



Vorstand

Arbeitsgestaltung
und Qualifizierungs-
politik



Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung 2014

Ergebnisse und Auswertung

Impressum

HerausgeberIndustriegewerkschaft Metall
Funktionsbereich Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik
Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz
GestaltungLingoVision Hamburg
FotosFotolia
AutorNils Bolwig
Veröffentlichung.....August 2015

Abkürzungsverzeichnis

BABundesagentur für Arbeit
BIH.....Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
BRBetriebsrat
Gl.gleichgestellte
Sb.schwerbehinderte
SBVSchwerbehindertenvertretung

Inhalt

I mpressum.....	2
V orwort.....	2
1 Zusammenfassende Bewertung der Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung 2014.....	3
2 Rahmenbedingungen der Wahlkampagne 2014.....	6
3 Herausforderungen und Ausblick	7
3.1 Organisationspolitische Aufgaben.....	9
4 Datenerfassung in MDB.....	11
5 Ergebnisse der Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung 2014 im Überblick.....	12
5.1 Ergebnisvergleich 2010-2014.....	12
5.2 Ergebnisse der SBV-Wahlen seit 1994	12
5.3 Betriebe mit Schwerbehindertenvertretung	13
5.4 Organisationsgrad der Schwerbehindertenvertretungen.....	13
5.5 SBV-Mitglieder	14
5.6 Schwerbehinderte und gleichgestellte WählerInnen	15

Vorwort

Einschränkungsgerechte Arbeitsplätze, individuelle Unterstützung für behinderte Menschen, barrierefreie Ausstattung – all das ist leider noch keine Selbstverständlichkeit in den Betrieben. In der modernen Arbeitswelt nimmt man viel zu selten Rücksicht auf die Belange behinderter Menschen. Und Schwerbehinderte haben immer noch deutlich schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt. Sicher ist zudem: der Problemdruck wird weiter wachsen. Mit der Alterung der Gesellschaft hat die Zahl der behinderten Menschen bereits deutlich zugenommen und wird in Zukunft weiter wachsen.

Bei all den Problemen ist es gut, wenn sich Betroffene nicht an den Rand drängen lassen und sich mit einer starken gewerkschaftlichen Organisation in den Unternehmen für ihre Belange engagieren. »**Durch Dich Stark für Dich!**« lautete das Motto der IG Metall, mit dem wir engagierte Kolleginnen und Kollegen für die Kandidatur zur Schwerbehindertenvertretung bewegen wollten und mit dem wir für unsere Kandidatinnen bei den Wahlen geworben haben. Viele sind unserem Aufruf gefolgt, sind selbst angetreten oder haben den Metallerrinnen und Metallern ihre Stimme gegeben.

Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Die Zahl der Betriebe mit Schwerbehindertenvertretungen ist deutlich gestiegen und die übergroße Mehrheit der Gremienvertreter sind Metallerrinnen und Metallern. In mehr als 300 Betrieben ist es Betriebsräten und Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretungen gelungen, erstmalig eine Schwerbehindertenvertretung zu wählen. Zugleich genießen unsere Schwerbehindertenvertretungen hohe Anerkennung. 84 Prozent aller gewählten Vertreterinnen und Vertreter sind Mitglied der IG Metall. Das ist ein hervorragendes Ergebnis, für das ich allen engagierten Kolleginnen und

Kollegen herzlich danke.
Das habt ihr gut gemacht!

Der Wahlerfolg ist das Eine, die Arbeit in den Gremien das Andere. Zeit zum Ausruhen gibt es nicht! Wir haben noch sehr viel zu tun. Der Weg hin zu einer »Arbeitswelt für alle«, die für Behinderte nicht immer neue Hürden aufwürmt, sondern »Gute Arbeit« für alle Beschäftigten bietet, ist noch weit.



Die Zukunft gehört dabei Schwerbehindertenvertretungen, die konsequent und fachlich versiert die Interessen der behinderten Beschäftigten vertreten. Sie sind die Teilhabeprofis in den Unternehmen und sorgen Hand in Hand mit den Betriebsräten für gute und barrierefreie Arbeitsbedingungen für alle. Und diejenigen, die neu im Amt sind und bislang noch nicht wissen, dass eine erfolgreiche Interessenvertretung im Betrieb nur mit einer starken Gewerkschaft im Rücken gelingen kann, wollen wir in den kommenden Monaten davon überzeugen, als IG Metall Mitglied unsere Reihen zu verstärken.

Allen neu gewählten Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertretern danke ich für ihre Bereitschaft, sich zukünftig für ihre Interessen zu engagieren und wünsche ihnen in ihrem neuen Amt viel Kraft, Ausdauer und engagierte Kolleginnen und Kollegen an ihrer Seite.

Hans-Jürgen Urban

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

1 Zusammenfassende Bewertung der Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung 2014

Erfolgreiche SBV-Wahlen 2014

Trotz schon traditionell schwieriger Kommunikationsbedingungen im Vorfeld der Wahlen haben wir unsere zentralen Wahlziele erreicht:

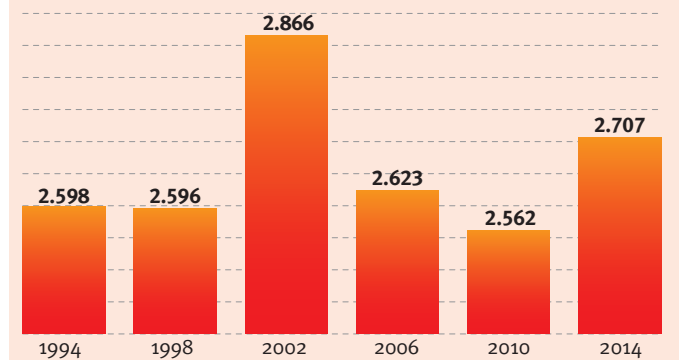
- Der Organisationsgrad der Schwerbehindertenvertretungen konnte mit 84 Prozent auf dem guten und hohen Niveau gehalten werden.
- Die Anzahl der Betriebe mit gewählten Schwerbehindertenvertretungen ist mit 2 707 leicht angestiegen.¹
- Die Erhöhung der Aufmerksamkeit für die SBV-Wahlen drückt sich in einer beachtlichen Wahlbeteiligung von 56 Prozent aus.
- Betriebsräte, Gesamt- und Konzernschwerbehindertenvertretungen haben in 316 Betrieben erfolgreich für die erstmalig Durchführung der SBV-Wahlen mobilisiert.

Die Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall haben ihre »Spitzenposition« auch im Vergleich aller Wahlgänge des Jahres 2014 behauptet (BR-Wahl: 71,49 Prozent, JAV-Wahl: 71,9 Prozent). Mit den SBV-Wahlen 2014 haben wir eine stabilere betriebliche Verankerung unserer Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben und in den Regionen erreicht.

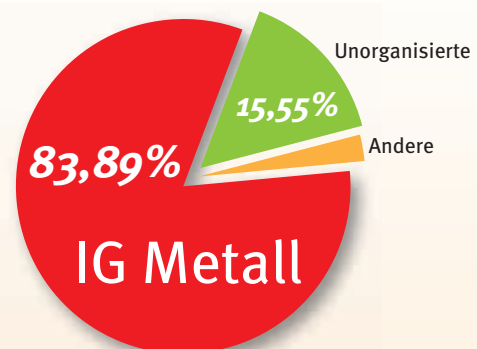
Die IG Metall bleibt deutlich die stärkste Kraft in den Betrieben. Der Anteil unorganisierter Schwerbehindertenvertretungen liegt bei nur 16,11 Prozent. CGM und AUB sind mit insgesamt nur vier Mandaten praktisch bedeutungslos.

¹ Als Folge von Problemen bei der vollständigen Rückmeldung der Wahlergebnisse ist die tatsächliche Anzahl der SBVs höher zu veranschlagen (siehe auch Seite 7, »Wahlergebnissicherung«).

Gewählte Schwerbehindertenvertretungen 1994-2014



Zusammensetzung der Schwerbehindertenvertretungen 2014



Organisationsgrad behinderter Beschäftigter im Anstieg

Diese Wahlperiode beenden wir die SBV-Wahl 2014 mit einem Organisationsgrad von 47,27 Prozent in einem deutlichen Plus.

Das Interesse der Belegschaften an der Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen ist gewachsen. Viele behinderte Beschäftigte honorieren die besondere Qualität der Beratungs- und Betreuungsarbeit der Schwerbehindertenvertretungen mit einer überdurchschnittlich guten Zustimmung zur IG Metall.

Basis für langfristige und differenzierte Inklusionspolitik

Parallel zur späteren Beendigung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse behinderter und nichtbehinderter Beschäftigter (durchschnittliche Zugangsalter, Männer 2013: 64,1 Jahren bzw. Frauen 2013: 64,2 Jahren), stellen sich Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräte zunehmend auf das Thema Demografie ein. Zum einen ist die Tendenz zu einer längeren Mandatschaft erkennbar. Es sind 33,39 Prozent der SBVs in der dritten Amtsperiode tätig.

Mit dem demografischen Wandel und der Forderung der UN-Behindertenrechtskonvention nach einer inklusiven Arbeitswelt etablieren sich die Schwerbehindertenvertretungen nun auch verstärkt als Kollektivgremium. Die Aufgabenvielfalt einer professionellen Vertretung der Interessen behinderter Arbeitnehmer/innen verteilt sich mit der Wahl 2014 auf »SBV-Gremien« mit einem höheren Anteil von Stellvertretungen. Damit ist eine kontinuierlichere betriebliche Inklusionspolitik zu gewährleisten.

20,57 Prozent der Schwerbehindertenvertretungen sind weiblich (2010: 19,46 Prozent). Der Anteil der MigrantInnen bei den gewählten SBVs liegt bei 3,17 Prozent.

Zu beobachten ist ferner eine neue Spezialisierung in den Betriebsratsgremien. Immer öfter sind auch Betriebsratsmitglieder für das Themenspektrum »Älter werden im Betrieb«, »Einsatzbeschränkung«, »Leistungswandel«, »Behinderung« fachkundig zuständig. Die beiden Interessenvertretungen bauen damit ihre Gesundheits- und Gestaltungskompetenz und ihre Fähigkeit zur Zusammenarbeit aus.



Wahlbeteiligung – Gradmesser für Inklusion

Die Wahlbeteiligung von 55,96 Prozent (zum Vergleich BR-Wahlen: 69,91 Prozent) ist ein Gradmesser für das erreichte Maß an Inklusion in den Betrieben. Für behinderte Beschäftigte ist es demnach keineswegs so selbstverständlich, sich an demokratischen betrieblichen Wahlen zu beteiligen wie für nichtbehinderte Beschäftigte.

Es sind Hemmschwellen festzustellen, von Wahlrecht Gebrauch zu machen. In vielen Betrieben ist die SBV-Wahl im Rahmen einer Wahlversammlung vorgeschrieben. Besonders diejenigen Wahlberechtigten, denen die Behinderungen nicht anzusehen sind, sind zurückhaltend bei der Abgabe ihrer Stimme. So müssen sie sich nicht innerbetrieblich als schwerbehindert »outen«. Und auch in Betrieben mit Schichtarbeitsmodellen besteht oftmals ein Problem der arbeitszeitnahen Teilnahmemöglichkeit an der

Wahlversammlung. Eine Änderung des Wahlrechts dahingehend, das auch die Briefwahl im vereinfachten Wahlverfahren zulässt, würde eine Hürde zur SBV Wahl beseitigen.

Rechtsstreitigkeiten

Es sind keine Rechtsstreitigkeiten bei Arbeitsgerichten im Vorfeld oder im Nachgang bekannt geworden. Die durchweg sorgfältige Arbeit der Wahlvorstände und die intensive Berichterstattung über die Handhabung der Wahlverfahren haben dafür gesorgt, Wahl-Anfechtungen zu minimieren. Komplizierte Einzelfragen des formellen Wahlverfahrens wurden zusammen mit den Verwaltungsstellen bearbeitet.

Wahlergebnissicherung

Die vollständige Sicherung der Wahlergebnisse bleibt ein Sorgenkind der Wahldurchführung. Der Aufwand ein lückenloses und damit realistisches Endresultat abzubilden, ist für die Akteure auf allen Organisations-

ebenen unangemessen hoch. Wegen Rückmelde- und Erfassungsproblemen ist von einer höheren Gesamtzahl von Wahlbetrieben auszugehen als sie das Stichtagsergebnis wiedergibt. Der nicht erfasste Teil der SBVs kann somit nicht systematisch in die politischen Aktivitäten und Angebote der IG Metall eingebunden werden.

Bruchstellen bei der Sicherung der SBV-Wahlergebnisse sind:

- Erstmalige SBV-Wahlbetriebe sind bei der Wahleinleitung nicht bekannt
- Wahlvorstände oder Wahlleitungen verfügen nicht über die Wahlmaterialien
- Die Wahlberichtsbögen werden unvollständig an die Verwaltungsstellen versandt
- Mehrfaches Nachfassen, aufwändige Nachrecherche und die Ermittlung erstmaliger SBV-Wahlbetriebe durch die Verwaltungsstellen binden knappe Personalkapazitäten.



2 Rahmenbedingungen der Wahlkampagne 2014

Im Oktober und November 2014 haben die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in den Betrieben ihre neuen Schwerbehindertenvertretungen gewählt. Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung 2014 erfolgte im Kontext der sich seit langen abzeichnenden höheren Leistungs- und Flexibilisierungsanforderungen. Die Auslagerung der indirekten Bereiche hat in vielen Betrieben zum Fehlen geeigneter Beschäftigungsmöglichkeiten für behinderte Beschäftigte geführt.

Die besondere Betroffenheit behinderter Beschäftigter besteht darin, dass die gegenwärtige Personalpolitik ihre spezifischen Rechte und Belange häufig missachtet. Wegen fehlender Barrierefreiheit, fehlender ein-

schränkungsgerechter Arbeitsplätze sowie mangelnder individueller Unterstützung sind behinderte Menschen im Betrieb oft benachteiligt. Häufig verschlimmern sich infolgedessen ihre gesundheitlichen Einschränkungen und damit wächst auch ihr Ausgliederungsrisiko.

Mit einem langfristig vorbereiteten und eigenständigen Kampagnenauftritt – unter dem Wahlkampfmotto **»Durch Dich STARK für Dich«** – ist es gelungen, diese spezifische Beschäftigungslage aufzunehmen, an den Kampf- und Widerstandsgeist der behinderten Beschäftigten zu appellieren und die Schwerbehindertenvertretung als eine Instanz zu positionieren, die zur Verbesserung der eigenen Position in schwierigen Zeiten dient.



3 Herausforderungen und Ausblick

Inklusion behinderter Beschäftigter im betrieblichen und gesellschaftlichen Trend

Die Frage altersgerechter und barrierefreier Arbeitsabläufe und Betriebe sowie eine kontinuierliche betriebliche Weiterbildung sind als Konstanten einer demografiefesten Personal- und Beschäftigungspolitik für die kommenden Jahrzehnte nicht mehr aus dem gesundheitspolitischen Alltag der Betriebe und der Interessenvertretungen wegzudenken.

Zwar existieren für behinderte Menschen eine Reihe gesetzlicher Vorschriften, die dafür sorgen sollen, dass Menschen mit Behinderungen keine Diskriminierung am Arbeitsplatz erfahren und Arbeitgeber angemessene Vorkehrungen zur Gleichbehandlung treffen. In der betrieblichen Wirklichkeit stehen aber solche inklusionsfördernden Maßnahmen für viele Beschäftigte nur auf dem Papier. Umso mehr Bedeutung erfährt deshalb der ungehinderte Zugang behinderter und gesundheitlich eingeschränkter Menschen zu Maßnahmen, Hilfen und Leistungen der Beschäftigungsförderung und -sicherung.

Dieser Trend hat spätestens mit der SBV-Wahl 2014 auch kleine und mittlere Betriebe erreicht. Der gewach-

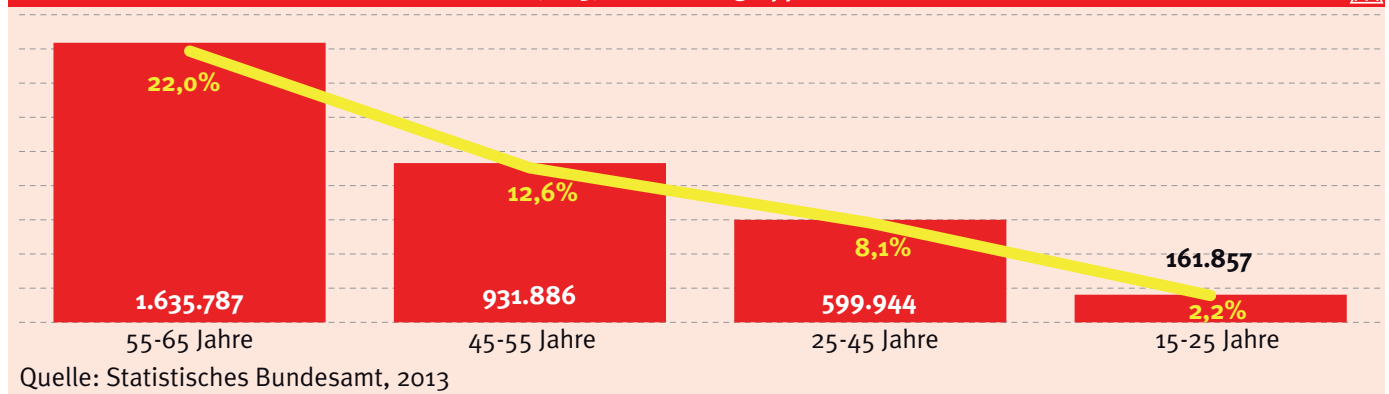
sene Stellenwert von »Gute Arbeit« und Demografie hat auch in diesen Betriebsgrößen viele Betriebsräte veranlasst, erstmalig eine SBV zu installieren. Mit dem kontinuierlichen Anstieg des Anteils behinderter Beschäftigter in alle Belegschaften hat sich folgerichtig auch die Nachfrage nach einer gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretung mit besonderer Gesundheits- und Gestaltungskompetenz verstärkt.

Interessenvertretung behinderter Menschen im Wandel

Diese neue Nachfragesituation ist durch drei wesentliche Entwicklungen gekennzeichnet:

1. Die Zahl von Beschäftigten mit Behinderungen und Einsatzbeschränkungen wächst ebenso kontinuierlich wie die Nachfrage nach leistungsadäquat angepassten Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen.
2. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und andere tarifvertragliche und betriebliche Regelungen und Verfahren zur altersgerechten Arbeitsgestaltung gewinnen an Einfluss und erzielen sukzessive die erwartete Wirkung.
3. In den geburtenstarken Altersgruppen (ab 40 Jahren) differenzieren sich spezifische Unterstützungsbedarfe

Schwerbehinderte Menschen im Erwerbsalter (2013) nach Altersgruppen



für Beschäftigte mit eingeschränkter Einsatzbreite, langzeiterkrankte Beschäftigte, Beschäftigte in Rentennähe, behinderte Frauen, behinderte Migrantinnen heraus.

Der gemeinsame Handlungsdruck für Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen, der von diesen Anforderungen zur Erhaltung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von bis zu 20 Prozent der Beschäftigten ausgeht, rückt die damit verbundenen Regelungs- und Gestaltungsaufgaben zunehmend in ihr Blickfeld; das Engagement der Interessenvertretungen für gute und barrierefreie Arbeit bekommt einen festen Platz in der Interessenvertretungspolitik.

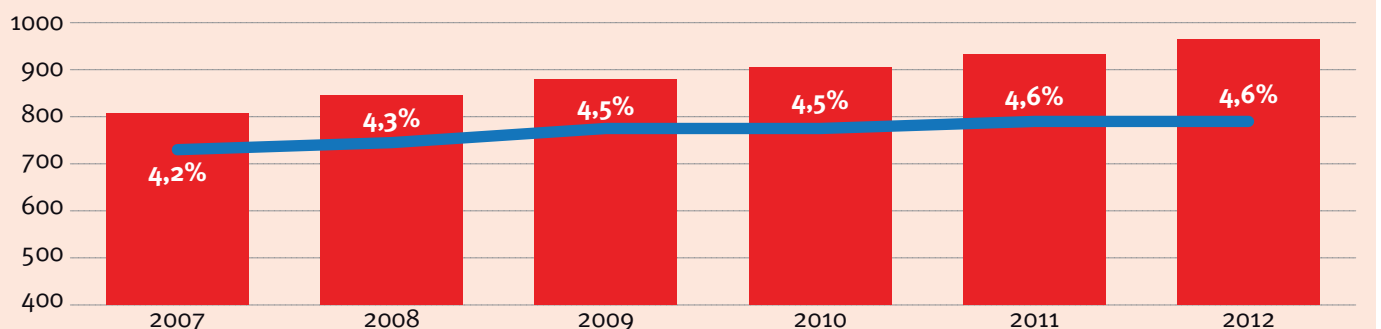
Die Bewältigung des demografischen Wandels durch präventive und korrektive Arbeitsgestaltung und weitere Laufbahn gestaltende Maßnahmen wirkt zugleich als ein wesentlicher Treiber eines beschleunigten Wandels der Interessenvertretungsarbeit. Mit der SBV-Wahl 2014 wird dieser Wandel deutlicher als bisher sichtbar:

- Es bildet sich ein strategisches Handlungsfeld »Teilhabe und Prävention« heraus, das folgende Schwerpunktmaßnahmen umfasst: Teilhabesiche-

rung, Gesundheitsprävention, Arbeitsgestaltung und Barrierefreiheit, Inklusive Aus- und Weiterbildung, Inklusive Personalpolitik und Teilhabeförderung.

- Mit diesen Schwerpunkten betrieblicher Inklusionsmaßnahmen verbindet sich ein eigenständiges Dienstleistungsangebot der SBV:
 - Transfer von Aufmerksamkeit, Vertrauen und Inklusionswissen über Ansprüche und Rechte behinderter Beschäftigter
 - Fördern und stärken der Konfliktfähigkeit und der Selbsthilferessourcen bei den Betroffenen
 - Zugänge zu Maßnahmen und Teilhabeleistungen der Beschäftigungsförderung und -sicherung schaffen
 - Vernetzung von Beschäftigten und Betrieben mit Leistungsträgern und sozialen Dienstleistungen
 - Prozess- und Organisationsgestaltung einer betrieblichen Inklusionskultur (Integrationsvereinbarungen)
- Eine weitere Antwort auf die zunehmende Komplexität der Demografie bedingten Anforderungen ist die Professionalisierung und fachliche Spezialisierung der Interessenvertretungsarbeit. In diesem Professionalisierungsprozess lassen sich bestimmte Kernkompetenzen und aufgabenspezifische Arbeitsmethoden

Schwerbehinderte Beschäftigte (alle, in Tausend) und Entwicklung der Beschäftigungsquote (in Prozent)



Quelle: BIH, BA

ausmachen, die zukünftig auch Grundlage für ein neues Rollen- und Berufsbild einer »Betriebliche Fachkraft für Teilhabe und Prävention« sein könnten.

- Ein ausgeprägtes Selbstverständnis, professionell Handelnder mit ehrenamtlichem Auftrag zu sein, veranlasst Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräte auch zur Anpassung ihrer internen Arbeitsorganisation und ihres Kooperationsverhaltens. Der Wandel hin zum Kollektivgremium »Schwerbehindertenvertretung« und die pragmatische Zusammenarbeit der beiden Gremien im Rahmen einer abgestimmten und demografierobusten Betriebspolitik erzeugt ein eigenes wiedererkennbares Profil, verleiht Handlungssicherheit, fördert die Anerkennung, schützt vor Überforderung und ermöglicht nachhaltiges Arbeiten.

3.1 Organisationspolitische Aufgaben

SBVs qualifizieren, organisieren und beteiligen

Das Interesse der Belegschaften an der Arbeit der SBVs hat zweifelsfrei zugenommen. Der wachsende Unterstützungsbedarf für behinderte, einsatzeingeschränkte und langzeiterkrankte Beschäftigte unterstreicht die Rolle von Bildung und Beratung und einer systematischen Kompetenzentwicklung für die Interessenvertretungen.

Die Erwartungen der Beschäftigten und Mitglieder an eine Schwerbehindertenvertretung, die ihre Interessen insbesondere in Konflikten kompetent und durchsetzungsstark vertritt, verlangt der IG Metall kontinuierliche aufgabenbegleitende Qualifizierungsanstrengungen ab. Im Qualifizierungsfocus von Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen sollten stehen:

- Rechtssicherheit in der Handhabung ihrer Mitwirkungsrechte
- eine stabile Fachlichkeit und Kompetenz zur Gestaltung inklusiver und barrierefreier Beschäftigung
- die genaue Kenntnis von Durchsetzungsrechten und -möglichkeiten
- das Erlernen von Erfolgsstrategien: Kooperationen, Netzwerke, Projekte managen.

Zum anderen sollte die IG Metall für die Schwerbehindertenvertretungen sowohl in ihrer betrieblichen Betreuungsarbeit präsent und ansprechbar sein, als auch Präsenz in ihren Betreuungs- und Erschließungsräumen zeigen. Für die Anbindung und die Beteiligung an der (Teilhabe-)Politik der IG Metall kommt es vor allem auf tragfähige Rahmenbedingungen eines leichten Zugangs zu den SBV-Angeboten der IG Metall an:

- SBV-Angebote auf den örtlichen, bezirklichen, zentralen Webseiten
- Örtliche bzw. regionale Arbeitskreise »Menschen mit Behinderung«
- Professionelle Beratungsangebote
- Ausreichende Anzahl ehrenamtlicher MultiplikatorInnen und ExpertInnen.

Mitgliederpotenziale erschließen

Die Mitgliederzugewinne seit der letzten SBV-Wahl sind das Resultat erfolgreicher Beratungs- und Betreuungsarbeit der Schwerbehindertenvertretungen, deren besondere Qualität in der individuellen betrieblichen Beratung liegt. Viele behinderte Beschäftigte honorieren dies mit einer überdurchschnittlich guten Zustimmung zur IG Metall.

Trotz dieser guten Mitgliederbilanz bei den behinderten und gleichgestellten Beschäftigten sind weitere Mitgliederzuwächse aus dem genannten Personenkreis möglich. Mit der Zunahme des Belegschaftsanteils von älteren und behinderten Beschäftigten erweitert sich das Mitgliederpotenzial der IG Metall, denn mehr als 70 Prozent aller schwerbehinderten Menschen im Erwerbsalter sind 45 Jahre und älter.

Behinderte und gleichgestellte Beschäftigten sollten daher zusammen mit gesundheitlich beeinträchtigten Beschäftigten (ohne Grad der Behinderung) als eigenständige Zielgruppe bei der zukünftigen Mitgliederwerbung berücksichtigt werden. Als entscheidende Argumente gewerkschaftlicher Organisation gilt es herauszustellen:

- die Dienstleistungskompetenz und die Konfliktpräsenz der IG Metall Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräte

- die Durchsetzung der besonderen Schutzrechte für behinderte und beeinträchtigte Beschäftigte
- die Realisierung langfristiger leistungs- und gesundheitsgerechter Beschäftigungslösungen.

Organisationspotenzial bei unorganisierten SBVs auszuschöpfen

Die Wahlergebnisse weisen auch auf ein noch zu erschließendes Organisationspotenzial bei 432 unorganisierten Schwerbehindertenvertretungen hin. Unorganisierte SBVs lehnen die IG Metall in der Regel nicht grundsätzlich ab. Besonders entlang der erlebten Grenzen ihrer Durchsetzungsmöglichkeiten in betrieblichen Konflikten besteht eine besondere Sensibilität von Schwerbehindertenvertretungen für die Vorteile politischer Rückendeckung durch die IG Metall und ihre Betriebsräte. Werbeaktivitäten sollten gezielt an diesen SBV-Erfahrungen ansetzen.



4 Datenerfassung in MDB

Der Endauswertungsbericht für die SBV-Wahlen 2014 wurde zum Stichtag 30. Juni 2015 vorgenommen, hierbei sind alle bis zum Stichtag in die Datenbank der IG Metall (MDB) eingegebenen Wahlberichtsbögen berücksichtigt.

Verglichen werden in diesem Bericht die Daten vom 30.06.2011 (SBV Wahlergebnis 2010) mit dem 30.6.2015.

Die Dateneingabe weiterer SBV-Wahlergebnisse durch die Verwaltungsstellen in MDB wird fortgeführt.

Der gesamte datentechnische Erfassungszeitraum der vierjährigen Amtsperiode 2014 bis 2018 besteht vom 1. Oktober 2013 bis 30. September 2017. Ab 1. Oktober 2017 beginnt dann die Wahlperiode 2018 bis 2022.



5 Ergebnisse der Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung 2014 im Überblick

5.1 Ergebnisvergleich 2010-2014

Ergebnisse SBV-Wahlen	2010	2014
SBV-Mitglieder insgesamt	6.327	6.739
Schwerbehindertenvertretungen	2.569	2.707
Stellvertretende SBV	3.758	4.032
IGM-Organisationsgrad SBV (in Prozent)	85,05	83,89
Anteil Unorganisierte (in Prozent)	14,32	16,11
SBV 1. Amtszeit (in Prozent)	30,28	30,48
SBV 2. Amtszeit (in Prozent)	35,38	35,80
SBV 3. Amtszeit (in Prozent)	34,33	33,39
Altersgruppe 46-59 (in Prozent)	66,91	70,93
Altersgruppe 31-45 (in Prozent)	22,81	16,00
SBV weiblich (in Prozent)	19,46	20,57
SBV männlich (in Prozent)	80,54	79,43
MigrantInnen (in Prozent)	3,31	3,17
Beschäftigte insgesamt	1.976.487	2.203.159
Schwerbehinderte Beschäftigte	99.010	114.125
davon gleichgestellte Beschäftigte (Anzahl)	23.715	28.291
davon gleichgestellte Beschäftigte (Prozent)	23,9	24,79
Beschäftigungsquote (in Prozent)	5,01	5,18
Organisationsgrad schwerbehinderte Beschäftigte (in Prozent)	43,22	47,27
Wahlbeteiligung (in Prozent)	58,23	55,96

5.2 Ergebnisse der SBV-Wahlen seit 1994

	1994	1998	2002	2006	2010	2014
SBV-Mitglieder insgesamt	5.896	5.902	6.755	6.240	6.327	6.739
Schwerbehindertenvertretungen	2.598	2.596	2.866	2.623	2.569	2.707
Stellvertretende SBV	3.298	3.306	3.889	3.617	3.758	4.032
IGM-Organisationsgrad SBV (in Prozent)	87,03	86,97	84,33	84,37	85,05	83,89
Anteil Unorganisierte (in Prozent)	11,97	12,59	15,21	15,25	14,32	16,11
SBV 1. Amtszeit (in Prozent)	52,40	50,50	34,93	29,74	30,28	30,48
SBV 2. Amtszeit (in Prozent)	16,76	16,91	36,64	39,61	35,38	35,80
Altersgruppe 46-59 (in Prozent)	k. A.	66,53	61,44	64,51	66,91	70,93
Altersgruppe 31-45 (in Prozent)	k. A.	32,73	31,05	29,13	22,81	16,00
SBV weiblich (in Prozent)	13,05	15,98	15,91	15,93	19,46	20,57
SBV männlich (in Prozent)	86,95	84,02	84,09	84,06	80,54	79,43
MigrantInnen (in Prozent)	1,92	2,04	3,00	2,47	3,31	3,17
Beschäftigte insgesamt	1.945.878	1.966.589	2.161.528	1.994.625	1.976.487	2.203.159
Schwerbehinderte Beschäftigte	85.323	78.958	91.162	92.285	99.010	114.125
davon gleichgestellte Beschäftigte (Anzahl)	8.484	10.449	15.683	20.137	23.715	28.291
davon gleichgestellte Beschäftigte (Prozent)	9,9	13,2	17,2	21,8	23,9	24,79
Beschäftigungsquote (in Prozent)	4,48	4,11	4,22	4,63	5,01	5,18
Organisationsgrad schwerbehinderte Beschäftigte (in Prozent)	52,96	49,57	41,47	39,96	43,22	47,27
Wahlbeteiligung (in Prozent)					58,23	55,96

5.3 Betriebe mit Schwerbehindertenvertretung

Die Anzahl der Betriebe mit gewählter Schwerbehindertenvertretung konnte 2014 mit 2 707 Vertrauenspersonen im Vergleich zu den SBV-Wahlen 2010 deutlich ausgebaut werden.

Die Verteilung der Schwerbehindertenvertretungen nach Betriebsgrößen zeigt: Der größte Anteil (24 Prozent) wurde in der Größengruppe von 301 bis 499 Beschäftigte gewählt, gefolgt von der Größengruppe von 500 bis 999 Beschäftigte (20 Prozent). In den Größengruppen 5 bis 50 und 5 000 und mehr Beschäftigte sind die Anteile am geringsten.

SBV-Wahlen 2014: Schwerbehindertenvertretungen nach Betriebsgrößen		
Betriebsgröße	Schwerbehindertenvertretungen	In Prozent
5 bis 50	10	0,37
51 bis 100	103	3,8
101 bis 199	425	15,7
200 bis 300	509	18,8
301 bis 499	651	24,05
500 bis 999	549	20,28
1.000 bis 4.999	407	15
5.000 und mehr	53	1,9
Gesamt	2.707	100

5.4 Organisationsgrad der Schwerbehindertenvertretungen

Von allen erfassten Schwerbehindertenvertretungen sind 2 271 Mitglied der IG Metall. Dies entspricht einem Organisationsgrad von 83,89 Prozent (2010: 85,05 Prozent). Damit gehören vier von fünf SBVen der IG Metall an.

Die Ergebnisse anderer Organisationen fallen nicht entscheidend ins Gewicht. Der CGM erhielt 3 Mandate, die AUB erhielt 1 Mandat.

Der Anteil unorganisierter Schwerbehindertenvertretungen ist mit 421 gleichwohl ein wichtiges Mitgliederpotenzial.

Die KandidatInnen der IG Metall sind in den Betrieben weitgehend unangefochten anerkannt und bei den Wählerinnen und Wählern akzeptiert.

5.5 SBV-Mitglieder

Amtszeiten und Altersstruktur

Erstmals gewählt wurden 30,48 Prozent (2010: 30,28 Prozent) aller Schwerbehindertenvertretungen.

Eine Verjüngung konnte nicht erreicht werden. Es dominiert die Altersgruppe 46-59 Jahre mit 70,93 Prozent. Dennoch besteht keine ungünstige Altersstruktur. Aufgrund der Tendenz zu einer längeren Mandatschaft ist eine Stabilität der SBV-Strukturen bis in die übernächste Wahlperiode 2018-2022 zu erwarten.

Der Frauenanteil bei den Schwerbehindertenvertretungen konnte auf 20,57 Prozent deutlich gesteigert werden.

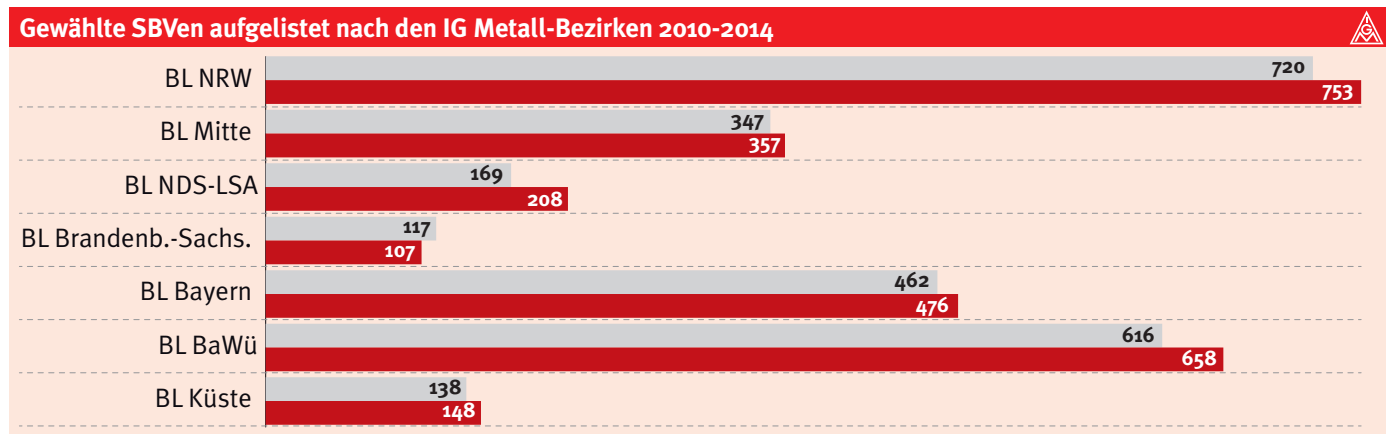
Der Anteil von MigrantInnen bei den SBVen blieb stabil bei 3,17 Prozent.

5.6 Schwerbehinderte und gleichgestellte WählerInnen

Die Gesamtzahl schwerbehinderter und gleichgestellte WählerInnen nimmt als Folge der demografischen Entwicklung und der Arbeits- und Leistungsbedingungen kontinuierlich zu. In 2014 waren zum Zeitpunkt der Wahl 114 125 schwerbehinderte Menschen in den Wahlbetrieben beschäftigt (2010: 99 010).

Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen im Organisationsbereich der IG Metall überschreitet mit 5,18 Prozent zum zweiten Mal die gesetzliche Mindestbeschäftigungsquote.

Der Organisationsgrad der schwerbehinderten/gleichgestellten Beschäftigten konnte gegenüber 2010 um 4 Prozentpunkte auf 47,27 Prozent angehoben werden.



6 Einzelne Ergebnisse der SBV-Wahlen 2014

6.1 Betriebe mit SBV-Wahl (insgesamt und nach Branchen)

Wahl der Schwerbehindertenvertretung 2014				2010
Gesamt	Metall/ Elektro	Textil und Bekleidung	Holz und- Kunststoff	Gesamt
2.707	2.505	96	106	2.569

6.2 Gewählte SBVen und stellvertretende SBVen

Nach Betriebsgrößen

Betriebsgröße	Anzahl SBV	Anzahl stellv. SBV
5 bis 50	10	12
51 bis 100	103	108
101 bis 199	425	479
200 bis 300	509	626
301 bis 499	651	915
500 bis 999	549	862
1.000 bis 4.999	407	818
5.000 und mehr	53	212
Gesamt	2.707	4.032

Nach Amtszeit

SBV-Wahl 2014 Amtszeit	Anzahl SBV	In Prozent
1. Amtszeit	825	30,48
2. Amtszeit	969	35,80
3. Amtszeit	904	33,39

Nach Altersgruppen

SBV-Wahl 2014 Altersgruppe	Anzahl SBV	In Prozent
18-30 Jahre	40	1,48
31-45 Jahre	433	16,00
46-59 Jahre	1920	70,93
Ab 60 und älter	184	6,80

6.3 Schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte

Be- triebs- größe	Beschäf- tigte ins- gesamt	Sb. Be- schäftigte	davon gleich- gestellte Beschäf- tigte	Beschäf- tigungs- quote in Prozent	Organi- sations- grad sb. Beschäf- tigte in Prozent
5 bis 50	362	68	17	18,78	47,06
51 bis 100	8.368	793	196	9,48	54,48
101 bis 199	65.063	4.335	914	6,66	49,39
200 bis 300	126.647	6.871	1.579	5,43	51,86
301 bis 499	252.988	13.231	2.876	5,23	47,11
500 bis 999	377.173	18.575	4.206	4,92	45,20
1.000 bis 4.999	742.910	36.288	9.640	4,88	43,93
5.000 und mehr	629.648	33.964	8.863	5,39	50,68
Gesamt	2.203.159	114.125	28.291	5,18	47,27

6.4 Wahlbeteiligung

Die Wahlbeteiligung betrug im Durchschnitt der Betriebe 55,96 Prozent. Die beste Wahlbeteiligung konnte mit 80,88 Prozent in den Betrieben mit 5 bis 50 Beschäftigte erzielt werden.

Betriebs- größe	Anzahl Betriebe	Wahlbe- rechtigte	Wähler/ innen	Wahlbetei- ligung in Prozent
5 bis 50	10	68	55	80,88
51 bis 100	103	793	614	77,43
101 bis 199	425	4.335	2.988	68,93
200 bis 300	509	6.871	4.256	61,94
301 bis 499	651	13.231	7.229	54,64
500 bis 999	549	18.575	9.467	50,97
1.000 bis 4.999	407	36.288	20.481	56,44
5.000 und mehr	53	33.964	18.779	55,29
Gesamt	2.707	114.125	63.869	55,96

www.igmetall.de