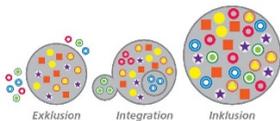


ZUKUNFTS GERECHT

Antrag Nr. B 082 des Gewerkschaftsrates
anlässlich des 5. ver.di-Bundeskongresses

Teilhabe stärken Barrieren überwinden

ver.di setzt sich dafür ein, dass unsere Gesellschaft bei der barrierefreien Gestaltung aller Lern-, Arbeits- und Lebensbedingungen Inklusion immer weiter umsetzt. Angestrebt wird weiter eine diskriminierungsfreie, inklusive Gesellschaft, die von vornherein die vielfältigen Bedürfnisse aller Menschen berücksichtigt und in der alle Menschen ohne Unterschied gleichberechtigt zusammenleben. Eine Kultur der Inklusion und Nichtdiskriminierung, eine Kultur der Vielfalt, zielt auf gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderung, aber auch auf gleiche Chancen unabhängig von Migrationshintergrund und Religionszugehörigkeit, kultureller Identität, geschlechtlicher Zuordnung bzw. Identität und für Menschen jeden Alters.



Inklusion von Anfang an

ver.di setzt sich weiter für den Ausbau eines einheitlichen inklusiven Bildungssystems in allen Bundesländern ein, dies heißt unter anderem, dass Bildungseinrichtungen mit ausreichenden materiellen, personellen sowie sonder- und sozialpädagogischen und pflegerischen Ressourcen ausgestattet werden müssen.

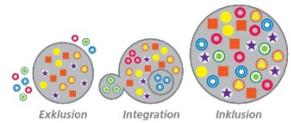
Inklusion gibt es auch weiterhin nicht zum Nulltarif. Nur wenn die Rahmenbedingungen stimmen, kann Inklusion auch gelingen.

Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher in Betrieben und Verwaltungen

ver.di setzt sich nach wie vor für eine Ausbildungsplatzquote für Schwerbehinderte von sechs Prozent ein.

ver.di setzt sich dafür ein, dass alle mit der Aus-, Fort- und Weiterbildung behinderter Menschen beschäftigten Arbeitnehmer*innen über eine rehabilitationsspezifische Zusatzqualifikation verfügen müssen, welche regelmäßig zu erweitern ist. Personalbemessungen in der Ausbildung behinderter Menschen müssen so gestaltet sein, dass ausreichend Zeit zur Verfügung steht.

Die Kosten für diese Zusatzqualifikation sind von den Arbeitgebern zu tragen. Kleinbetriebe können dazu eine Förderung durch die Arbeitsagentur beantragen.



Beschäftigungspflichtquote

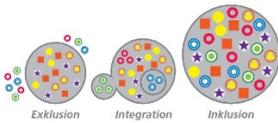
ver.di fordert die Wiedereinführung der Sechs-Prozent-Beschäftigungspflichtquote. Parallel müssen Informations- und Unterstützungskampagnen dazu beitragen, das Vorurteil zu überwinden, Menschen mit Behinderung seien nicht leistungsfähig. Bei einer behinderungsgerechten Ausstattung der Arbeitsplätze und einer Intensivierung personenzentrierter Förderung kann und muss es gelingen, das Potenzial der Beschäftigten mit Behinderung in den Mittelpunkt einer Politik der Steigerung der Beschäftigungsquote zu stellen.

Ausgleichsabgabe

ver.di fordert neben der Wiedereinführung der Sechs-Prozent-Beschäftigungspflichtquote eine deutliche Anhebung der Ausgleichsabgabe. Außerdem muss das Nichterfüllen der Beschäftigungspflicht wirksamer als bisher als Ordnungswidrigkeit mit Bußgeld geahndet werden.

ver.di fordert die stufenweise Anhebung der Ausgleichsabgabe sowie die Einführung einer 4. Stufe (Null-Prozent-Beschäftigungsquote):

- bei einer Beschäftigungsquote von drei bis weniger als fünf Prozent (künftig sechs Prozent) wird die Ausgleichsabgabe pro fehlenden Arbeitsplatz/Monat von 125 Euro auf 250 Euro angehoben.



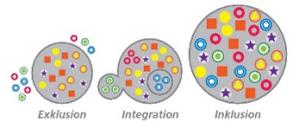
- bei einer Beschäftigungsquote von zwei Prozent bis weniger als drei Prozent wird die Ausgleichsabgabe pro fehlenden Arbeitsplatz/Monat von 220 Euro auf 500 Euro angehoben.
- bei einer Beschäftigungsquote von weniger als zwei Prozent wird die Ausgleichsabgabe pro fehlenden Arbeitsplatz/Monat von 320 Euro auf 750 Euro angehoben.
- bei einer Beschäftigungsquote von null Prozent soll die Ausgleichsabgabe bei rund einem Drittel des Durchschnittsverdiensts (in 2018 rd. 1.000 Euro) liegen.

Schutzrechte für Menschen mit Behinderungen stärken

ver.di fordert, dass der besondere Kündigungsschutz für gleichgestellte und schwerbehinderte Menschen künftig wieder ab dem Tag der Antragstellung gelten muss und dass jeder Arbeitsplatz eines behinderten Menschen unter die Fördermöglichkeiten und den Schutz des SGB IX fallen muss. Dabei ist § 156 Abs. 3 SGB IX nicht anzuwenden (Beschäftigung von weniger als 18 Stunden wöchentlich und höchstens acht Wochen).

Rechte und Ressourcen der Schwerbehindertenvertretungen (SBV)

ver.di fordert eine gesetzliche Klärung der teilweisen oder vollen Freistellung der Gesamt-SBV und Konzern-SBV.



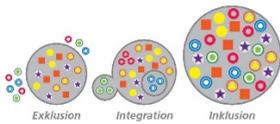
Der Verweis in § 180 Abs. 7 SGB IX auf entsprechende Anwendung der für betriebliche Vertretungen geltenden Regelungen führt zu unterschiedlichen Auslegungen. Hier gibt es mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) keine Klarstellung. Dies muss nachgeholt werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass regelmäßig ein erhöhter Freistellungsbedarf durch die Betreuung vieler weit auseinanderliegender Standorte bedingt ist.

ver.di fordert, eine lückenlose Vertretung der schwerbehinderten Menschen in den Betrieben, Unternehmen und Konzernen durch Schwerbehindertenvertretungen sicherzustellen. Zur Schließung der Betreuungslücke im Konzern muss nach § 180 Abs. 2 Satz 2 SGB IX der folgende Satz eingefügt werden:

„Besteht in einem Konzern nur eine Gesamtschwerbehindertenvertretung, nimmt sie auch die Aufgaben der Konzernschwerbehindertenvertretung wahr“.

ver.di fordert, dass analog zum Betriebsverfassung- und Personalvertretungsgesetz auch den SBV die Möglichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen gesetzlich ermöglicht werden muss.

Gem. § 21 a BetrVG bleibt bei Spaltung eines Betriebes der Betriebsrat im Amt und führt die Geschäfte für die ihm bislang zugeordneten Betriebsteile weiter, soweit sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllen und nicht in einen Betrieb eingegliedert werden, in dem ein Betriebsrat besteht (Übergangsmandat). ver.di fordert, dieses Übergangsmandat, das in BetrVG-Betrieben seit ca. 2 Jahren besteht, muss so auch für die SBV im öf-



fentlichen Dienst und kirchlichen Einrichtungen analog gelten und im Gesetz festgeschrieben werden.

Nach § 178 SGB IX ist die SBV an den Sitzungen des Arbeits-schutzausschusses zu beteiligen. Da dies vor allem in kleineren und mittleren Betrieben häufig nicht berücksichtigt wird, fordert ver.di eine rechtliche Klarstellung dieses Teilnahmerechts im § 11 ASiG.

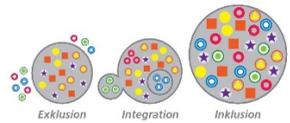
Barrierefreiheit

ver.di fordert, dass gesetzlich klare Regeln geschaffen werden, die alle Anbieter von öffentlich zugänglichen Gütern und Dienstleistungen zur Barrierefreiheit verpflichtet. Auch Privatunternehmen müssen zukünftig stärker zur Barrierefreiheit ihrer Dienstleistungen und Arbeitsstätten verpflichtet werden.

ver.di fordert, dass im Arbeitsstättenrecht Barrierefreiheit deutlicher als bisher gesetzlich geregelt wird. Damit ist auch die digitale Barrierefreiheit gemeint.

Bessere Prävention und Beschäftigungssicherung durch das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

ver.di setzt sich dafür ein, dass Prävention und das betriebliche Eingliederungsmanagement in den Betrieben verbindlich umgesetzt wird, damit Erkrankungen vermieden und erkrankte sowie



behinderte Beschäftigte im Betrieb ihren Arbeitsplatz erhalten. Kontroll- und Sanktionsmechanismen müssen dabei genauso gesetzliche Berücksichtigung finden wie die Beteiligung aller Interessensvertretungen.

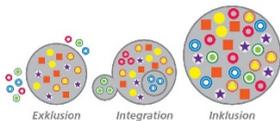
ver.di fordert, um die Gesundheit der Beschäftigten im Arbeitsalltag zu stärken und langfristig ihre Arbeitsfähigkeit zu sichern, die Nichteinhaltung der Regelung des § 167 SGB IX mit Sanktionsmaßnahmen zu versehen. Das heißt, unterlässt ein Arbeitgeber die Prävention nach § 167 (1) SGB IX, muss das Integrationsamt die Zustimmung zu einer Kündigung in allen Verfahren nach § 168 bis § 175 SGB IX verweigern.

Leistungen zur Teilhabe

ver.di fordert: Die Reha-Angebote der Sozialversicherungen müssen auf die Veränderungen in der Arbeitswelt umfassend reagieren und ihre Leistungen entsprechend anpassen.

ver.di wird in der Selbstverwaltung der Rentenversicherung ebenso wie in der Selbstverwaltung der Arbeitsverwaltung dafür Sorge tragen, dass Reha-Leistungen „wie aus einer Hand“ gewährt werden, unabhängig davon, wer am Ende der Kostenträger ist.

ver.di fordert, Leistungen zur medizinischen und beruflichen Rehabilitation auch für Harz-IV-Bezieher*innen deutlich zu verbessern.



Inklusionsvereinbarung

ver.di fordert, den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung rechtlich verbindlich zu machen und die Einigungsstellenfähigkeit vorzusehen.

Inklusionsbeauftragte

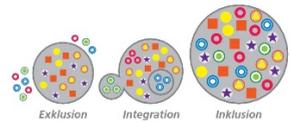
ver.di fordert, dass der Gesetzgeber die Rechtstellung der/des Inklusionsbeauftragte/n des Arbeitgebers stärkt und ihre/seine Bestellung unter Beteiligung der Interessenvertretungen (BR, PR, MAV, SBV sowie bei Stufenvertretungen der GSBV und der KSBV) erfolgen muss.

Werkstätten für behinderte Menschen

ver.di fordert eine Verbesserung der Bezahlung der Werkstattbeschäftigten, ohne dass dadurch ihr rentenrechtlicher Status gefährdet wird und auch ohne Anrechnungen auf Teilhabeleistungen. Der Übergang von den Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist vom Gesetzgeber unter den eben genannten Bedingungen zu erleichtern.

Bundesteilhabegesetz (BTHG)

ver.di setzt sich dafür ein, dass die Umsetzung des BTHG auf Landesebene weder zu Lasten der Menschen mit Behinderung noch zu Lasten der Beschäftigten in der Behindertenhilfe führt.



Nachteilsausgleiche

Behindertenpauschalbetrag:

ver.di fordert, den Behindertenpauschalbetrag nach § 33 b Einkommenssteuergesetz deutlich anzuheben und jährlich zu dynamisieren.

Die bisherige Möglichkeit des Einzelnachweises muss erhalten bleiben.

Kraftfahrzeughilfeverordnung:

ver.di setzt sich dafür ein, dass der Zuschuss zum Kaufpreis eines Kraftfahrzeugs mindestens verdoppelt wird.

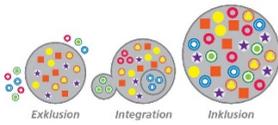
Inklusive Gewerkschaftsarbeit

ver.di verfolgt mit inklusiver Gewerkschaftsarbeit das Ziel, die Mitwirkungsmöglichkeiten von Kolleg*innen mit Behinderung zu erleichtern und ihren Bedürfnissen im Betrieb, der Verwaltung aber auch im Gewerkschaftsleben Rechnung zu tragen.

Hinweis

Ausführliche Hintergrundinformationen zu den Forderungen dieses Antrages sind zu finden unter sopo.verdi.de → Themen → Teilhabepolitik oder alternativ nebenstehenden QR-Code scannen.





Bundesarbeitskreis Behindertenpolitik (BAK Behindertenpolitik)

Die Mitglieder des ver.di-Bundesarbeitskreises Behindertenpolitik/Schwerbehindertenvertretungen (BAK) setzen sich für die Förderung und Verwirklichung der sozialen, gesellschaftlichen und betrieblichen Integration behinderter Menschen ein. Der BAK trifft sich zweimal im Jahr zu einer Arbeitstagung. Er besteht aus ehrenamtlichen Schwerbehindertenvertretungen aus den ver.di-Fachbereichen und -Landesbezirken sowie aus hauptamtlich für dieses Politikfeld verantwortlichen Kolleg*innen.

arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/politikfelder/teilhabepolitik

Kontakt: Melanie Grunow (melanie.grunow@verdi.de)

Landesarbeitskreise

Rheinland-Pfalz-Saar

rps.verdi.de/gruppen/behinderte

Kontakt: Christine Gothe, christine.gothe@verdi.de

Baden-Württemberg

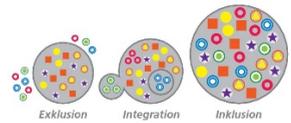
bawue.verdi.de/gruppen

Kontakt: Karin Grimm, karin.grimm@verdi.de

Bayern

bayern.verdi.de/gruppen/menschen-mit-behinderung

Kontakt: Sabine Mayer, sabine.mayer@verdi.de



Berlin-Brandenburg

bb.verdi.de/frauen-und-gruppen/schwerbehinderte

Kontakt: lbz.bb@verdi.de

Hamburg

hamburg.verdi.de/gruppen/behindertenpolitik

Kontakt: Moritz Herbst, moritz.herbst@verdi.de

Hessen

hessen.verdi.de/gruppen/behindertenpolitik

Kontakt: Angelika Kappe, angelika.kappe@verdi.de

Niedersachsen-Bremen

nds-bremen.verdi.de/frauen-und-gruppen/behinderte

Kontakt: Detlef Ahting, detlef.ahting@verdi.de

Nordrhein-Westfalen

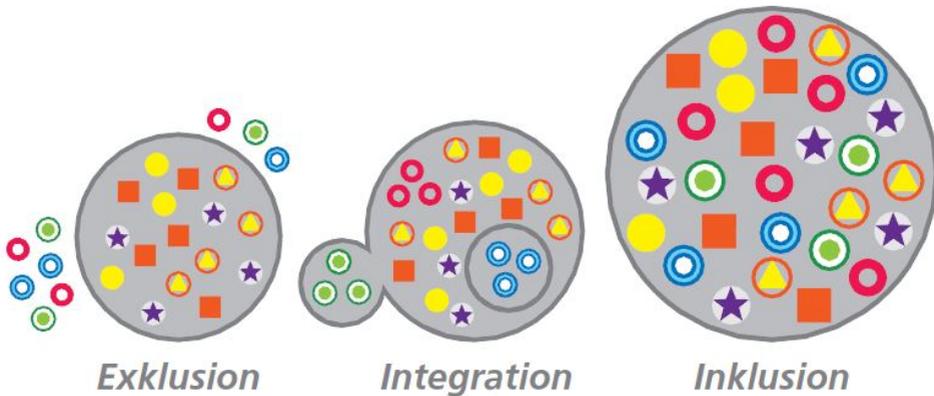
nrw.verdi.de/themen/personengruppen/behinderte

Kontakt: Philip-Maximilian Reuther, philip-maximilian.reuther@verdi.de

Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Hier gibt es keinen Landesarbeitskreis, sat.verdi.de/ueber-uns

Kontakt: lbz.sat@verdi.de



Herausgeberin:
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
Ressort 5 – Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
Melanie Grunow
Referentin Teilhabepolitik/Schwerbehindertenvertretungen

<https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de>

Berlin, im September 2019