

Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertretungen von der Mercedes- Benz Group AG der Daimler Truck Holding AG, und dem Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertretungen aus der deutschen Automobilindustrie.

Berliner Erklärung zum Inklusiven Arbeitsmarkt und zur Stärkung der Schwerbehindertenvertretungen

Ausgehend der Tagung des Arbeitskreises Stern am 05.06.24 und 15 Jahre nach der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention:
Fordern wir für diese Wahlperiode eine konsequente Umsetzung des Koalitionsvertrages und den Forderungen der Arbeitskreise der SBVen in Deutschlands zum inklusiven Arbeitsmarkt.

Inklusion auf den ersten Arbeitsmarkt findet nachweislich, Wissenschaftlich belegt in den Verwaltungen und Betrieben statt in denen es gut geschulte Schwerbehindertenvertretungen gibt. Das betrifft auch die Ausbildung von jungen Menschen mit einem Handicap.

Hierfür braucht es Regeln die die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen erleichtern und wirkungsvoller werden lassen. Dazu gehört auch zum Beispiel eine Einladungsverpflichtung der SBVen, analog des öffentlichen Dienstes, bei Bewerbungsgesprächen.

Nach der Veränderung der Ausgleichsabgabe ist es, aus unserer Sicht, gerade bei der Ausbildung von Nöten die Zuständigkeiten für Vermittlung und Förderung, zumindest zum Teil, von der Bundesagentur für Arbeit auf die Integrationsämter zu übertragen und aus den zu erwartenden Überschüssen der Ausgleichsabgabe zu fördern.

Die Bundesagentur für Arbeit hat in den zurückliegenden Jahren bewiesen, dass die Durchgängigkeit in Werkstätten und in die Berufsbildungswerke nicht gestoppt werden konnte.

Hier kann die neu geschaffene Ansprechstelle für Arbeitgeber eine wertvolle Unterstützung darstellen.

Die Ausbildung und Beschäftigung von behinderten Menschen setzt natürlich die Barrierefreiheit voraus, ohne diese sind bestimmte Gruppen von Behinderung von vorneherein ausgeschlossen.

Ein wichtiges Augenmerk der SBVen sind aber auch die schwerbehinderten Menschen in den Verwaltungen und Betrieben. Es muss mit einem präventiven Gesundheitsmanagement dafür gesorgt werden, dass die Menschen bis zu ihrem eigentlichen Renteneintritt in dem Unternehmen und der Verwaltung beschäftigt bleiben können. Hier bietet sich das Betriebliche Eingliederungsmanagement als einer der wichtigsten Bausteine im Gesundheitsmanagement an.

1. Barrierefreiheit für Bauten und digitale Anwendungen

Es muss durchgängige Barrierefreiheit in allen betrieblichen Bereichen hergestellt werden, die in § 90 BetrVG aufgeführt sind. Barrierefreiheit ist auch nach der UN-Konvention als ein Menschenrecht zu behandeln und muss bei Verstößen eine Rechtsfolge auslösen. Das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz muss konsequent umgesetzt werden.

2. Arbeitsrechtliche Maßnahmen bei Nichtbeteiligung der SBV

Alle durch den Arbeitgeber durchgeführten personellen Maßnahmen in inklusions-, gesundheits- und behindertenpolitischen Fragen ohne die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung müssen unwirksam werden.

Die Beteiligung der SBV sollte in 3 Stufen durchgeführt werden. Erstens Informieren, zweitens Anhören und drittens Beschließen.

Hierzu müsste in SGB IX im § 164 ein neuer Absatz 6 eingeführt werden, der eine Unwirksamkeit beschreibt, diese muss für die Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit einer Behinderung gelten.

3. Freistellungen der Schwerbehindertenvertretungen

Freistellungen der Schwerbehindertenvertretungen in kleinen und mittelständischen Unternehmen müssen vereinfacht werden, besonders für diejenigen, welche kein Recht auf eine volle Freistellung haben.

Wir schlagen vor, den § 179 Abs. 4 SGB IX ab der dritten Zeile um einen Satz zu ergänzen:
.....Arbeitsentgelt oder der Dienstbezüge befreit, **die SBV kann sich auf Verlangen auch stunden- oder tageweise für die Arbeit in der SBV freistellen**, wenn und soweit es.....

4. Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretungen ergänzen

Die Schwerbehindertenvertretung muss sich weiterentwickeln und gleichermaßen für behinderte und gesundheitsbeeinträchtigte Beschäftigte zuständig sein.

Das bedeutet eine Erweiterung des § 167 im SGB IX für die Zuständigkeit von Schwerbehinderten, Behinderten und von Behinderung bedrohten Mitarbeitern in den BEM-Verfahren und allen weiteren personellen Angelegenheiten.

Nur dann kann die SBV ihren präventiven Ansatz zum Erhalt des Arbeitsplatzes der Betroffenen sicherstellen.

5. Weiterentwicklung des Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Betriebliches Eingliederungsmanagement ist rechtsverbindlich und präventiv auszustatten. Im § 167 SGB IX muss geregelt werden, dass unabhängig von der Beschäftigungsdauer und der Betriebsgröße ein Rechtsanspruch auf ein BEM für jeden Beschäftigten besteht.

Das verschuldete Unterlassen des Arbeitgebers bei der Durchführung des BEM muss eine Ausweitung der Lohnfortzahlung bis zu 12 Wochen nach sich ziehen.

Mit Blick auf § 167 Abs. 1 SGB IX hat der Betroffene unabhängig von der Krankheitsdauer das Recht ein BEM einzufordern.

Weiter muss eine falsche Durchführung und die Nichteinhaltung von Standards als Ordnungswidrigkeit gelten. Hier können die Integrationsämter und die neuen Ansprechstellen für Arbeitgeber aus dem Teilhabestärkungsgesetz eine beratende Rolle übernehmen.

6. Der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers

Die Rolle des Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX muss gestärkt werden. Uns liegen Erkenntnisse vor, dass die Rolle des Inklusionsbeauftragten in vielen Unternehmen und Dienststellen nicht vorhanden ist.

Das liegt zum einen an dem Interessenkonflikt zwischen seiner Rolle und den Zielen der Unternehmen und Dienststellen, andererseits an einer fehlenden Aufgabenbeschreibung und Rechtsstellung. Die Rechtsstellung sollte wie beim Datenschutz- und Arbeitsschutzbeauftragten sein.

Die Tätigkeitsbeschreibung sollte in der Inklusionsvereinbarung geregelt werden. Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben muss ein Inklusionsbeauftragter über eine Handlungsvollmacht und ein Budget verfügen.

Anhang 1.

Positionspapier des AK Automobil und den Inklusionsbeauftragten aus der Automobilindustrie

Stellvertretend für die Teilnehmer des AK Stern

Walter Wendt
Vorstand AK Stern
Vorstandssprecher AK Automobil

Susanne Wenzel
stellv. Vorstand AK Stern