



# Reutlinger Erklärung des Bezirkes Baden-Württemberg der Vertretungen der **Menschen mit Behinderungen**



**Die heutige bezirkliche Konferenz der Vertretungen der Menschen mit Behinderungen in der IG Metall in Baden-Württemberg gibt sich für die nächsten Jahre ein Leitbild. Die Kernaufgaben sind in 7 Thesen benannt worden. Das Leitbild soll dazu dienen, die eigenen Aufgaben gezielt zu verfolgen und im Bezirk, in den Verwaltungsstellen und Betrieben umzusetzen.**

## **1. Beschäftigung sichern**

Arbeit und Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderungen gestalten, Beschäftigung sichern und Beschäftigung fördern, sind die Herausforderungen der Schwerbehindertenvertretung im Betrieb. Gesundheitsschutz im Betrieb ist dabei eine wichtige Aufgabe. Gefahren erkennen, die Menschen im Betrieb krank machen und durch Maßnahmen, wie der Gefährdungsbeurteilung, systematisch dagegen zu arbeiten, bildet den Schwerpunkt der Schwerbehindertenvertretung. Das trifft für Menschen mit und ohne Behinderung gleichermaßen zu. Eine Zusammenarbeit der betrieblichen Interessenvertretungen und der IG Metall spielt dabei eine zentrale Rolle. Auch Fragen zum Altersübergang vom Beruf in die Rente sind für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen allein oft nicht zu bewältigen und bedarf der Unterstützung der Interessenvertretungen und der IG Metall.

## **2. Beratung und Hilfestellung bei Antragstellung**

Um die erhöhte persönliche Arbeitsbelastung und die Benachteiligung durch eine Behinderung abzdämpfen, stehen den Menschen mit Behinderungen unterschiedliche Schutzrechte zu. Hierzu bedarf es im Vorfeld einer Anerkennung der Behinderung, einer individuellen Beratung und Information über die gesetzlichen Voraussetzungen. Die Antragsverfahren sind oftmals komplizierter und bürokratischer als ursprünglich angenommen. Es ist wichtig zu wissen, wie das Gesetz Behinderung definiert und wie der Grad der Behinderung festgestellt wird. Antworten auf Fragen zu Antragsverfahren, Bescheid und Rechtsmittel geben die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten, Betriebsräte und die IG Metall. Sie sollen helfen, die möglichen »Stolpersteine« aus dem Weg zu räumen.

## **3. Keine Diskriminierungen wegen Behinderung!**

Eine Arbeitswelt für alle ist das Ziel, wir müssen trotz aller Widerstände unsere Forderung auf Wertschätzung und Zugehörigkeit ausrichten, auf eine inklusive Personalpolitik. Wir verfolgen eine klare Linie: Keine Diskriminierungen wegen Behinderung! Sonderbeschäftigungsbereiche für behinderte Kolleginnen und Kollegen sind inakzeptabel. Heutzutage gibt es alle technischen und organisatorischen Möglichkeiten, damit Menschen sich gleichberechtigt einbringen können: Egal ob behindert, chronisch krank, älter oder leistungsgewandelt. Dafür brauchen wir durchsetzungsfähige Vertrauenspersonen und Stellvertreter.

## **4. Inklusion**

Deutschland hat sich international verpflichtet, den Gestaltungs- und Handlungsrahmen von Menschen mit Behinderungen aktiv auszuweiten. Es geht um Befähigung, Selbstbestimmung und Diskriminierungsfreiheit, das ist Inklusion. Zur Umsetzung der UN-

Behindertenrechtskonvention hat die Bundesregierung im Koalitionsvertrag 2009 einen Aktionsplan vereinbart. Aktions- und Stufenpläne sind auf allen politischen Ebenen ein probates Mittel, Verbesserungen schrittweise zu erreichen. Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen haben mit dem Stufenplan und der Integrationsvereinbarung wirksame Instrumente in der Hand, den barrierefreien Ausbau ihrer betrieblichen Infrastruktur systematisch voranzubringen. Über die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Interessenvertretungen sollen Unternehmen motiviert werden, ihre Arbeitsstätte sinnvoll zu organisieren, am besten zusammen mit Betroffenen. Das Thema erfordert einen langen Atem und Sinn für Qualität: Barrierefreiheit im Hauruck-Verfahren geht nicht!

## **5. SGB IX muss den Anforderungen angepasst werden**

Die Reformanforderungen der IG Metall an das SGB IX nimmt seit Jahren einen hohen Stellenwert ein. Der Arbeitskreis fordert von der Politik, dass das SGB IX den heutigen Anforderungen der Schwerbehindertenvertretung in den Betrieben in folgenden Punkten angepasst wird:

- ⊗ Anhebung der Beschäftigungs-Pflichtquote auf 6 Prozent.
- ⊗ Die Verdoppelung der Ausgleichsabgabe für Betriebe, die keine, oder unter 4 Prozent schwerbehinderte Menschen beschäftigen.
- ⊗ Bessere Freistellungsmöglichkeiten für die Vertrauensperson und deren StellvertreterInnen.
- ⊗ Notwendige materielle und personelle Ressourcen für die Arbeit als SBV hat der Arbeitgeber der Behindertenvertretung analog dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen.
- ⊗ Vereinfachter Anspruch auf Schulungs- und Bildungsveranstaltungen für StellvertreterInnen.
- ⊗ Euroschwerbehindertenvertretung (immer dort, wo es einen Europäischen Betriebsrat gibt, hat der Konzern- oder Gesamtschwerbehindertenvertreter ein beratendes Teilnahmerecht).
- ⊗ Heranziehungsrecht von Sachverständigen.
- ⊗ Einschalten der Einigungs- oder Schlichterstelle.
- ⊗ Zuständigkeitsregelungen bei Betriebsübergang analog § 21a BetrVG

## **6. SBV Arbeit im Betrieb und vor Ort in der Vwst.**

Der Erfahrungsaustausch der betrieblichen Vertrauenspersonen der Menschen mit Behinderungen, die Weiterbildung und eine Zusammenarbeit der Gremienvertreter mit den örtlichen Institutionen sollen gesichert werden. Dazu brauchen wir weiterhin gezielte Bildungsangebote für die Schwerbehindertenvertretungen. Integrationsfachdienste, die Rentenversicherung und die Krankenkassen spielen im Leben der Menschen mit Behinderungen eine zentrale Rolle. Überall dort, wo es viele Kontakte gibt, findet eine gegenseitige Unterstützung statt und Problemsituationen können besser bewältigt werden. Darüber hinaus ist der Kontakt zur Politik und anderen Organisationen oft hilfreich für die eigene Arbeit im Betrieb und der Verwaltungsstelle.

## **7. SBV Wahlen**

Eine immer wiederkehrende Aufgabe sind die Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben. Der KandidatInnensuche gilt dabei eine besondere Aufmerksamkeit in der Verbindung Schwerbehindertenvertretung und der Zusammenarbeit mit der IG Metall. Ziel ist es in allen Betrieben, die wählen können, dies auch zu tun. Die Vorbereitung der Wahlen, die Wahl selbst und die anschließende Arbeit der neu gewählten Vertreter sind für die IG Metall eine wichtige Aufgabe. Die Menschen mit Behinderungen brauchen dauerhaft eine gute qualifizierte Interessenvertretung.

Reutlingen, 22. April 2015