ausweitung der Informationsrechte der SBV in formelle Beteiligungsrechte analog zur BR-Ebene
 - Bei fehlender oder unvollständiger Information der SBV ist Rechtsfolge nicht nur ein Aussetzen und Nachholen der Information, sondern die Unwirksamkeit der Maßnahme
 - Klarstellung, dass die fehlende Information der SBV bei einem Aufhebungsvertrag mit einem Schwerbehinderten zu dessen Nichtigkeit führt.
 - Klarstellung, dass Bildungsmaßnahmen auch allgemeiner arbeits- und sozialrechtlicher Art notwendig sind
 - Bei Betriebsübergang nach § 613 a BGB muss die SBV ein Übergangsmandat wie der BR analog § 21 a Abs. 3 BetrVG erhalten.