

Gemeinsame Erklärung

Stärkung der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist im Unternehmen Experte zu Fragen der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und von Behinderung bedrohter Menschen, für die Ausgestaltung von barrierefreien Arbeitsplätzen, die Wiedereingliederung erkrankter Beschäftigter und die Zusammenarbeit mit Behörden und Leistungsträgern. Sie ist für die Beschäftigten und für die Unternehmen von großem Nutzen. Die Tätigkeit der SBV erfordert breites Wissen und aufgrund des demografischen Wandels und eines gewachsenen Aufgabenspektrums zunehmend einen hohen Zeitaufwand. Vor diesem Hintergrund ist die Reform des Schwerbehindertenrechts dringend notwendig. Folgende Punkte haben dabei aus unserer Sicht höchste Priorität:

1. Verbesserte Freistellungs-, Vertretungs- und Schulungsansprüche

Die Schwerbehindertenvertretung braucht bessere Ressourcen, um ihren Aufgaben gerecht zu werden. Deshalb müssen realistische Freistellungsregelungen für die SBV (Freistellung ab 100 statt bisher 200 schwerbehinderten Beschäftigten) und erleichterte Heranziehung der stellvertretenden Mitglieder (Heranziehung des ersten und zweiten stellvertretenden Mitglieds ab 50 bzw. 100 statt ab 100 bzw. 200 schwerbehinderten Beschäftigten) geschaffen werden. Die Stellvertretung muss im Vertretungsfall bereits informiert, geschult und handlungsfähig sein, weshalb sie einen eigenständigen Schulungsanspruch erhalten sollte.

2. Sicherstellung der Information und Anhörung der SBV

Obwohl die Schwerbehindertenvertretung bei allen Personalmaßnahmen, die schwerbehinderte Menschen betreffen, durch den Arbeitgeber beteiligt werden muss, ist dies in der Praxis oftmals nicht der Fall. Es ist nicht hinnehmbar, dass geltende Rechte der SBV ohne wirkliche Sanktionen ausgehebelt werden können. Hinsichtlich personeller Maßnahmen einschließlich der Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes muss der Schwerbehindertenvertretung eine stärkere Rechtsstellung eingeräumt werden.

Entscheidungen des Arbeitgebers, die schwerbehinderte Menschen betreffen und ohne die Information und Anhörung der SBV beschlossen wurden, sollten nichtig sein. Es handelt sich hierbei nicht um ein Mitbestimmungsrecht der SBV im Sinne eines Vetorechts oder um die Möglichkeit der Aussetzung von Sozialplänen und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.

3. Verbindlichkeit von Integrationsvereinbarungen

Um die Teilhabe behinderter Menschen im Arbeitsleben zu fördern, hat der Gesetzgeber im SGB IX das Instrument der Integrationsvereinbarung geschaffen. In der Praxis fehlt jedoch die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber strittige Inhalte zu klären, weshalb viele Integrationsvereinbarungen nicht abgeschlossen werden. Um den Abschluss von Integrations-

vereinbarungen verbindlicher zu machen, sollten diese über Einigungsstellen erzwingbar werden und das Nicht-abschließen einer Integrationsvereinbarung als Ordnungswidrigkeit des Arbeitgebers mit einem Bußgeld geahndet werden können.

4. Erhöhung der Ausgleichsabgabe

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen kann verringert werden, wenn die Unternehmen stärker in die Pflicht genommen werden, schwerbehinderten Menschen eine Chance zu geben. Ca. 38.500 Unternehmen und damit ein Viertel (26%) der beschäftigungspflichtigen Unternehmen haben dauerhaft keine schwerbehinderten Beschäftigten. Diejenigen Unternehmen, die ihrer gesetzlichen Beschäftigungspflicht gar nicht oder nur in geringem Umfang nachkommen, benötigen stärkere Anreize, um diese Haltung zu ändern. Ein wirkungsvoller Anreiz wäre es, die gestaffelte Ausgleichsabgabe für diese Unternehmen deutlich zu erhöhen.

5. Übergangsmandat

Die SBV ist bei der Zusammenlegung von Betrieben und Dienststellen in ihrer Funktion bislang eingeschränkt. Während Betriebsrat und Personalrat in der Übergangszeit ihr Mandat noch ausüben können, endet das Mandat der SBV mit Schließung der bisherigen Organisationseinheit. Doch auch bei Betriebsübergängen brauchen schwerbehinderte Beschäftigte ihre Interessenvertretung. Die SBV sollte ein Übergangsmandat bei einem Betriebsübergang nach § 21a BetrVG analog dem Betriebsrat im SGB IX zugesprochen bekommen.

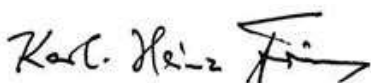
Düsseldorf, 14. Oktober 2015



Dr. Sabine Graf
(stellv. Vorsitzende, DGB NRW)



Franz Schrewe
(1. Landesvorsitzender SoVD NRW e.V.)



Karl-Heinz Fries
(Vorsitzender des Sozialverbands VdK NRW)