

Vertrauenspersonen fragen...

Vertrauensperson B. aus P.:

Ab dem 1. 1. 2007 soll für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zum Bund oder zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliederverbandes der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist, ein leistungsbezogenes Entgelt eingeführt werden (§§ 1, 18 TVöD). Für die Beschäftigten des Bundes werden Regelungen in einem Bundestarifvertrag vereinbart. Für Beschäftigte im kommunalen Bereich regelt § 18 – Fassung Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) zur Vergabe des Leistungsentgeltes u. a., dass bei der Entwicklung und beim ständigen Controlling des betrieblichen Systems der leistungsbezogenen Bezahlung eine betriebliche Kommission mitwirkt, deren Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Betriebs-/Personalrat aus dem Betrieb benannt werden (vgl. § 18 Abs. 7). Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht explizit genannt. Wie beurteilen Sie die Frage nach einem Beteiligungsrecht der Schwerbehindertenvertretung bei der Betrieblichen Kommission über die Entwicklung (Gewährung) von Leistungsprämien (eine ähnliche Regelung findet sich in § 5 des Tarifvertrages über die Gewährung von Leistungsprämien im Bereich des Kommunalen Arbeitgeberverbandes für Nordrhein-Westfalen – KAV NW)?

Um die Interessen der schwerbehinderten Menschen im Betriebs-/Personalrat zur Geltung bringen zu können, sind der Schwerbehindertenvertretung Rechte eingeräumt, die ihr eine Beteiligung an der Willensbildung des Betriebs- oder des Personalrates ermöglichen. Dazu gehört u. a. das Recht, an allen Sitzungen des BR/PR und deren Ausschüssen sowie dem Arbeitsschutzausschuss teilzunehmen. Darüber hinaus wird die SBV zu den sog. Monats- bzw. Vierteljahresgesprächen hinzugezogen (vgl. § 95 Abs. 4 Satz 1 u. Abs. 5 SGB IX).

Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelungen zu den Beteiligungsrechten der SBV ist, dass die SBV durch ihre beratende Teilnahme die Möglichkeit haben soll, auf die Willensbildung und Entscheidungsfindung des Gremiums Einfluss zu nehmen, damit auch die Belange der schwerbehinderten AN des Betriebes Berücksichtigung finden können. Eine Beschränkung des Teilnahmerechts der SBV nur auf solche Sitzungen/Besprechungen, bei denen Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen auf der Tagesordnung stehen, sieht das Gesetz nicht vor. Entsprechende Überlegungen wurden im Zuge der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes fallengelassen.

Zu den Beteiligungsrechten der SBV, die vormalig in § 25 Abs. 4 Satz 1 u. Abs. 5 Schwerbehindertengesetz geregelt waren, hat das BAG klargestellt, dass das Recht der Schwerbehindertenvertretung zur beratenden Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats und dessen Ausschüssen nach § 25 Abs. 4 Satz 1 SchwbG (jetzt § 95 Abs. 4 Satz 1 SGB IX) auch die beratende Teilnahme an Sitzungen gemeinsamer Ausschüsse des Betriebsrates und des Arbeitgebers i. S. des § 28 Abs. 3

BetrVG umfasst (BAG, Beschluss v. 21. 4. 1993 – 7 A BR 44/92; br 1995, 71 ff.).

Im Zusammenhang mit der Entscheidung anstehenden streitigen Rechtsfrage hat das BAG festgestellt, dass der SBV an den Sitzungen der Akkordkommission und der Kommission zur Beurteilung von Verbesserungsvorschlägen im Betrieb (jeweils paritätisch besetzte Gremien) ein Teilnahmerecht unmittelbar aus § 25 Abs. 4 Satz 1 SchwbG (jetzt: § 95 Abs. 4 Satz 1 SGB IX) zu steht.

Der Urteilsbegründung ist u. a. zu entnehmen, dass das Teilnahmerecht der SBV anderenfalls leerliefe. Das wäre dann der Fall, wenn betriebliche Themen, die Inhalt der regelmäßigen Besprechungen zwischen AG und BR sein können, nicht in diesen Gesprächen, sondern stattdessen in gemeinsamen Ausschüssen behandelt würden. Aus dem Sinn und Zweck des gesetzlichen Beteiligungsrechtes der SBV ist deshalb auch über den bloßen Wortlaut des Gesetzes hinaus ein entsprechendes Teilnahmerecht der SBV abzuleiten.

M. E. kann aus dem Urteil auch ein Beteiligungsrecht der Schwerbehindertenvertretung an den Sitzungen der Betrieblichen Kommission über die Gewährung von Leistungsprämien abgeleitet werden. Der Sachverhalt ist vergleichbar. Bei der Kommission handelt es sich um ein paritätisch besetztes Gremium. Die Mitglieder werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Personalrat aus der Verwaltung benannt. Zwar soll über die Ausgestaltung des jeweiligen betrieblichen Systems der leistungsbezogenen Bezahlung eine Betriebsvereinbarung oder eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden (§ 18 Abs. 6 VKA). Thematisch dürfte aber ein Bereich betroffen sein, der für sich genommen m. E. durchaus auch Gegenstand eines Vierteljahres- oder Monatsgespräches sein kann.