

ZB SPEZIAL
Behinderung & Beruf

Die Schwerbehinderten- vertretung

IMPRESSUM

ZB SPEZIAL
Behinderung & Beruf

Die Schwerbehindertenvertretung

Stand: August 2018

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Geschäftsstelle, c/o Landschaftsverband Rheinland, 50663 Köln, bih@integrationsaemter.de, www.integrationsaemter.de/bih ▪ **Verlag:** Universum Verlag GmbH, Taunusstraße 54, 65183 Wiesbaden; vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Gernot Leinert, Hans-Joachim Kiefer. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten. ▪ **Fachliche Überarbeitung:** Uwe Giesen (Landeswohlfahrtsverband Hessen, Integrationsamt), Birgit Haverkamp (Amt für Versorgung und Integration Bremen, Integrationsamt), Stephan Olschak (Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt, Integrationsamt) ▪ **Redaktion:** Carola Fischer, BIH-Geschäftsstelle Köln (verantw. für Hrsg.), Sabine Wolf (verantw. für Verlag), Elly Lämmlein, Karin Seitz ▪ **Gestaltung:** Atelier Stepp, Speyer ▪ **Barrierefreie PDF-Datei:** Karin Seitz ▪ **Titelfoto:** iStock/scyther5 ▪ **Herstellung:** Alexandra Koch ▪ **Druck:** Ernst Kaufmann GmbH & Co. KG, Raiffeisenstraße 29, 77933 Lahr

© BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Einverständnis des Herausgebers unter Angabe der Quelle gestattet.

Diese Publikation wird im Rahmen der Aufklärungsmaßnahmen der BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zur wirtschaftlichen Verwertung bestimmt, das heißt, auch nicht zum Weiterverkauf.

ISBN 978-3-89869-519-0

Editorische Notiz:

Schreibweise männlich/weiblich: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der männlichen und weiblichen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Männer und Frauen.

Die Bezeichnung „schwerbehinderte Menschen“ umfasst im weiteren Text, soweit es nicht ausdrücklich ausgeschlossen wird, auch die den schwerbehinderten Menschen gleichgestellten behinderten Menschen.

Die Schwerbehinderten- vertretung



Grundlagen



Hinweise



Beispiele



Recht

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser – herzlichen Glückwunsch!

Sie wurden in das Amt der Schwerbehindertenvertretung (SBV) gewählt. Hierzu gratuliere ich Ihnen ganz herzlich.

Nach dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) nehmen Sie die Aufgabe wahr, sich um die Anliegen der schwerbehinderten Beschäftigten im Betrieb zu kümmern. Daneben sind Sie auch Ansprechpartner und Berater für den Arbeitgeber, dessen Inklusionsbeauftragten, den Betriebs- oder Personalrat, das Integrationsamt und andere Institutionen in allen Fragen rund um die Beschäftigung Ihrer schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen. Das erfordert neben den fachlichen Kompetenzen vor allem Verhandlungsgeschick, Geduld, aber auch Zeit.

Unzweifelhaft haben die Schwerbehindertenvertretungen für die Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit Jahrzehnten eine große Bedeutung. Erklärtes Ziel der Bundesregierung war es daher, dieses wichtige Ehrenamt mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) beziehungsweise der Novellierung des Sozialgesetzbuchs IX zu stärken. Zur Erfüllung ihrer verantwortungsvollen Aufgabe sollten die Schwerbehindertenvertretungen auch mehr Zeit erhalten.

Mit Wirkung zum 30.12.2016 hat der Gesetzgeber unter anderem folgende Maßnahmen auf den Weg gebracht: Zum einen wurde die Freistellungsschwelle von 200 auf 100 schwerbehinderte Beschäftigte herabgesetzt. Weiterhin wurde die Befugnis der Schwerbehindertenvertretungen zur Heranziehung von stellvertretenden Mitgliedern in großen Betrieben und Dienststellen erweitert.

Im Namen der BIH darf ich Ihnen versichern, dass wir, die Integrationsämter, Sie bei der Erfüllung Ihrer vielfältigen Aufgaben gern unterstützen. In den Schulungs- und Bildungsveranstaltungen Ihres Integrationsamtes können Sie sich für Ihre Aufgaben „fit machen“ und mit anderen Schwerbehindertenvertretungen in Kontakt und Austausch kommen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Integrationsämter beraten Sie darüber hinaus bei allen Fragen rund um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und halten ein breites Angebot von Informationsmaterialien bereit.

Eine dieser Informationsbroschüren möchten wir Ihnen heute an die Hand geben. Der Ratgeber dient als Nachschlagewerk und gibt Ihnen einen guten Überblick über die vielen Facetten Ihres Ehrenamtes.

Für Ihre Tätigkeit wünsche ich Ihnen viel Erfolg und Freude!

Ihr
Christoph Beyer
Vorsitzender der BIH

Die Schwerbehinderten- vertretung

INHALT

	SEITE
1	BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG
	BEHINDERTER MENSCHEN 12
1.1	Der gesetzliche Auftrag der Schwerbehindertenvertretung 12
1.2	Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung und damit verbundene Rechte 14
1.2.1	Kontroll- und Überwachungsaufgaben (§ 178 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 SGB IX) 14
1.2.2	Initiativrecht für Maßnahmen (§ 178 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 und § 167 Absatz 2 SGB IX) 15
1.2.3	Prüfung und Bearbeitung von Anregungen und Beschwerden (§ 178 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 SGB IX) 16
1.2.4	Unterstützung bei Anträgen (§ 178 Absatz 1 Satz 3 SGB IX) 16
1.2.5	Unterrichtung durch den Arbeitgeber (§ 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX) 17
1.2.6	Mitwirkung bei der Besetzung freier Arbeitsplätze (§ 164 Absatz 1 SGB IX in Verbindung mit § 178 Absatz 2 Satz 4 SGB IX) 19
1.2.7	Einsicht in die Personalakte des schwerbehinderten Menschen (§ 178 Absatz 3 SGB IX) 19
1.2.8	Teilnahmerecht an Sitzungen und Ausschüssen (§ 178 Absatz 4 und 5 SGB IX) 20
1.2.9	Antragsrecht auf Aussetzung von Beschlüssen des Betriebs-/Personalrats (§ 178 Absatz 4 Satz 2 SGB IX) 21
1.2.10	Durchführung einer Versammlung der schwerbehinderten Menschen (§ 178 Absatz 6 SGB IX) 22
1.2.11	Teilnahmerecht an Betriebs-/Personalversammlungen (§ 178 Absatz 8 SGB IX) 23
1.2.12	Beratung über die Besetzung von betrieblichen Ausbildungsstellen (§ 155 Absatz 2 Satz 2 SGB IX) 23
2	PERSÖNLICHE RECHTE UND PFLICHTEN DER
	SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG 25
2.1	Freistellung 27
2.2	Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen 28
2.3	Verhinderung eines Nachteils bei der Berufsförderung 31
2.4	Ausführung des Ehrenamtes außerhalb der Arbeitszeit 31
2.5	Verschwiegenheitspflicht 31
2.6	Sachmittel und Kosten der Amtsführung 32
2.7	Versetzungs- und Abordnungsschutz 33
2.8	Kündigungsschutz 33

3	VERTRETUNG DER VERTRAUENSPERSON UND HERANZIEHUNG DES STELLVERTRETENDEN MITGLIEDS	35
3.1	Vertretung durch das stellvertretende Mitglied	35
3.2	Heranziehung von stellvertretenden Mitgliedern	36
3.3	Rechtsstellung des stellvertretenden Mitglieds bei Vertretung und Heranziehung	37
4	KONZERN-, GESAMT-, BEZIRKS- UND HAUPTSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNGEN	38
4.1	Konzernschwerbehindertenvertretung	38
4.2	Gesamtschwerbehindertenvertretung	39
4.3	Bezirksschwerbehindertenvertretung	39
4.4	Hauptschwerbehindertenvertretung	40
5	PARTNER DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG	41
5.1	Innerbetriebliche Partner	41
5.1.1	Betriebliches Integrationsteam	41
5.1.2	Inklusionsbeauftragter	42
5.1.3	Betriebsrat	43
5.1.4	Personalrat	45
5.1.5	Betriebsarzt	46
5.1.6	Fachkraft für Arbeitssicherheit	47
5.1.7	Weitere innerbetriebliche Partner	48
5.2	Externe Partner	49
5.2.1	Integrationsamt	49
5.2.2	Agentur für Arbeit	54
5.2.3	Zuständige Behörde für die Feststellung der Behinderung	54
5.2.4	Rehabilitationsträger	55
5.2.5	Unabhängige Teilhabeberatung	57

INHALT

	SEITE
6	ARBEITEN MIT DEM SGB IX 58
6.1	Die Formen 58
6.2	Die Sprache 59
6.2.1	Beispiele von Formulierungen in Rechtstexten 59
6.2.2	Legaldefinitionen 60
6.2.3	Unbestimmte Rechtsbegriffe 61
6.2.4	Verweisungen 62
6.2.5	Fiktionen 62
6.3	Rechtsprechung 63
6.4	Kommentare 63
6.5	Verwaltungsentscheidungen 64
7	TÄTIGKEITSFELDER UND HANDLUNGSTRUMENTE 66
7.1	Hilfestellung bei den Anliegen (schwer-)behinderter Menschen 66
7.1.1	Beratend und unterstützend zur Seite stehen 67
7.1.2	Unterstützung bei Antragstellung (§ 178 Absatz 1 Satz 3 SGB IX) 67
7.1.3	Rechtsberatung – keine Rechtsdienstleistung 68
7.1.4	Beistand bei Verhandlungen im Verwaltungsverfahren 69
7.2	Hinwirken auf Maßnahmen der Arbeitgeber im Sinne der Inklusion 69
7.2.1	Behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze 70
7.2.2	Qualifizierung am Arbeitsplatz 72
7.3	Vermitteln in Konfliktsituationen 72
7.4	Mitwirken bei Personalentscheidungen 73
7.5	Betriebliche Prävention 76
7.5.1	Prävention bei Auftreten von Schwierigkeiten (§ 167 Absatz 1 SGB IX) 78
7.5.2	Prävention bei Arbeitsunfähigkeit (§ 167 Absatz 2 SGB IX) 80
7.5.3	Auswirkungen der Prävention im Kündigungsschutzverfahren 83
7.6	Kündigungsschutzverfahren 84
7.7	Inklusionsvereinbarung 87
7.8	Versammlung der schwerbehinderten Menschen 92
7.9	Teilnahme an Sitzungen und Ausschüssen 96

8	BILDUNG EINES NETZWERKS UND DURCHSETZUNGSSTRATEGIEN	98
8.1	Zusammenarbeit und Kontakte	98
8.2	Durchsetzungsstrategien	100
8.2.1	Aussetzen von Beschlüssen des Betriebs-/Personalrats	100
8.2.2	Aussetzen einer Entscheidung des Arbeitgebers	100
8.2.3	Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren	101
8.2.4	Anzeige bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit	101
9	ARBEITSHILFEN	103
9.1	Handlungskatalog: „Die ersten Tage im neuen Ehrenamt“	103
9.2	Übersicht der Rechte und Pflichten nach dem SGB IX	106
9.3	Muster einer Einladung zur Versammlung der schwerbehinderten Menschen	111
9.4	Handlungskatalog: „Lernen Sie die Menschen, deren Interessen Sie vertreten, und ihren Betrieb kennen!“	111
9.5	Literaturempfehlungen	113
10	ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	114
11	STICHWORTVERZEICHNIS	115
12	BIH MEDIEN UND KURSE	121

EINFÜHRUNG – ZUM AUFBAU DIESER BROSCHÜRE

„Was kommt jetzt auf mich zu? Was ist zu tun? Woher bekomme ich notwendige Informationen? Mit wem werde ich zusammenarbeiten?“

Vor diesen und ähnlichen Fragen stehen Sie nun als frisch gewählte Schwerbehindertenvertretung. Und genau um diese Themen geht es in dieser Broschüre. Sie ist ein kompetentes Nachschlagewerk für alle Fragen zu Ihrem Ehrenamt und unterstützt Sie sowohl beim Einstieg in das Thema als auch bei ganz konkreter Fragestellung in Ausübung Ihres Ehrenamtes in der Praxis.

Die vorliegende Broschüre stellt den Aufgabenbereich und die Tätigkeitsfelder der Schwerbehindertenvertretung dar. Sie beschreibt die Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung und erläutert die ihr eingeräumten Rechte und obliegenden Pflichten. Sie beinhaltet praktische Tipps, Antworten auf grundsätzliche Fragen sowie Informationen, die der Schwerbehindertenvertretung bei der Erfüllung ihrer täglichen Arbeit eine Hilfe sein sollen.

Grundlage Ihrer Arbeit als Schwerbehindertenvertretung ist das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen). Aufgaben, Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung sind in Teil 3 (Besondere Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen – Schwerbehindertenrecht) geregelt.

Die Broschüre „Die Schwerbehindertenvertretung“ gibt Ihnen mit dem ersten Kapitel einen allgemeinen Überblick über Ihre gesetzlichen Aufgaben und Gestaltungsmöglichkeiten. Im Mittelpunkt des zweiten Kapitels stehen die Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung nach dem Sozialgesetzbuch IX. Das dritte Kapitel befasst sich mit der Stellung des stellvertretenden Mitglieds und das vierte Kapitel beschreibt die verschiedenen Ebenen von Schwerbehindertenvertretungen in mehrstufigen Betrieben und Dienststellen. Die Vertrauensperson ist zwar als Person gewählt, deshalb aber noch lange kein Einzelkämpfer. Im fünften Kapitel werden Ihnen daher die verschiedenen internen und externen Kooperationspartner vorgestellt.

Das Sozialgesetzbuch IX ist das Handwerkszeug der Schwerbehindertenvertretung. Nur wer sein Werkzeug kennt und beherrscht, kann damit gut arbeiten. Darum geht es im sechsten Kapitel. Im siebten Kapitel werden die Tätigkeitsfelder der Schwerbehindertenvertretung erläutert. Wie diese Handlungsfelder erfolgreich bearbeitet und Ziele durchgesetzt werden können, ist in Kapitel acht beschrieben.

Der umfangreiche Serviceteil in Kapitel neun bietet Ihnen Arbeitshilfen und Handlungsempfehlungen sowie nützliche Kontaktadressen. Die Broschüre enthält zahlreiche Hinweise auf weiterführende und vertiefende Informationsschriften der Integrationsämter zu einzelnen Themenbereichen. Darüber hinaus stellen die Integrationsämter ein umfangreiches Online-Angebot zur Verfügung. Unter www.integrationsaemter.de finden Sie zahlreiche Publikationen, Hinweise zu aktuellen Schwerpunktthemen, eine Linksammlung zu weiteren Informationsquellen, Ansprechpartner und vieles mehr.

Diese Broschüre ist kein Ersatz für die Grund- und Aufbaukurse der Integrationsämter, in denen Sie Ihre Fragen stellen und sich mit anderen Vertrauenspersonen austauschen können. Deshalb ist der Besuch von Grund- und Aufbaukursen empfehlenswert.



1 BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG BEHINDERTER MENSCHEN

Die betrieblichen Interessenvertretungen sind

- die Schwerbehindertenvertretung und
- der Betriebs- oder Personalrat oder bei kirchlichen und der Kirche nahestehenden Arbeitgebern die Mitarbeitervertretung (MAV).

Eigene gesetzliche Verpflichtung

Der Betriebs- beziehungsweise Personalrat und die Mitarbeitervertretung haben unabhängig von der Schwerbehindertenvertretung eine eigene gesetzliche Verpflichtung zur **Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen**. Diese Aufgabe ergibt sich aus § 80 Absatz 1 Nummer 4 BetrVG, § 68 Absatz 1 Nummer 4 BPersVG und den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder beziehungsweise Mitarbeitervertretungsgesetze. Die Interessenvertretungen haben die allgemeine Aufgabe, darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtungen erfüllt.

Doppelmandat

Denkbar ist, dass ein Betriebs- oder Personalrat zugleich als Vertrauensperson gewählt wird oder umgekehrt. Weder das Betriebsverfassungsgesetz noch das Sozialgesetzbuch IX enthalten Regelungen, aus denen sich eine generelle Unvereinbarkeit der beiden Ämter ergibt. Daraus ist zu schließen, dass ein solches Doppelmandat **rechtlich zulässig** ist. In diesen Fällen stellt sich die Frage, wer die Rechte der Schwerbehindertenvertretung im Einzelfall wahrnimmt und wie mit möglichen Interessenkollisionen umzugehen ist (siehe Kapitel 1.2.8 Teilnahmerecht an Sitzungen und Ausschüssen, Kapitel 1.2.9 Antragsrecht auf Aussetzung von Beschlüssen des Betriebs-/Personalrats und Kapitel 3.1 Vertretung durch das stellvertretende Mitglied).

1.1 Der gesetzliche Auftrag der Schwerbehindertenvertretung

Besondere Interessenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist die besondere Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten im Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle. Anders als der Betriebs- oder Personalrat, der Interessenvertretung für alle Beschäftigten ist, vertreten die Vertrauenspersonen ausschließlich die Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen. Dabei sind sie nicht nur dem Individualinteresse eines jeden Einzelnen, sondern auch dem Gruppeninteresse der Gesamtheit der schwerbehinderten Beschäftigten im Betrieb oder in der Dienststelle verpflichtet.

Sie dürfen auch (noch) nicht schwerbehinderte Menschen beim Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderung beraten und unterstützen.

Schwerbehindert ist, wer einen Grad der Behinderung (GdB) **von mindestens 50** und einen Wohnsitz oder seine Beschäftigung im Bundesgebiet hat. Die Schwerbehinderteneigenschaft wird auf Antrag des Betroffenen von den für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes (BVG) zuständigen Behörden in einem Bescheid festgestellt. Bei der Ermittlung des Grads der Behinderung werden die körperlichen, seelischen, geistigen und Sinnesbeeinträchtigungen berücksichtigt, die in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können. Der Grad der Behinderung wird in Zehnergraden von 20 bis 100 eingestuft.

Grad der Behinderung (GdB)
Schwerbehinderteneigenschaft

Behinderte Menschen mit einem festgestellten Grad der Behinderung **von weniger als 50**, aber **mindestens 30**, sollen schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können (§ 2 Absatz 3 SGB IX). Die Gleichstellung wird auf Antrag von der Agentur für Arbeit ausgesprochen.

Gleichstellung

Als gewählte Interessenvertretung der schwerbehinderten Beschäftigten hat die Schwerbehindertenvertretung den gesetzlichen Auftrag, darauf zu achten, dass der Arbeitgeber die ihm gesetzlich übertragenen Pflichten, insbesondere die Beschäftigungspflicht und die Fürsorgepflicht gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten, erfüllt.

**Aufgaben der
Schwerbehindertenvertretung**

Sie hat jedoch nicht nur die Interessen der im Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen zu wahren. Im Mittelpunkt ihrer Aufgaben steht die Eingliederung schwerbehinderter oder ihnen gleichgestellter Menschen in den Betrieb (§ 154 SGB IX). Berufliche Eingliederung bedeutet dabei einerseits, dass die schwerbehinderten Menschen auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten voll verwerten und weiterentwickeln können. Dazu gehört, dass ihr Arbeitsplatz geeignet und der Behinderung entsprechend eingerichtet ist. Auf der anderen Seite soll die Schwerbehindertenvertretung sich auch aktiv für die Eingliederung von bisher arbeitslosen, arbeit- oder ausbildungsuchenden schwerbehinderten Menschen einsetzen.

Berufliche Eingliederung

Die Schwerbehindertenvertretung ist deshalb auch Interessenvertretung der dem Betrieb oder der Dienststelle (noch) nicht angehörenden schwerbehinderten Menschen, der Stellenbewerber und für die Gruppe der schwerbehinderten Menschen allgemein, um deren berufliche Eingliederung es geht. Erforderlich ist, dass ein Bezug zum Betrieb beziehungsweise zur Dienststelle besteht.

Bezug zum Betrieb



Beispiel

Der Bezug zum Betrieb oder zur Dienststelle ist beispielsweise gegeben, wenn der Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung eine Initiative zur Beschäftigung oder Ausbildung schwerbehinderter Menschen starten will, um die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe (§§ 154 und folgende SGB IX) zu senken.

1.2 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung und damit verbundene Rechte

Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung umfassen die **Wahrung und Vertretung der Interessen** der schwerbehinderten Menschen sowie ihre **Beratung und Unterstützung**. Um diese Aufgaben wirkungsvoll erfüllen zu können, wurde die Schwerbehindertenvertretung in § 178 SGB IX mit einer Reihe von Rechten ausgestattet. Hieraus ergeben sich die folgenden fachlichen Schwerpunkte der betrieblichen und außerbetrieblichen Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung:

1.2.1 Kontroll- und Überwachungsaufgaben (§ 178 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 SGB IX)

Geltende Bestimmungen

Eine Kernaufgabe der Schwerbehindertenvertretung ist es, darüber zu wachen, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Bestimmungen eingehalten werden. Damit sind sowohl die Normen des Teil 3 SGB IX gemeint als auch die Vorschriften anderer Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Verwaltungsanordnungen (zum Beispiel die Verwaltungsvorschriften der Ministerien des Bundes und der Länder als Dienstherren) sowie alle Normen, die zugunsten der schwerbehinderten Menschen wirken, wenn sie mit der beruflichen Eingliederung im Zusammenhang stehen.

Konkret hat die Schwerbehindertenvertretung **darauf zu achten**, dass

- die Beschäftigungspflicht (§ 154, § 164 Absatz 3 SGB IX) eingehalten wird,
- die Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen (§ 155 SGB IX) ermöglicht und gefördert wird,
- die Eignung eines freien Arbeitsplatzes für die Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen (§ 164 Absatz 1 SGB IX) geprüft wird,
- schwerbehinderte Menschen nicht benachteiligt werden (§ 164 Absatz 2 SGB IX),
- die schwerbehinderten Beschäftigten alle betrieblichen Möglichkeiten erhalten, um ihre Kenntnisse und Fähigkeiten voll zu verwerten und weiterentwickeln zu können (§ 164 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 SGB IX),
- die berufliche Entwicklung der schwerbehinderten Menschen gefördert wird (§ 164 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 und 3 SGB IX),
- die Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen entsprechend den besonderen Anforderungen eingerichtet sind (§ 164 Absatz 4 Satz 1 Nummer 4 und 5 SGB IX),
- der Arbeitgeber die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Arbeitnehmer fördert (§ 164 Absatz 5 SGB IX),
- der Arbeitgeber bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten das Präventionsverfahren einleitet (§ 167 Absatz 1 SGB IX),
- der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement nachkommt (§ 167 Absatz 2 Satz 7 SGB IX),
- eine von Renten und vergleichbaren Leistungen, die wegen der Behinderung bezogen werden, unabhängige Entgeltzahlung gewährleistet ist (§ 206 SGB IX),
- schwerbehinderte Mitarbeiter von Mehrarbeit freigestellt werden (§ 207 SGB IX),
- der Zusatzurlaub gewährt wird (§ 208 SGB IX).

Die besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen werden mit Ausnahme der Regelungen zum Zusatzurlaub und der unentgeltlichen Beförderung im öffentlichen Personenverkehr auch auf gleichgestellte behinderte Menschen angewendet (§ 151 Absatz 3

SGB IX). Deshalb beziehen sich die Überwachungs- und Kontrollaufgaben der Schwerbehindertenvertretung auch auf die Arbeitgeberpflichten gegenüber gleichgestellten Beschäftigten.

Die für ihre Aufgabenerfüllung notwendigen Informationen über den Betrieb oder die Dienststelle verschafft sich die Schwerbehindertenvertretung **selbstständig**.

Informationsbeschaffung



Recht auf Zutritt

Informationen kann die Schwerbehindertenvertretung zum Beispiel in angemessenen Zeiträumen bei Rundgängen durch den Betrieb beziehungsweise die Dienststelle sammeln. Der Arbeitgeber hat dafür der Schwerbehindertenvertretung ungehinderten Zutritt zu allen Bereichen zu gewähren, auch zu solchen, die nicht von allen Betriebs- und Dienststellenangehörigen betreten werden dürfen.

1.2.2 Initiativrecht für Maßnahmen

(§ 178 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 und § 167 Absatz 2 SGB IX)

Die Schwerbehindertenvertretung kann eigenständig Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, beim Arbeitgeber und bei den zuständigen Stellen (Integrationsamt, örtliche Fachstelle für behinderte Menschen, soweit durch die Landesregierung nach § 190 Absatz 2 SGB IX verordnet, Rehabilitationsträger) beantragen. Dafür ist es nicht notwendig, dass ein schwerbehinderter Mensch um eine solche Maßnahme ersucht hat; die Schwerbehindertenvertretung kann von sich aus die **Initiative ergreifen**.

Einen abschließenden Katalog von Maßnahmen gibt es nicht; infrage kommen alle Maßnahmen, die mit der beruflichen Eingliederung und Beschäftigung der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen in Zusammenhang stehen.



Unterrichtungspflicht

Vor der Einschaltung externer Stellen hat die Schwerbehindertenvertretung den Arbeitgeber beziehungsweise den Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers zu unterrichten (§ 181 SGB IX). Der Inklusionsbeauftragte vertritt den Arbeitgeber verantwortlich in den Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen (siehe Kapitel 5.1.2 Inklusionsbeauftragter).

Die Stellung als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen räumt keine gesetzliche Befugnis ein, für einen schwerbehinderten Menschen in seinen **persönlichen Angelegenheiten** tätig zu werden und seine individuellen Ansprüche durchzusetzen. Sie kann zum Beispiel nicht von sich aus den Zusatzurlaub beim Arbeitgeber beantragen oder einen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft für den Betroffenen stellen.

Grenzen der Vertretung

Der Auftrag der Schwerbehindertenvertretung darf auch nicht so verstanden werden, dass sie in Streitfällen zwischen dem schwerbehinderten Menschen und dem Arbeitgeber oder mit Behörden für den Beschäftigten die Prozessführung übernimmt. Die Durchführung von Verwaltungsverfahren, Widerspruchsverfahren und Klagen vor den verschiedenen Gerichten in Angelegenheiten des schwerbehinderten Menschen gehört nicht zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung.



Beratung und Unterstützung

Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung beziehen sich allein auf Beratung, Hilfestellung und Unterstützung. Wie diese Aufgaben aussehen, erfahren Sie in Kapitel 7.1 Hilfestellung bei den Anliegen (schwer-)behinderter Menschen.

1.2.3 Prüfung und Bearbeitung von Anregungen und Beschwerden (§ 178 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 SGB IX)

„Berechtigte“ Anliegen

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte können bei der Schwerbehindertenvertretung **Anregungen** geben und **Beschwerden** geltend machen. Die Schwerbehindertenvertretung prüft und entscheidet, ob die Anregung oder Beschwerde berechtigt erscheint. Bei dieser Prüfung muss die Schwerbehindertenvertretung das individuelle Anliegen auch im Interesse aller schwerbehinderten Beschäftigten beurteilen. Hält sie die Anregung oder Beschwerde danach für berechtigt, nimmt sie mit dem Arbeitgeber beziehungsweise mit dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers Kontakt auf, um eine Entscheidung, die dem Anliegen gerecht wird, herbeizuführen. Die Schwerbehindertenvertretung unterrichtet den schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.

1.2.4 Unterstützung bei Anträgen (§ 178 Absatz 1 Satz 3 SGB IX)

Eine in der Praxis wichtige Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung ist es, die beschäftigten Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle bei der Feststellung der Behinderung oder Schwerbehinderung oder einem Antrag auf Gleichstellung zu unterstützen.

Rechtliche Fragen

Die Unterstützung umfasst die **Hilfestellung** bei der Antragstellung, kann aber in einzelnen Fällen auch **Beratung** zu der Frage beinhalten, ob ein Antrag überhaupt Aussicht auf Erfolg hat. Verbindliche Aussagen zu den Erfolgsaussichten eines Feststellungs- oder Gleichstellungsantrags kann nur die zuständige Behörde geben. Die Schwerbehindertenvertretung muss nicht das gesamte Spektrum der rechtlichen Fragen selbst beantworten können. Unterstützung bei Anträgen ist auch gegeben, wenn die Schwerbehindertenvertretung für den Antragsteller einen Kontakt zu einem kompetenten Ansprechpartner in der zuständigen Behörde herstellen kann.



Keine Schreibarbeiten

Unterstützung bedeutet nicht, dass die Schwerbehindertenvertretung Schreibarbeiten für den Antragsteller erledigt, es sei denn, dieser wäre aufgrund der Behinderung dazu nicht selbst in der Lage.

1.2.5 Unterrichtung durch den Arbeitgeber (§ 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX)

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, vom Arbeitgeber über alle Angelegenheiten, die die schwerbehinderten Menschen als Gruppe oder einzeln berühren, informiert zu werden. Der Gesetzgeber hat die Unterrichtungspflicht als Bringschuld des Arbeitgebers formuliert. Mit dieser Pflicht korrespondiert der **Auskunftsanspruch** der Schwerbehindertenvertretung. Mit dem weit gefassten Begriff „alle Angelegenheiten ...“ soll erreicht werden, dass sich die Schwerbehindertenvertretung mit Angelegenheiten beschäftigen kann, die sich auch auf schwerbehinderte Menschen auswirken können. Eine nur mittelbare Auswirkung auf einen oder mehrere schwerbehinderte Beschäftigte reicht aus.

Der Arbeitgeber muss die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend unterrichten und vor einer Entscheidung anhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen.

- **Unverzüglich** bedeutet ohne schuldhaftes Zögern des Arbeitgebers, das heißt, er muss in dem Moment über die Angelegenheit unterrichten, in dem sie ihm selbst bekannt wird.
- **Umfassend** ist die Unterrichtung nur dann, wenn die Schwerbehindertenvertretung alle entscheidungsrelevanten Informationen erhält. Der Arbeitgeber darf nicht selektiv unterrichten und durch lückenhafte Informationen ein falsches oder unvollständiges Bild der Situation vermitteln.

Dieser Unterrichtungspflicht kann der Arbeitgeber schriftlich oder mündlich nachkommen.



Einsicht in Unterlagen

Das Unterrichtsrecht der Schwerbehindertenvertretung umfasst auch das Recht auf Einsicht in entscheidungsrelevante Unterlagen, sofern der Arbeitgeber über Unterlagen zu der entsprechenden Angelegenheit verfügt oder sie auf gesetzlicher Grundlage ohnehin erstellen muss.

Mit der umfassenden und rechtzeitigen Unterrichtung soll der Schwerbehindertenvertretung die Möglichkeit gegeben werden, sich in der Angelegenheit eine Meinung zu bilden. Unterrichtet der Arbeitgeber über eine konkret bevorstehende Maßnahme, kann sie eine Stellungnahme abgeben und die Entscheidung dadurch aktiv mitgestalten.

Gibt die Schwerbehindertenvertretung eine Stellungnahme ab (siehe auch Kapitel 7 Tätigkeitsfelder und Handlungsinstrumente), muss der Arbeitgeber diese zur Kenntnis nehmen, prüfen und in seine Entscheidung einbeziehen. Die Stellungnahme verpflichtet den Arbeitgeber nicht, den Vorschlägen der Schwerbehindertenvertretung zu folgen, sollte jedoch Anlass sein, dass er seine entgegenstehenden Gründe gegenüber der Schwerbehindertenvertretung darlegt.

Unterrichtungspflicht

Unverzüglich und umfassend

Stellungnahme



Angemessene Frist

Die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung muss nicht direkt nach der Unterrichtung durch den Arbeitgeber erfolgen. Als angemessene Frist können bei dringenden Entscheidungen drei Tage gelten, ansonsten ist eine Woche üblich. Die Schwerbehindertenvertretung muss schließlich genügend Zeit haben, um den Sachverhalt zu ermitteln, gegebenenfalls Auskünfte von Dritten einzuholen und zu prüfen.

Die vom Arbeitgeber getroffene Entscheidung ist der Schwerbehindertenvertretung ebenfalls unverzüglich mitzuteilen.

Aussetzung der Entscheidung

Versäumt der Arbeitgeber, die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten, macht dies seine Entscheidung – außer bei der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen – nicht unwirksam. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung hat er die Umsetzung oder Vollziehung der ohne die erforderliche Beteiligung getroffenen Entscheidung jedoch auszusetzen. Innerhalb von sieben Tagen ist die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nachzuholen. Anschließend entscheidet der Arbeitgeber endgültig (§ 178 Absatz 2 Satz 2 SGB IX; siehe Kapitel 8.2.2 Aussetzen einer Entscheidung des Arbeitgebers). Während der Aussetzung darf der Arbeitgeber die Entscheidung nicht umsetzen. Nachdem die Anhörung nachgeholt wurde und der Arbeitgeber seine endgültige Entscheidung getroffen hat, wird diese wirksam.

Unwirksamkeit einer Kündigung

Eine Sonderregelung stellt § 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX in Bezug auf die Kündigung von schwerbehinderten Menschen dar. Aufgrund der Änderungen des Sozialgesetzbuchs IX durch das Bundesteilhabegesetz wurde im Rahmen der vorgezogenen Änderungen der Reformstufe 1 die Regelung in das Gesetz aufgenommen, dass die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber **ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung** nach § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX ausspricht, unheilbar unwirksam ist. Die Möglichkeiten, die Entscheidung auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen, bestehen in diesem Falle nicht. Der Arbeitgeber muss hierbei alle Stufen der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ordnungsgemäß durchführen, also sowohl die unverzügliche und umfassende Unterrichtung, die Anhörung vor der Entscheidung als auch die unverzügliche Mitteilung der getroffenen Entscheidung. In der Praxis ist hierdurch in der besonders wichtigen Frage der Beteiligung bei Kündigungsverfahren eine deutliche Stärkung der Position der Schwerbehindertenvertretung erfolgt.

In verschiedenen Veröffentlichungen wird das Inkrafttreten dieses Teils der Änderungen des Sozialgesetzbuchs IX nur ungenau angegeben. Konkret wurde das Bundesteilhabegesetz am 29.12.2016 verkündet (Bundesgesetzblatt I, Seite 3234). Die vorstehenden Änderungen traten nach Artikel 26 Absatz 2 BTHG am Tag nach der Verkündung in Kraft, somit also am 30.12.2016.

Recht auf Beteiligung

Die Schwerbehindertenvertretung hat auch das Recht auf Beteiligung bei der **Besetzung freier Arbeitsplätze** mit schwerbehinderten Menschen (siehe nachfolgendes Kapitel). Liegen Vermittlungsvorschläge der Bundesagentur für Arbeit oder Bewerbungen schwerbehinderter Menschen vor, hat sie das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen sowie auf Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.

Ordnungswidrigkeit

Die Missachtung der Unterrichtungspflicht nach § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX ist eine Ordnungswidrigkeit. Auf Anzeige bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit kann gegen den Arbeitgeber ein Bußgeld bis zu 10.000 Euro festgesetzt werden (§ 238 SGB IX; siehe Kapitel 8.2.4 Anzeige bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit).

1.2.6 Mitwirkung bei der Besetzung freier Arbeitsplätze (§ 164 Absatz 1 SGB IX in Verbindung mit § 178 Absatz 2 Satz 4 SGB IX)

Der Arbeitgeber ist nach § 164 Absatz 1 Satz 1 SGB IX verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit – insbesondere bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten – schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Bei dieser Prüfung hat er die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 2 SGB IX zu beteiligen (§ 164 Absatz 1 Satz 6 SGB IX).

Die Prüfungspflicht des § 164 Absatz 1 Satz 1 SGB IX umfasst **alle Arbeitsplätze** im Sinne des § 156 SGB IX, also auch die Ausbildungsplätze. Abweichend von § 156 SGB IX trifft die Prüfungspflicht jeden Arbeitgeber und nicht nur den nach §§ 154 und folgende SGB IX beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber. Die Besetzung eines Ausbildungsplatzes mit einem schwerbehinderten Menschen kann für den Arbeitgeber besonders im Hinblick auf die Mehrfachanrechnung bei der Erfüllung der Beschäftigungspflicht (§ 159 Absatz 2 Satz 1 SGB IX) interessant sein.

Beschäftigungspflicht

Die Schwerbehindertenvertretung kann unabhängig von einem konkreten Stellenbesetzungsverfahren jederzeit von sich aus aktiv werden. Sie sollte sich einen Überblick über den Personalbedarf verschaffen und versuchen, mögliche oder bereits geäußerte Vorbehalte gegenüber schwerbehinderten Menschen zu entkräften, indem sie auf positive Erfahrungen mit schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen verweist.

Positive Erfahrungen



Überzeugen mit Positivbeispielen

Die Fachzeitschrift „ZB Behinderung & Beruf“ sowie weitere Veröffentlichungen der Integrationsämter beschreiben immer wieder Beispiele, in denen die betriebliche Integration schwerbehinderter Menschen mit der Unterstützung der Integrationsämter gelungen ist. Die Veröffentlichungen sind im Internet zu finden unter: www.integrationsaemter.de/publikationen

1.2.7 Einsicht in die Personalakte des schwerbehinderten Menschen (§ 178 Absatz 3 SGB IX)

Ein schwerbehinderter Beschäftigter kann die Schwerbehindertenvertretung als Beistand hinzuziehen, wenn er Einsicht in seine Personalakte nehmen will. Wenn der Arbeitgeber neben der Personalakte noch weitere Daten über den schwerbehinderten Beschäftigten führt, erstreckt sich das Einsichtsrecht auch auf diese Daten.

Die Schwerbehindertenvertretung unterliegt hinsichtlich der aus der Personalakte bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse des schwerbehinderten Menschen der Schweigepflicht, von der sie aber vom schwerbehinderten Menschen entbunden werden kann, wenn dies zur Interessenvertretung des schwerbehinderten Menschen gegenüber Dritten nötig erscheint. Die Verletzung der besonderen Schweigepflicht des § 178 Absatz 3 Satz 2 SGB IX ist nach § 237b SGB IX strafbar.

Schweigepflicht

1.2.8 Teilnahmerecht an Sitzungen und Ausschüssen (§ 178 Absatz 4 und 5 SGB IX)

Das Teilnahmerecht an den Sitzungen der Organe der betrieblichen Interessenvertretung einschließlich ihrer Ausschüsse und an den gemeinsamen Besprechungen mit dem Arbeitgeber ermöglicht der Schwerbehindertenvertretung, Kenntnisse über das betriebliche Geschehen zu erlangen, die über die Interessenvertretung der schwerbehinderten Menschen hinausgehen. Es umfasst nicht nur das Recht auf Teilnahme an den Sitzungen des Betriebs- oder Personalrats sowie seiner Ausschüsse und Arbeitsgruppen, sondern berechtigt auch zur beratenden Teilnahme an den Sitzungen gemeinsamer Ausschüsse des Betriebsrats und des Arbeitgebers im Sinne des § 28 Absatz 2 BetrVG.



Arbeitsschutzausschuss

Die Schwerbehindertenvertretung hat zum Beispiel das Recht, an dem vom Arbeitgeber zu bildenden Arbeitsschutzausschuss (§ 11 ASiG) beratend teilzunehmen. Sie kann zum Beispiel Anträge, die schwerbehinderte Menschen betreffen, auf die Agenda setzen lassen.

Keine Teilnahmepflicht

Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht verpflichtet, an allen Sitzungen teilzunehmen. Eine Nichtteilnahme stellt keine Pflichtverletzung dar. Die Schwerbehindertenvertretung soll eigenverantwortlich entscheiden, ob eine Teilnahme im Einzelfall erforderlich und sinnvoll ist. Das setzt voraus, dass sie die Tagesordnung erhält und zur Kenntnis nimmt.

Einladung

Der Betriebs- oder Personalratsvorsitzende hat die Schwerbehindertenvertretung zu den Sitzungen des Betriebs- oder Personalrats rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen (§ 29 Absatz 2 Satz 3 BetrVG und § 34 Absatz 2 Satz 4 BPersVG und die entsprechenden Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze). Entsprechendes gilt für die Sitzungen der Ausschüsse der betrieblichen Interessenvertretung, zu denen der jeweilige Ausschussvorsitzende einlädt.

Doppelfunktion

Ist eine Vertrauensperson zugleich Betriebs- oder Personalrat, stellt sich die Frage, ob sie in einer Sitzung gleichzeitig beide Funktionen ausüben kann. Bei bestimmten Beratungspunkten könnten **Interessenskonflikte** entstehen, wenn sie sowohl die Belange der Gesamtbelegschaft als auch die von einzelnen oder mehreren schwerbehinderten Beschäftigten im Betrieb oder in der Dienststelle betreffen.

Der Gesetzgeber hat keine Regelung zur Unvereinbarkeit beider Ämter getroffen. Die Ausübung beider Funktionen durch eine Person ist zulässig. Die Vertrauensperson muss in jedem Einzelfall entscheiden, in welcher Funktion sie eine Aufgabe wahrnimmt. Es ist möglich, dass sie ausschließlich in der Funktion des Betriebs- oder Personalrats auftritt; in diesem Fall übernimmt das stellvertretende Mitglied die Aufgabe der Vertrauensperson. Es ist allerdings auch möglich, dass die Vertrauensperson eine Aufgabe in Doppelfunktion ausübt. Das stellvertretende Mitglied ist dann nicht einzuladen. Der Amtsinhaber muss aber erkennbar machen, in welcher Rolle er jeweils auftritt.

Die Beteiligung als Betriebs- oder Personalrat an einem Beschluss des Betriebs- oder Personalrats macht es nicht unmöglich, als Vertrauensperson die Aussetzung des Beschlusses wegen möglicher Verletzung der Interessen schwerbehinderter Beschäftigter zu beantragen (siehe Kapitel 1.2.9 Antragsrecht auf Aussetzung von Beschlüssen des Betriebs-/Personalrats).

Nimmt die Schwerbehindertenvertretung an der Sitzung nicht teil, kann sie sich nach der Sitzung über die Ergebnisse vom Arbeitgeber oder Betriebs- beziehungsweise Personalrat unterrichten lassen. Eine Teilnahme kann sinnvoll sein, um die Interessen der schwerbehinderten Menschen im Betriebs- oder Personalrat zur Geltung bringen zu können und über relevante betriebliche Angelegenheiten unterrichtet zu sein.



Keine Beschränkung des Teilnahmerechts

Eine Beschränkung des Teilnahmerechts auf die Tagesordnungspunkte, die direkt oder indirekt den Personenkreis der schwerbehinderten Menschen betreffen, ist nicht zulässig. Da die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an den Sitzungen des Betriebs- oder Personalrats beratend erfolgt, kann sie auch eigene Tagesordnungspunkte einbringen (siehe Kapitel 7.9 Teilnahme an Sitzungen und Ausschüssen).

Die Schwerbehindertenvertretung hat kein Stimmrecht. Das Protokoll einer Sitzung ist der Schwerbehindertenvertretung zugänglich zu machen.

Protokoll

Die Regelungen hinsichtlich der Teilnahme an Sitzungen und Ausschüssen des Betriebs- oder Personalrats gelten auch für individuell oder regelmäßig terminierte Erörterungsgespräche zwischen Betriebs- oder Personalrat und Arbeitgeber sowie für den Arbeitsschutz- und den Wirtschaftsausschuss.

1.2.9 Antragsrecht auf Aussetzung von Beschlüssen des Betriebs-/Personalrats (§ 178 Absatz 4 Satz 2 SGB IX)

Das Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung an den Sitzungen des Betriebs- beziehungsweise Personalrats wird flankiert durch ein Recht, die Aussetzung eines Beschlusses zu verlangen, wenn sie davon überzeugt ist, dass durch einen Beschluss die Interessen der schwerbehinderten Menschen erheblich beeinträchtigt werden. Die Schwerbehindertenvertretung kann einen Antrag auf Aussetzung eines solchen Beschlusses darüber hinaus dann stellen, wenn sie in der Angelegenheit, die Gegenstand des Beschlusses ist, entgegen § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX vom Arbeitgeber nicht unterrichtet und nicht angehört worden ist.

Gründe

Es obliegt allein der Schwerbehindertenvertretung zu prüfen, ob die Voraussetzungen für den Aussetzungsantrag erfüllt sind. Die Begriffe „wichtige Interessen“ und „erheblich beeinträchtigt“ sind unbestimmte Rechtsbegriffe, die die Schwerbehindertenvertretung im Rahmen pflichtgemäßen Ermessens beantwortet.



Nachvollziehbare Begründung

Nachweise, dass die Interessen der schwerbehinderten Menschen erheblich beeinträchtigt werden, muss die Schwerbehindertenvertretung bei ihrem Antrag nicht vorlegen. Dennoch sollte sie eine nachvollziehbare Begründung für ihre Ansicht angeben können (siehe Kapitel 8.2.1 Aussetzen von Beschlüssen des Betriebs-/Personalrats).

Der Antrag ist nicht an eine bestimmte Form gebunden. Dem Betriebs- beziehungsweise Personalrat steht nicht das Recht zu, die Berechtigung des Antrags zu prüfen. Er muss den Antrag entgegennehmen und den Beschluss für die Dauer von einer Woche aussetzen, ohne dass ihm insoweit ein Ermessensspielraum zusteht. Wird die Aussetzung verweigert, kann die Schwerbehindertenvertretung im Eilverfahren beim zuständigen Arbeitsgericht die Aussetzung erzwingen.

Fristen Erklärt die Schwerbehindertenvertretung, dass sie den Beschluss als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen erachtet, wird er für die **Dauer von einer Woche** vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an ausgesetzt. Der Arbeitgeber ist über den Aussetzungsantrag und die Aussetzung des Beschlusses zu unterrichten. Innerhalb der Aussetzungsfrist ist eine Verständigung zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs- oder Personalrat zu versuchen. Eine Antragsfrist ist nicht bestimmt, sie ergibt sich jedoch mittelbar aus der Regelung über die mögliche Dauer der Aussetzung. Ein Antrag, der erst nach Ablauf der Wochenfrist gestellt wird, muss vom Betriebs- beziehungsweise Personalrat nicht mehr berücksichtigt werden.

Wenn die Schwerbehindertenvertretung zu der Sitzung nicht eingeladen war oder nicht teilgenommen hat und erst später von dem Beschluss Kenntnis erlangt, läuft die Wochenfrist ab Kenntniserlangung. Über den ausgesetzten Beschluss hat der Betriebs- oder Personalrat nach Ablauf der Wochenfrist erneut zu beraten und zu beschließen.

Erneute Beschlussfassung Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden; dies gilt auch, wenn der erste Beschluss nur unerheblich geändert wird (§ 178 Absatz 4 Satz 2 SGB IX in Verbindung mit § 35 BetrVG und den entsprechenden Regelungen der Personalvertretungsgesetze der Länder).

Vertrauensperson in Doppelfunktion Ist die Vertrauensperson zugleich Betriebs- oder Personalrat und hat sie in der Funktion als Betriebs- oder Personalrat einem Beschluss zugestimmt, ist sie gleichwohl nicht daran gehindert, als Schwerbehindertenvertretung einen Antrag auf Aussetzung dieses Beschlusses zu stellen, wenn sie überzeugt ist, dass er die Interessen schwerbehinderter Menschen erheblich beeinträchtigt. Solche Fälle dürften aber nicht häufig sein. Denn auch der Betriebs- beziehungsweise Personalrat hat bei seinen Entscheidungen die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten zu berücksichtigen (§ 80 Absatz 1 Nummer 4 BetrVG). Es sind allerdings Fallgestaltungen denkbar, in denen der Betriebs- oder Personalrat bei seiner Entscheidung den Interessen der Gesamtbelegschaft vorrangig Rechnung trägt und dabei die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten zurücktreten lässt. Diese weiter zu verfolgen, ist Aufgabe der Vertrauensperson.

1.2.10 Durchführung einer Versammlung der schwerbehinderten Menschen (§ 178 Absatz 6 SGB IX)

Mindestens einmal im Jahr Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen. Die Versammlung bietet der Schwerbehindertenvertretung die Gelegenheit, ihre Arbeit darzustellen und schwerbehinderte Beschäftigte umfassend zu informieren. Die Versammlung wird in eigener Verantwortung organisiert und durchgeführt.

**Tipp**

Informationen und Ratschläge, wie man eine Schwerbehindertenversammlung gut vorbereitet und gestaltet, finden Sie in Kapitel 7.8 Versammlung der schwerbehinderten Menschen.

1.2.11 Teilnahmerecht an Betriebs-/Personalversammlungen (§ 178 Absatz 8 SGB IX)

In Betrieben und Dienststellen, die für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung zusammengefasst wurden, gehören die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung jeweils nur einem Betrieb an, sind jedoch für alle zusammengefassten Betriebe zuständig. Die gleiche Situation entsteht bei einer unternehmenseinheitlichen Schwerbehindertenvertretung, wenn ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gebildet ist (§ 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a BetrVG). In diesen Fällen räumt § 178 Absatz 8 SGB IX den Mitgliedern der Schwerbehindertenvertretung ein Teilnahme- und Rederecht bei Betriebs- und Personalversammlungen der Betriebe und Dienststellen ein, denen sie nicht angehören, für die sie als Schwerbehindertenvertretung aber zuständig sind. Diese Regelungen gelten entsprechend für die Mitglieder der Gesamt-, Konzern-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung, obwohl in § 180 Absatz 7 SGB IX nicht auf § 178 Absatz 8 SGB IX verwiesen wird.

Dieses Recht steht nicht allen Mitgliedern der Schwerbehindertenvertretung gleichzeitig zu, sondern nur der Vertrauensperson oder im Fall der Verhinderung dem stellvertretenden Mitglied, das die Vertrauensperson vertritt. Auch bei ständiger Heranziehung eines stellvertretenden Mitglieds zu bestimmten Aufgaben (§ 178 Absatz 1 Satz 4 SGB IX) ist nur die Vertrauensperson teilnahme- und redeberechtigt.

**Teilnahmerecht als
Nichtbetriebsangehörige**

**Alleiniges Recht der
Vertrauensperson**

1.2.12 Beratung über die Besetzung von betrieblichen Ausbildungsstellen (§ 155 Absatz 2 Satz 2 SGB IX)

Nach § 155 Absatz 1 SGB IX hat der Arbeitgeber im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht einen angemessenen Teil der Arbeitsplätze mit besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (§ 155 Absatz 1 Nummer 1 SGB IX) und mit über 50-jährigen schwerbehinderten Menschen (§ 155 Absatz 1 Nummer 2 SGB IX) zu besetzen.

Nach § 155 Absatz 2 SGB IX hat darüber hinaus jeder Arbeitgeber, der ausbildet, einen angemessenen Teil der Ausbildungsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Hierüber hat der Arbeitgeber nach § 155 Absatz 2 Satz 2 SGB IX mit der zuständigen Interessenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung zu beraten.

Der Arbeitgeber muss von sich aus aktiv werden; es bedarf keiner Aufforderung durch die Interessenvertretung oder die Schwerbehindertenvertretung. Das „Beratungsverfahren“ nach § 155 Absatz 2 SGB IX ist ein besonderes Verfahren, das den Appell zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen verstärken soll. Es geht über die bloße Unterrichtung und Anhörung hinaus, gilt aber nur für die **Gruppe der Auszubildenden**. Das Verfahren ist nicht auf die Gruppe der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen nach § 155 Absatz 1 SGB IX und auf die Gruppe der schwerbehinderten Frauen (§ 154 Absatz 1 Satz 2

**Appell zur Bereitstellung von
Ausbildungsplätzen**

SGB IX) übertragbar. Der Verstoß des Arbeitgebers gegen die Beratungspflicht kann nicht als Ordnungswidrigkeit nach § 238 SGB IX geahndet werden.



Inklusionsvereinbarung

Konkrete Regelungen zur Eingliederung von (schwer-)behinderten Jugendlichen können im Rahmen einer Inklusionsvereinbarung getroffen werden. § 166 Absatz 3 SGB IX führt die Ausbildung behinderter Jugendlicher ausdrücklich als möglichen Regelungsgegenstand in einer Inklusionsvereinbarung auf. Erläuterungen dazu enthalten Kapitel 7.7 Inklusionsvereinbarung und Kapitel 8.1 Zusammenarbeit und Kontakte.

2 PERSÖNLICHE RECHTE UND PFLICHTEN DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

Die persönliche Rechtsstellung der Vertrauensperson bestimmt sich nach § 179 SGB IX. Mit dieser Vorschrift wird die selbstständige Stellung der Schwerbehindertenvertretung unterstrichen.

Rechtsstellung der SBV

Sollten unterschiedliche Auslegungen des § 179 SGB IX zu Streitigkeiten zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Arbeitgeber oder dem Betriebs- beziehungsweise Personalrat führen, die nicht mehr einvernehmlich zu klären sind, bleibt die Möglichkeit der gerichtlichen Klärung. Dabei ist zu unterscheiden, ob die Streitigkeiten die auf das Ehrenamt bezogenen individuellen Ansprüche der Vertrauensperson betreffen oder die kollektivrechtlichen Ansprüche der Schwerbehindertenvertretung als Organ. Für Letztere ist das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren eröffnet. Dazu gehört die in § 179 Absatz 8 Satz 1 SGB IX geregelte Pflicht des Arbeitgebers, die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten zu tragen, ebenso wie das in § 179 Absatz 2 SGB IX geregelte Verbot, die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung zu behindern. Über diese Streitigkeiten ist durch entsprechende Anwendung des § 2a Absatz 1 Nummer 3a und Absatz 2 ArbGG im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zu entscheiden. Dieses Verfahren ist nach § 2 Absatz 2 Gerichtskostengesetz (GKG) kostenfrei (siehe Kapitel 8.2.3 Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren).

Rechtswege

Streitigkeiten über individualrechtliche Ansprüche der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitglieds wie beispielsweise Entgeltfortzahlungsansprüche für die Dauer der Wahrnehmung von Amtstätigkeiten sind – je nach dem Status als Arbeitnehmer oder Beamter – im Urteilsverfahren vor dem Arbeitsgericht oder dem Verwaltungsgericht zu entscheiden (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 30.03.2010 – 7 AZB 32/09).

Die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen werden in **geheimer Wahl** von den im Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Arbeitnehmern in der Regel für die **Dauer von vier Jahren** gewählt. Sie üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt ohne zusätzliche Vergütung (§ 179 Absatz 1 SGB IX) aus. Die Auslagen und Aufwendungen, die bei ihrer Tätigkeit entstehen, sind vom Arbeitgeber zu tragen (§ 179 Absatz 8 SGB IX).

Ehrenamt

§ 179 Absatz 2 SGB IX regelt die **unabhängige Amtsführung** der Vertrauenspersonen: Das Behinderungsverbot verbietet alle Eingriffe in die ehrenamtliche Tätigkeit der Vertrauensperson. Es richtet sich nicht nur gegen den Arbeitgeber, sondern gegen jeden, der die Ausübung der Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung im Betrieb oder in der Dienststelle stört. Behin-

Behinderungsverbot

derung ist jede unzulässige Erschwerung, Störung oder gar Verhinderung der Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung. Ein Verschulden ist nicht erforderlich.



Behinderung durch Unterlassen

Eine Behinderung muss nicht immer eine aktive Handlung sein; auch eine Unterlassung kann behindern. Eine Behinderung durch Unterlassen liegt beispielsweise vor, wenn der Arbeitgeber die Kosten nicht trägt, die der Schwerbehindertenvertretung durch ihre Tätigkeit entstehen.

Eine Behinderung liegt aber nicht schon dann vor, wenn der Arbeitgeber eine Forderung der Schwerbehindertenvertretung ablehnt.

Kündigungsschutz

Die Regelungen des § 179 Absatz 3 SGB IX zum Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz dienen zum Schutz der unabhängigen Amtsführung (siehe Kapitel 2.7 Versetzungs- und Abordnungsschutz, Kapitel 2.8 Kündigungsschutz). Die Vertrauenspersonen werden damit den Interessenvertretungen ausdrücklich gleichgestellt (siehe Kapitel 3.3 Rechtsstellung des stellvertretenden Mitglieds bei Vertretung und Heranziehung).

Benachteiligungsverbot

Während das Behinderungsverbot die Amtsführung der Schwerbehindertenvertretung schützt, sichert das Benachteiligungsverbot die persönliche Stellung der Vertrauensperson als Arbeitnehmer oder Bediensteter. Es schützt die Vertrauensperson vor Nachteilen. Benachteiligung ist die Schlechterstellung der Vertrauenspersonen aufgrund, während und/oder infolge der Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit im Vergleich mit anderen (vergleichbaren) Beschäftigten. Eine Benachteiligung muss objektiv erkennbar sein.



Beispiel

Das Entgelt der Vertrauensperson darf nicht gemindert werden mit dem Hinweis auf ihre häufige Abwesenheit vom Arbeitsplatz.

Begünstigungsverbot

Das Begünstigungsverbot korrespondiert mit dem Benachteiligungsverbot. Das Begünstigungsverbot soll die Vertrauenspersonen vor einer Einflussnahme auf ihre Tätigkeit schützen.

Beispiele für Vergünstigungen:

- eine besondere Vergütung
- übermäßige Aufwandsentschädigungen und Freistellungen, die in keinem Verhältnis zum tatsächlichen Aufwand stehen
- Ausnahme der Vertrauenspersonen von allgemeiner Kurzarbeit

Die besonderen Kündigungsschutzregelungen nach § 179 Absatz 3 SGB IX stellen keine Begünstigung im Sinne dieser Vorschrift dar, sondern dienen dem Schutz aller betrieblichen Interessenvertreter.



Erlöschen des Amtes durch Beschluss

Die Abwahl der Vertrauensperson während der Amtszeit ist nicht möglich. Jedoch kann in Fällen grober Pflichtverletzungen, zum Beispiel Verletzung der Schweigepflicht, Diffamierungen oder Annahme von Vergünstigungen, der Widerspruchsausschuss beim Integrationsamt (§ 202 SGB IX) auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten schwerbehinderten Beschäftigten nach § 177 Absatz 7 Satz 5 SGB IX das Erlöschen des Amtes einer Vertrauensperson beschließen. Bis zur bestandskräftigen Entscheidung des Widerspruchsausschusses bleibt die Vertrauensperson im Amt.

2.1 Freistellung

Die Vertrauensperson ist von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes oder der Dienstbezüge zu befreien, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Der **zeitliche Umfang** der Freistellung richtet sich nach der Anzahl der schwerbehinderten Menschen und nach den Verhältnissen des Betriebs oder der Dienststelle. Dabei sind die Art und Schwere der jeweiligen Behinderungen, Lage und Beschaffenheit der Arbeitsplätze, die Gestaltung der Arbeitszeit sowie Art, Umfang und Größe des Betriebs oder der Dienststelle zu berücksichtigen.

Der Arbeitgeber muss bei der Verteilung von Aufgaben der Aufgabenerfüllung der Schwerbehindertenvertretung Vorrang geben. Zweckgemäß dokumentiert die Schwerbehindertenvertretung ihre Aufgabenwahrnehmung und die erforderliche Befreiung, um im Bedarfsfalle Auskunft geben zu können. Dabei ist es hilfreich, die Anzahl der Stunden, die für die Aufgabenerfüllung angefallen sind, sowie die ausgeführte Aufgabe selbst festzuhalten.

Die Art und den Umfang der Befreiung von den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen muss der Arbeitgeber regeln. Dabei hat er darauf zu achten, dass er sich durch eine Beschränkung der Befreiung nicht dem Vorwurf der Behinderung aussetzt.

Sind in der Regel **wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen** beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch für ihre Aufgaben vollständig freigestellt (§ 179 Absatz 4 Satz 2 SGB IX).

Mit der Freistellung ist die Schwerbehindertenvertretung von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung befreit. Der Schwellenwert an beschäftigten schwerbehinderten Menschen, ab dem eine vollständige Freistellung erfolgt, wurde mit den Änderungen des Sozialgesetzbuchs IX durch das Bundesteilhabegesetz im Rahmen der vorgezogenen Änderungen der Reformstufe 1 herabgesetzt und ist seit dem 30.12.2016 in Kraft.

Arbeitsbefreiung

Dokumentation

Vollständige Freistellung



(Teil-)Freistellung

Die Regelung durch § 179 Absatz 4 SGB IX ist abschließend. Danach besteht ein Anspruch auf Freistellung, wenn im Betrieb beziehungsweise der Dienststelle wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind. Die Möglichkeit besteht, auch bei einer geringeren Anzahl schwerbehinderter Menschen eine (Teil-)Freistellung zu erreichen. Dem Arbeitgeber steht es offen, einer solchen zuzustimmen.

Unterrichtungspflicht

Die Schwerbehindertenvertretung ist in ihrer Amtsführung vom Arbeitgeber unabhängig. Die genauen Gründe für ihre Abwesenheit hat sie nicht darzulegen, wohl aber muss sie sich im Rahmen der Unterrichtungspflicht am Arbeitsplatz **ab- und wieder anmelden**.

2.2 Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen

Wie alle gewählten Interessenvertreter müssen auch die Vertrauenspersonen die Möglichkeit erhalten und nutzen, sich die Fähigkeiten und Kenntnisse anzueignen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind (§ 179 Absatz 4 Satz 3 SGB IX). Daher haben sie das Recht, an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen teilzunehmen, soweit diese für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln.

**Kursangebot**

Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für die Schwerbehindertenvertretung bietet jedes Integrationsamt an. Das Integrationsamt hat den gesetzlichen Auftrag, Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte sowie Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeber zu schulen (§ 185 Absatz 2 Satz 6 SGB IX).

Die Schulungsmaßnahmen des Integrationsamtes dienen einerseits der **Vermittlung von** aktuellem **Fachwissen** und andererseits dem praktischen **Erfahrungsaustausch** mit anderen Vertrauenspersonen, anderen Betriebs- und Personalräten, anderen Inklusionsbeauftragten der Arbeitgeber und den Behördenvertretern. Die bei den Schulungen des Integrationsamtes vermittelten Kenntnisse sind erforderlich im Sinne des § 179 Absatz 4 Satz 3 SGB IX. Auch andere Anbieter (private Anbieter, Gewerkschaften, Sozialverbände) bieten Seminare an.

Programm des Integrationsamtes

Das Integrationsamt bietet ein umfangreiches Programm an Kursen und Informationsveranstaltungen an, die das betriebliche Integrationsteam in die Lage versetzen sollen, seinen Aufgaben gerecht zu werden und sich erfolgreich für die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Menschen zu engagieren. Die Kurse und Informationsveranstaltungen werden ein- oder mehrtägig durchgeführt. Die Tagungskosten (ohne An- und Abreise, Übernachtung und Verpflegung) übernimmt das Integrationsamt.

Regelmäßig werden folgende Inhalte angeboten:

Grundkurse für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen**Aufbaukurse**

- Mitwirken bei Personalentscheidungen
- Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- Beratungskompetenz und Gesprächsführung
- Vermitteln bei Konflikten
- Die Versammlung schwerbehinderter Menschen
- Betriebliche Zusammenarbeit

Informationsveranstaltungen

- Überblick über das Schwerbehindertenrecht
- Das Schwerbehindertenrecht in der Praxis
- SGB IX für Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeber und Personalverantwortliche
- SGB IX für Betriebs- und Personalräte
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Inklusionsvereinbarung
- Fachliche Beratung – Individuelle Begleitung – Finanzielle Förderung
- Angebote der Integrationsfachdienste
- Behinderung und Ausweis
- Nachteilsausgleiche im Arbeits- und Berufsleben
- Arbeitsrecht
- Der besondere Kündigungsschutz nach dem SGB IX
- Der Umgang mit Gesetzestexten – am Beispiel des SGB IX
- Rehabilitation und Rentenrecht
- Beschäftigung behinderter Menschen – Möglichkeiten der Agentur für Arbeit
- Unterstützung der SBV durch den Betriebs-/Personalrat
- Seelisch behinderte Menschen im Arbeitsleben
- Meine Rolle als Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen
- Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Neben dem Kursprogramm bieten die Integrationsämter auf Anfrage zusätzlich speziell auf den Bedarf einzelner Arbeitgeber zugeschnittene Weiterbildungsangebote (Inhouse-Seminare) rund um das Thema „Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ für geschlossene Gruppen (Führungskräfte, Personalverantwortliche und betriebliche Integrationsteams) an und beraten vor Ort zu aktuellen Themen.

Inhouse-Seminare



Gleicher Wissensstand

Die Schwerbehindertenvertretung sollte darauf hinwirken, dass auch der Betriebs- oder Personalrat und der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers an den Schulungsveranstaltungen teilnehmen. So sind alle Mitglieder des Integrationsteams gleichermaßen informiert. Die Schwerbehindertenvertretung kann zu diesem Zweck gezielt über angebotene Schulungen informieren. Sinnvoll ist es auch, den Inhalt der Veranstaltungen kurz zu beschreiben und gegebenenfalls Alternativtermine zu benennen.

Wie bei der Befreiung von der Arbeit für die Ausübung des Amtes hat die Vertrauensperson in eigener Verantwortung zu prüfen und mit dem Arbeitgeber abzustimmen, ob die Schulungsmaßnahme erforderlich ist. Erforderlich ist die Teilnahme, wenn die Vertrauensperson die auf der Veranstaltung vermittelten Kenntnisse unter Berücksichtigung der Verhältnisse im Betrieb sofort oder demnächst benötigt, um ihre Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können. Das vermittelte Wissen muss sich unmittelbar auf die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung auswirken.

In aller Regel wird die neu ins Amt gewählte Schwerbehindertenvertretung einen erheblich größeren Bedarf an Schulung haben als langjährige, erfahrene Vertrauenspersonen. Es ist sinnvoll, dass die Schwerbehindertenvertretung sich einen Überblick über die in einem Jahr angebotenen Schulungen verschafft und entscheidet, welche sie besuchen möchte.



„Schulungsplan“ abstimmen

Im Hinblick auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist es ratsam, mit dem Arbeitgeber von vornherein einen jährlichen „Schulungsplan“ abzustimmen und dabei die betrieblichen beziehungsweise dienstlichen Gegebenheiten zu berücksichtigen.

Da die Schwerbehindertenvertretung eine selbstständige Interessenvertretung ist, hat der Betriebs- beziehungsweise Personalrat keinen Einfluss auf die Entscheidung der Schwerbehindertenvertretung über die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen.

Kosten

Gemäß § 179 Absatz 8 SGB IX trägt der Arbeitgeber die durch die notwendige Schulung der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten. Zu diesen gehören neben der Entgeltfortzahlung auch die Aufwendungen für An- und Abreise, Übernachtung und Verpflegung.



Kostenübernahme durch das Integrationsamt

Bei Schulungsveranstaltungen des Integrationsamtes trägt dieses die eigentlichen Veranstaltungskosten, zum Beispiel Raummiete, Referentenhonorare, Arbeitsmaterialien. Bei der Auswahl der Schulungsmaßnahme und des Veranstalters hat die Schwerbehindertenvertretung den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der Kosten zu beachten und auch auf die Interessen des Betriebs und der Belegschaft Rücksicht zu nehmen.

Ist eine Verständigung über die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung nicht möglich, kann letztlich nur das Arbeitsgericht über die Frage entscheiden, ob die Teilnahme an einer Veranstaltung erforderlich ist oder nicht.

Freistellung/ Freizeitausgleich

Für die Teilnahme an Schulungen ist die Schwerbehindertenvertretung von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes freizustellen (§ 179 Absatz 4 Satz 3 SGB IX). Für Teilzeitbeschäftigte werden außerhalb der Arbeitszeit liegende Schulungszeiten in Freizeit abgegolten, wenn wegen der individuellen Arbeitszeitgestaltung der Besuch einer Schulung außerhalb der „eigentlichen“ Arbeitszeit erfolgen muss. Der Freizeitausgleich pro Schultag ist dabei beschränkt auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers.

Stellvertreter

Nach den in Kapitel 2.1 aufgeführten gesetzlichen Neuregelungen erstreckt sich der unbedingte Anspruch auf Teilnahme an den erforderlichen Schulungsveranstaltungen neben den Vertrauenspersonen selbst auf den ersten Stellvertreter sowie auf alle weiteren zu bestimmten Aufgaben herangezogenen Stellvertreter.

Ergänzend ist in § 179 Absatz 8 Satz 2 SGB IX klargestellt, dass die durch die Teilnahme der stellvertretenden Mitglieder an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen entstehenden Kosten durch den Arbeitgeber getragen werden.

2.3 Verhinderung eines Nachteils bei der Berufsförderung

Freigestellte Vertrauenspersonen sollen wegen des Ehrenamtes keine beruflichen Nachteile erleiden. Trotz der vollständigen Befreiung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung sollen sie an den inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsförderung teilnehmen können.



Teilhabe an Berufsförderung

§ 179 Absatz 5 SGB IX besagt, dass freigestellte Vertrauenspersonen nicht von inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsförderung, zum Beispiel Fortbildungsmaßnahmen, ausgeschlossen werden dürfen.

Die freigestellten Vertrauenspersonen müssen an der **betriebstypischen beruflichen Entwicklung** teilhaben können. Sie dürfen bei der Teilnahme an diesen berufsfördernden Maßnahmen weder benachteiligt noch bevorzugt werden.

Nach Beendigung ihrer Freistellung ist den Vertrauenspersonen im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebs oder der Dienststelle Gelegenheit zu geben, eine wegen der vollständigen Freistellung unterbliebene berufliche Entwicklung nachzuholen. Durch diese Regelung soll die Bereitschaft zur Übernahme des Amtes der Vertrauensperson gefördert und der Befürchtung nachteiliger Berufsentwicklung entgegengewirkt werden.

2.4 Ausführung des Ehrenamtes außerhalb der Arbeitszeit

Wird die Vertrauensperson aus betrieblichen oder dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit tätig, so hat sie Anspruch auf einen entsprechenden Freizeitausgleich unter Fortzahlung ihres Entgeltes (§ 179 Absatz 6 SGB IX). Dieser Anspruch besteht allerdings nur dann, wenn die Vertrauensperson die Angelegenheit nachweislich nicht während ihrer Arbeitszeit erledigen konnte. Vorrangig soll die Ausübung des Ehrenamtes der Schwerbehindertenvertretung in der regulären Arbeitszeit erfolgen.

Freizeitausgleich

2.5 Verschwiegenheitspflicht

Die Vertrauenspersonen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Diese Schweigepflicht gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Ehrenamt fort. Der Schweigepflicht unterliegen **persönliche Verhältnisse und Angelegenheiten von Beschäftigten**, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen und der Vertrauensperson in Ausübung ihres Ehrenamtes bekannt geworden sind. Darüber hinaus unterliegen ihr vom Arbeitgeber ausdrücklich bezeichnete **Betriebs- beziehungsweise Geschäftsgeheimnisse** (§ 179 Absatz 7 Satz 1 Nummer 1 und 2 SGB IX).

Schweigepflicht

Die Verletzung der Schweigepflicht aus § 179 SGB IX ist nach § 237b SGB IX ein Vergehen und kann mit bis zu zwei Jahren Freiheitsstrafe geahndet werden. Die Tat wird nur verfolgt, wenn der Betroffene innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Kenntnis von der Tat und der Person des Täters bei der Staatsanwaltschaft einen Strafantrag stellt.



Entbindung von der Schweigepflicht

Die Schwerbehindertenvertretung kann sich von der Schweigepflicht vom Betroffenen entbinden lassen. Als Nachweis kann eine schriftliche Entbindungserklärung hilfreich sein. Eine Ausnahme von der Schweigepflicht besteht gemäß § 179 Absatz 7 Satz 3 SGB IX gegenüber der Bundesagentur für Arbeit, den Rehabilitationsträgern und dem Integrationsamt, wenn eine Unterrichtung erforderlich ist, damit diese ihre Aufgaben im Einzelfall erfüllen können.

2.6 Sachmittel und Kosten der Amtsführung

Verpflichtung zur Kostenübernahme

Der Arbeitgeber ist gemäß § 179 Absatz 8 Satz 1 SGB IX verpflichtet, die durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung entstehenden Kosten zu tragen, für öffentliche Arbeitgeber gelten die Kostenregelungen für Personalvertretungen entsprechend. Die Regelung entspricht den Vorschriften des Betriebsverfassungs- beziehungsweise Personalvertretungsrechts.

Durch die im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes erfolgten Änderungen des Sozialgesetzbuchs IX wurde die Regelung neu in das Gesetz aufgenommen, dass die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Kostentragung auch eine Bürokräft für die Schwerbehindertenvertretung in erforderlichem Umfang umfasst.

Eine vorherige Zustimmung des Arbeitgebers zur Kostenübernahme ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Es empfiehlt sich jedoch, die **Vorgehensweise mit dem Arbeitgeber abzustimmen**, insbesondere bei außergewöhnlichen Aufwendungen. Die Schwerbehindertenvertretung ist dazu verpflichtet, ihre Ausgaben offen darzulegen. Die Verpflichtung der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber umfasst auch (außer-)gerichtliche Kosten bei Streitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber selbst und seiner Schwerbehindertenvertretung.

Räumlichkeiten

Die Schwerbehindertenvertretung hat keinen eigenen unmittelbar an den Arbeitgeber gerichteten Anspruch darauf, dass dieser ihr Räume und Geschäftsbedarf zur Verfügung stellt. Nach § 179 Absatz 9 SGB IX benutzt die Schwerbehindertenvertretung die Räumlichkeiten des Betriebs- oder Personalrats mit. Es steht im Ermessen des Arbeitgebers, ob er der Schwerbehindertenvertretung eigene Räume und Mittel zur Verfügung stellt. In diesem Zusammenhang muss der Arbeitgeber darauf achten, dass er nicht gegen das Behinderungsverbot aus § 179 Absatz 2 SGB IX verstößt, denn die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung verlangen, dass sie Vertraulichkeit gewähren kann. Dies lässt sich mit eigenen Räumen und abschließbaren Möbeln sowie einem passwortgeschützten Computerzugang erreichen.

Gewährung von Vertraulichkeit



Fachliteratur

Zur fachlichen Ausstattung der Schwerbehindertenvertretung gehört auch Fachliteratur, unter anderem mindestens ein aktueller Kommentar zum Sozialgesetzbuch IX, Textausgaben einschlägiger Sozialgesetze und eine Fachzeitschrift. Nähere Informationen hierzu enthalten Kapitel 9.1 Handlungskatalog: „Die ersten Tage im neuen Ehrenamt“ und Kapitel 9.5 Literaturempfehlungen.



Kontakt zum Integrationsamt

Beim regional zuständigen Integrationsamt können zahlreiche Broschüren, Gesetzestexte und sonstige Medien als Grundlage für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung kostenlos bezogen werden. Die Kontaktdaten der Integrationsämter und aktuelle Informationen sind im Internet abrufbar unter: www.integrationsaemter.de

2.7 Versetzungs- und Abordnungsschutz

Für Vertrauenspersonen im öffentlichen Dienst wie in der Privatwirtschaft gilt, dass die Versetzung oder Abordnung einer Vertrauensperson gegen ihren Willen nur zulässig ist, wenn dies – unter Berücksichtigung des Amtes der Schwerbehindertenvertretung – aus wichtigen dienstlichen oder beruflichen Gründen unvermeidlich ist. Die Versetzung oder Abordnung unterliegt dem gleichen Zustimmungsvorbehalt des Betriebs- beziehungsweise Personalrats wie eine fristlose Kündigung. Wie bei einer außerordentlichen Kündigung kann der Arbeitgeber die fehlende Zustimmung beim Arbeitsgericht beantragen. Die Zustimmung ist nur dann entbehrlich, wenn die Versetzung oder Abordnung nicht zum Verlust des Amtes oder der Wählbarkeit führt oder die Vertrauensperson mit dem Verlust einverstanden ist.

Zustimmungsvorbehalt

2.8 Kündigungsschutz

Nach § 179 Absatz 3 SGB IX besitzen Vertrauenspersonen gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungsschutz, wie die Mitglieder des Betriebs- und Personalrats. Damit sind die Vertrauenspersonen vom besonderen Kündigungsschutz des § 15 KSchG erfasst. Danach ist die Kündigung während der Amtszeit und innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit (nachwirkender Kündigungsschutz) grundsätzlich unzulässig.

Nachwirkender Kündigungsschutz

Zulässig ist eine Kündigung nur dann, wenn Tatsachen vorliegen, die einen Arbeitgeber berechtigen, aus wichtigem Grund und ohne Einhaltung von Kündigungsfristen die Kündigung auszusprechen (§ 626 BGB). Die außerordentliche (fristlose) Kündigung einer Vertrauensperson bedarf nach § 15 Absatz 1 Satz 1 KSchG in Verbindung mit § 103 Absatz 1 BetrVG der **Zustimmung des Betriebsrats**.

Fristlose Kündigung

Fehlt die Zustimmung des Betriebsrats oder wurde die Zustimmung verweigert, so kann sie vom Arbeitsgericht ersetzt werden. Eine außerordentliche Kündigung ohne Zustimmung des Betriebsrats ist nach § 134 BGB nichtig.

Ist die Vertrauensperson selbst schwerbehindert, ist zugleich die Zustimmung des Integrationsamtes nach §§ 168 und folgende SGB IX erforderlich. Der Arbeitgeber muss die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX von der Kündigungsabsicht unterrichten und vor der Stellung des Kündigungsantrags beim Integrationsamt anhören. Wegen Befangenheit ist die Vertrauensperson in der eigenen Angelegenheit verhindert, sodass das stellvertretende Mitglied zu unterrichten ist.

Zustimmung des Integrationsamtes

Beendigungskündigung

Ist die Vertrauensperson in einer Abteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, muss der Arbeitgeber nach § 15 Absatz 5 KSchG prüfen, ob sie in eine andere Betriebsabteilung übernommen werden kann. Eine betriebsbedingte Beendigungskündigung ist nur dann gerechtfertigt, wenn eine Weiterbeschäftigung weder in einer anderen Betriebsabteilung noch in einem anderen Betrieb des Unternehmens möglich ist (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.08.1992 – 2 AZR 22/92). Die Kündigung darf frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung ausgesprochen werden, es sei denn, dass die Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Gründe bedingt ist.

3 VERTRETUNG DER VERTRAUENSPERSON UND HERANZIEHUNG DES STELLVERTRETENDEN MITGLIEDS

In Betrieben und Dienststellen, in denen eine Vertrauensperson gewählt wird, ist **mindestens ein stellvertretendes Mitglied** zu wählen (§ 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX), das die Vertrauensperson im Fall der Verhinderung vertritt. Davon zu unterscheiden ist der ständige Einsatz des stellvertretenden Mitglieds für eine bestimmte Aufgabe (Heranziehung, § 178 Absatz 1 Satz 4 SGB IX, siehe Kapitel 3.2).



Informationen zur Stellvertreterwahl

Informationen zur Wahl der stellvertretenden Mitglieder finden Sie in der Broschüre „Wahl der Schwerbehindertenvertretung“, die bei Ihrem regional zuständigen Integrationsamt sowie im Internet erhältlich ist. Hier stehen Ihnen außerdem weitere Informationen, Vordrucke und ein „WahlNAVI“ zur Verfügung. Mehr unter: www.integrationsaemter.de/wahl

3.1 Vertretung durch das stellvertretende Mitglied

Der Vertretungsfall tritt ein, wenn die Vertrauensperson verhindert ist (§ 177 Absatz 1 SGB IX). Die Regelung entspricht den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes für die Vertretung durch ein Ersatzmitglied (§ 25 Absatz 1 BetrVG). Die Verhinderung kann zum Beispiel durch Wahrnehmung anderer Termine als Vertrauensperson, tatsächliche Abwesenheit oder auch in Fällen, in denen die Vertrauensperson zugleich Betriebs- oder Personalrat ist und ausdrücklich in dieser Funktion Aufgaben wahrnimmt, gegeben sein (für das Teilnahmerecht an Sitzungen des Betriebs- oder Personalrats siehe Kapitel 1.2.8).

Das stellvertretende Mitglied vertritt die Vertrauensperson in allen Angelegenheiten, in denen diese selbst tätig werden könnte.

Je intensiver der Austausch und die Zusammenarbeit zwischen Vertrauensperson und stellvertretendem Mitglied sind, desto wirkungsvoller kann das stellvertretende Mitglied im Vertre-

Vertretungsfall

Umfang der Vertretung

Austausch und Zusammenarbeit

tungsfall agieren. Generelle Fragen der Amtsführung sollten deshalb genauso wie wahrzunehmende Termine mit dem stellvertretenden Mitglied abgesprochen werden.



Vertrauensbasis

In schwierigen Einzelfällen ist oftmals das stellvertretende Mitglied der einzige Gesprächspartner, mit dem die Vertrauensperson ihre Stellungnahme vorab klären kann. Unabdingbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist die wechselseitige vertrauensvolle Information über die laufenden Angelegenheiten.

3.2 Heranziehung von stellvertretenden Mitgliedern

Voraussetzungen

In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten Menschen kann nach § 178 Absatz 1 Satz 4 SGB IX das mit der höchsten Stimmzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben herangezogen werden. Jede weitere Staffellung um zusätzliche 100 schwerbehinderte Menschen erlaubt zudem, das jeweils mit der nächsthöheren Stimmzahl gewählte Mitglied heranzuziehen (§ 178 Absatz 1 Satz 5 SGB IX).

Dauerhafte Übertragung von Aufgaben

Die Heranziehung bedeutet eine dauerhafte Übertragung bestimmter, von der Vertrauensperson festzulegender Aufgaben oder eines bestimmten Kreises von Aufgaben.

Der Gesetzgeber berücksichtigt damit, dass bei größeren Betrieben die Arbeitsbelastung so umfangreich sein kann, dass es angezeigt ist, die Stellvertreter wie vorstehend beschrieben einzubeziehen.

Heranzuziehen ist zunächst immer das **stellvertretende Mitglied mit der höchsten Stimmzahl**. Daraus folgt einerseits, dass eine Stellvertretung nicht übergangen werden darf, andererseits kann sie sich aber auch nur durch einen Rücktritt vom Amt und damit der Verpflichtung zur Aufgabenerledigung entziehen.

Entscheidung nach pflichtgemäßem Ermessen

Die Vertrauensperson trifft die Entscheidung, ob und in welchem Umfang das stellvertretende Mitglied zur Aufgabenerfüllung herangezogen wird, nach pflichtgemäßem Ermessen. Sie ist berechtigt zur Heranziehung, muss aber von diesem Recht keinen Gebrauch machen. Bei zu großer Aufgabenbelastung – auch unterhalb der Grenze von 100 beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen nach § 179 Absatz 4 Satz 2 SGB IX – kann die Schwerbehindertenvertretung auch eine völlige Arbeitsbefreiung (Freistellung) beanspruchen, wenn dies zur Durchführung der Aufgaben erforderlich ist (§ 179 Absatz 4 Satz 1 SGB IX). Dies kann beispielsweise gegeben sein, wenn die Aufgabenwahrnehmung über mehrere Standorte hinweg erforderlich ist und damit ein erhöhter Zeitaufwand durch Fahrt- und Reisewege einhergeht.

Anspruch auf Freistellung

Die Vertrauensperson kann den Aufgabenbereich des stellvertretenden Mitglieds jederzeit ändern oder die Heranziehung beenden. Das stellvertretende Mitglied kann keine Aufgabenübertragung verlangen. Die Heranziehung begründet den Anspruch auf Freistellung in erforderlichem Umfang des stellvertretenden Mitglieds. Sie kann auch Auswirkung auf den bisherigen Freistungsumfang der Vertrauensperson haben.

Aufgabenerfüllung

Die Heranziehung bedeutet, dass das stellvertretende Mitglied für die übertragene Aufgabe allein zuständig ist und insoweit an die Stelle der Vertrauensperson tritt. Die übertragenen Aufgaben erledigt das stellvertretende Mitglied in **eigener Verantwortung** mit allen daraus

herzuleitenden **Rechten und Pflichten**. Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist aber eine kollegiale Zusammenarbeit sinnvoll und wünschenswert.



Engen Kontakt halten

Für die Aufgaben im Rahmen der Heranziehung gilt das Gleiche wie für die Verhinderungsververtretung: Je intensiver der Austausch ist, desto wirkungsvoller kann das stellvertretende Mitglied agieren (siehe Kapitel 3.1 Vertretung durch das stellvertretende Mitglied).

Die Übertragung von Aufgaben berührt nicht das **Vertretungsrecht**, wenn die Vertrauensperson verhindert ist. Bei Eintritt des Verhinderungsfalles tritt das stellvertretende Mitglied mit vollen Kompetenzen an die Stelle der Vertrauensperson und ist nicht auf den Aufgabenbereich der Heranziehung begrenzt.

Werden stellvertretende Mitglieder zur Aufgabenerfüllung herangezogen, so müssen die delegierten Aufgaben bestimmt und der Arbeitgeber davon unterrichtet werden (§ 178 Absatz 1 Satz 4 SGB IX). Eine Genehmigung durch den Arbeitgeber ist nicht erforderlich.

Unterrichtung der Arbeitgeber

3.3 Rechtsstellung des stellvertretenden Mitglieds bei Vertretung und Heranziehung

Das stellvertretende Mitglied besitzt während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung (§ 178 Absatz 1 Satz 4 SGB IX) die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson, im Übrigen die gleiche Rechtsstellung wie Ersatzmitglieder des Betriebs- und Personalrats.

Über § 179 Absatz 3 Satz 2 und Absatz 3 Satz 1 SGB IX ist das stellvertretende Mitglied insbesondere vom besonderen Kündigungsschutz des § 15 KSchG erfasst (siehe Kapitel 2.8 Kündigungsschutz). Dieser greift jedoch **nur im Fall einer Vertretung oder Heranziehung**. Er besteht für ein Jahr nach der Vertretung beziehungsweise Heranziehung fort. Unabhängig davon haben stellvertretende Mitglieder den **nachwirkenden Schutz als Wahlbewerber** nach § 15 Absatz 3 Satz 2 KSchG für die Dauer von sechs Monaten ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

Besonderer Kündigungsschutz

Das Amt der Vertrauensperson erlischt vorzeitig, wenn die Vertrauensperson es niederlegt, aus dem Betrieb ausscheidet oder die Wählbarkeit verliert. In diesem Fall rückt das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied automatisch für den Rest der Amtszeit nach; der zweite Stellvertreter wird dann zum ersten Stellvertreter (§ 177 Absatz 7 Satz 3 und 4 SGB IX).

Nachrücken

Scheidet das einzige stellvertretende Mitglied vorzeitig aus, findet eine Nachwahl des stellvertretenden Mitglieds für den Rest der Amtszeit der Vertrauensperson entsprechend dem Wahlverfahren für die Vertrauensperson statt (§ 17 SchwbVVO und § 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX). Die Anzahl der stellvertretenden Mitglieder darf dabei nicht erhöht werden.

Nachwahl

4



4 KONZERN-, GESAMT-, BEZIRKS- UND HAUPTSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNGEN

Überbetriebliche Interessenvertretung

Die Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen sind die überbetrieblichen Interessenvertretungen der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen, parallel zu den Gremien von Betriebs- und Personalräten. Die Gesamt-, Konzern-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung haben die **gleichen persönlichen Rechte und Pflichten** wie die örtlich gewählte Vertrauensperson (siehe Kapitel 1.2 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung und damit verbundene Rechte, Kapitel 2 Persönliche Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung).

Für die Gesamt-, Konzern-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretung ist jeweils **ein stellvertretendes Mitglied** zu wählen. Für das Wahlverfahren gilt die Wahlordnung (§ 22 SchwbVVO).

Wie auch die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen können die Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Hauptschwerbehindertenvertretungen nach Unterrichtung des Arbeitgebers bei mehr als 100 und gestaffelt je weiteren 100 schwerbehinderten Menschen die mit der höchsten Stimmenzahl gewählten Stellvertreter zu bestimmten Aufgaben heranziehen (§ 180 Absatz 7, § 178 Absatz 1 Satz 4 und 5 SGB IX, Kapitel 3 Vertretung der Vertrauensperson und Heranziehung des stellvertretenden Mitglieds).

4.1 Konzernschwerbehindertenvertretung

Infolge der stetigen Konzentrationsprozesse in Wirtschaft und Industrie entstehen immer mehr Konzerne. Der Gesetzgeber hat es deshalb für erforderlich gehalten, eine Schwerbehindertenvertretung auch auf Konzernebene vorzusehen (§ 180 Absatz 2 SGB IX).

Wahl Die Wahl einer Konzernschwerbehindertenvertretung setzt nach § 180 Absatz 2 SGB IX das Bestehen eines Konzernbetriebsrats voraus. Existiert ein solcher, wählen die Gesamtschwerbehindertenvertretungen der einzelnen Konzernunternehmen eine Konzernschwerbehindertenvertretung. Sofern ein Konzernunternehmen nur aus einem Betrieb besteht, also keine Gesamtschwerbehindertenvertretung hat, ist die für diesen Betrieb gewählte Schwerbehindertenvertretung wahlberechtigt.

Aufgabe der Konzernschwerbehindertenvertretung ist es vor allem, die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten zu vertreten, die den Konzern insgesamt oder mehrere seiner Unternehmen betreffen und von den Gesamtschwerbehindertenvertretungen dieser einzelnen Konzernunternehmen nicht geregelt werden können (§ 180 Absatz 6 SGB IX).

Aufgabe

4.2 Gesamtschwerbehindertenvertretung

Ist für mehrere Betriebe eines Arbeitgebers ein Gesamtbetriebsrat oder für den Geschäftsbereich mehrerer Dienststellen ein Gesamtpersonalrat gebildet, so wählen die Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied. Für den Fall, dass bei mehreren Betrieben oder Dienststellen eines Arbeitgebers nur in einem Betrieb oder einer Dienststelle eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr (§ 180 Absatz 1 und 5 SGB IX).

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung ist den örtlichen Schwerbehindertenvertretungen rechtlich nicht übergeordnet. Zu ihren Aufgaben gehört die Vertretung der Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe oder Dienststellen des Arbeitgebers betreffen und die von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen nicht geregelt werden können (§ 180 Absatz 6 SGB IX).

Stellung und Aufgaben

Sie vertritt auch die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten, die in einem Betrieb oder einer Dienststelle tätig sind, für die eine Schwerbehindertenvertretung entweder nicht gewählt worden ist oder nicht gewählt werden kann, weil weniger als fünf schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung hat das Recht, jährlich mindestens eine Versammlung der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen durchzuführen (§ 180 Absatz 8 SGB IX).

Versammlung der örtlichen SBV

4.3 Bezirksschwerbehindertenvertretung

Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen, bei denen ein Bezirkspersonalrat gebildet ist, wählen die Schwerbehindertenvertretungen der Mittelbehörde und der nachgeordneten Dienststellen eine Bezirksschwerbehindertenvertretung und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied (§ 180 Absatz 3 und 5 SGB IX).

Die Bezirksschwerbehindertenvertretung bei der Mittelbehörde vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die mehrere Dienststellen betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Dienststellen nicht geregelt werden können (§ 180 Absatz 6 SGB IX). Sie nimmt ferner die Interessen der schwerbehinderten Menschen wahr, die in einer Dienststelle tätig sind, für die keine Schwerbehindertenvertretung gewählt werden kann oder gewählt worden ist.

Auch wenn eine örtliche Schwerbehindertenvertretung vorhanden ist, ist die Bezirksschwerbehindertenvertretung an deren Stelle für bestimmte Aufgaben zuständig: Es handelt sich um solche persönlichen Angelegenheiten der in einer nachgeordneten Dienststelle tätigen schwerbehinderten Beschäftigten, über die die Mittelbehörde als übergeordnete Dienststelle

Bestimmte Aufgaben

entscheidet (Ausnahme: Der Personalrat der Beschäftigungsbehörde ist zu beteiligen – in diesen Fällen bleibt es bei der Zuständigkeit der örtlichen Schwerbehindertenvertretung).

Die Bezirksschwerbehindertenvertretungen sind wahlberechtigt bei der Wahl der Hauptschwerbehindertenvertretung.

4.4 Hauptschwerbehindertenvertretung

Für den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen mit einem Hauptpersonalrat ist bei den obersten Dienstbehörden von deren Schwerbehindertenvertretung und den Bezirksschwerbehindertenvertretungen des Geschäftsbereichs eine Hauptschwerbehindertenvertretung und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied zu wählen. Ist die Zahl der Bezirksschwerbehindertenvertretungen niedriger als zehn, sind auch die Schwerbehindertenvertretungen der nachgeordneten Dienststellen wahlberechtigt (§ 180 Absatz 3 Satz 2 und Absatz 5 SGB IX).

Die Hauptschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die den Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen insgesamt oder mehrere Dienststellen des Dienstherrn betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der Dienststellen beziehungsweise von den Bezirksschwerbehindertenvertretungen der mehrstufigen Verwaltungen nicht geregelt werden können (§ 180 Absatz 6 Satz 2 SGB IX). Ferner ist die Hauptschwerbehindertenvertretung auch in persönlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen, über die eine oberste Dienstbehörde als übergeordnete Dienststelle entscheidet, zuständig, sofern nicht der Personalrat der Beschäftigungsbehörde zu beteiligen ist (§ 180 Absatz 6 Satz 3 und 4 SGB IX).

5 PARTNER DER SCHWERBEHINDERTEN- VERTRETUNG

Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen gehören nicht nur zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung, sondern auch in den Aufgabenkatalog des Betriebs- oder Personalrats sowie des Arbeitgebers, seines Inklusionsbeauftragten, des Betriebsarztes und weiterer Akteure des betrieblichen Integrationsteams. Dabei handelt es sich um Partner der Schwerbehindertenvertretung, mit denen sie vertrauensvoll und eng zusammenarbeitet (siehe hierzu auch Kapitel 8.1 Zusammenarbeit und Kontakte).

Ziel der Zusammenarbeit ist es, die Teilhabe der schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle zu verbessern. Enge Zusammenarbeit bedeutet, dass die Partner ihre Arbeit miteinander und aufeinander abstimmen und je nach Fall gemeinsam agieren sollen. Dazu bedarf es gemeinsamer Informationen und der gemeinsamen Suche nach Lösungen. Eine partnerschaftliche und enge Zusammenarbeit ohne **gegenseitiges Vertrauen** ist nicht möglich. Das Gebot der Zusammenarbeit verpflichtet die Partner zu **Kooperations- und Kompromissbereitschaft**, selbst bei gegenläufigen Interessen.

Zusammenarbeit

5.1 Innerbetriebliche Partner

5.1.1 Betriebliches Integrationsteam

Eine für alle Beteiligten verbindliche Form der Zusammenarbeit kann mit der Bildung eines betrieblichen Integrationsteams entstehen. Hier arbeiten **Betriebs- beziehungsweise Personalrat, Vertrauensperson und Inklusionsbeauftragter** zusammen (§§ 176, 178, 181 und 182 SGB IX). Nach § 178 SGB IX fördert die Schwerbehindertenvertretung mit den anderen Mitgliedern des betrieblichen Integrationsteams die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle.

Verbindliche Form

Besteht ein Integrationsteam, nehmen die zuständigen Interessenvertretungen und Fachstellen insbesondere folgende **Aufgaben** gemeinsam wahr:

- **Überwachung** der Einhaltung der Verpflichtungen des Arbeitgebers
- **Beantragung** präventiver Maßnahmen
- **Beratung** des Arbeitgebers bezüglich der Förderung der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen
- **Einbeziehung und Beteiligung** interner Stellen und außerbetrieblicher Fachdienste
- **Mitwirkung** bei der Erarbeitung und Abschluss einer Inklusionsvereinbarung sowie Überwachung der Umsetzung der Vereinbarung
- **Erstellung** von Konzepten für die betriebliche Integration



Regelmäßige Treffen

Das Integrationsteam tritt regelmäßig und/oder zu konkreten Anlässen zusammen und beteiligt bei Bedarf weitere Experten, zum Beispiel die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsarzt.

5.1.2 Inklusionsbeauftragter

Ansprech- und Verhandlungspartner

Der Arbeitgeber hat einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt (§ 181 SGB IX). Der Inklusionsbeauftragte ist Ansprech- und Verhandlungspartner der Schwerbehindertenvertretung.

Es können – zum Beispiel in Großbetrieben – auch mehrere Beauftragte bestellt werden. Der Arbeitgeber hat die Bestellung dem Integrationsamt und der Bundesagentur für Arbeit anzuzeigen.

Nach Möglichkeit soll der Beauftragte selbst schwerbehindert sein (§ 181 Satz 2 SGB IX), damit die besonderen behinderungsspezifischen Kenntnisse und Erfahrungen schwerbehinderter Menschen auch in die Arbeit des Beauftragten einfließen können.

Aufgaben

Zu den Aufgaben des Inklusionsbeauftragten gehört es, darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen des Sozialgesetzbuchs IX eingehalten werden. Dazu gehören insbesondere die Pflichten, die sich aus § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX ergeben, nämlich die Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung und Anhörung vor einer Entscheidung. Im Einzelnen kümmert sich der Inklusionsbeauftragte um die Einstellung und behinderungsgerechte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Rahmen der Beschäftigungs- und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Rechtsstellung

Der Inklusionsbeauftragte vertritt nach seiner Rechtsstellung den Arbeitgeber **verantwortlich** in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen. Seine Erklärungen wirken unmittelbar für und gegen den Arbeitgeber. Der Inklusionsbeauftragte nimmt durch seine Bestellung in eigener Verantwortung Aufgaben wahr, die nach dem Schwerbehindertenrecht dem Arbeitgeber obliegen. Als Vertreter des Arbeitgebers übt er ohne Einschränkung die **Arbeitgeberfunktionen** nach dem Sozialgesetzbuch IX aus; etwas anderes gilt nur, wenn der Arbeitgeber ausdrücklich die Vertretung eingeschränkt oder die Arbeitgeberfunktionen auf verschiedene Beauftragte verteilt hat.

Im bürgerlich-rechtlichen Sinn übernimmt der Inklusionsbeauftragte damit Pflichten des Arbeitgebers, ohne dass dieser von seinen Pflichten entbunden wäre. Der Beauftragte haftet persönlich neben seinem Arbeitgeber für die ordnungsgemäße Erfüllung der ihm vom Arbeitgeber übertragenen Aufgaben nach dem Schwerbehindertenrecht (§ 9 Absatz 2 Ordnungsgesetz).

widrigkeitengesetz – OWiG). Schuldhaftige Pflichtverletzungen des Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers können nach § 238 SGB IX in Verbindung mit § 9 Absatz 2 OWiG durch die Bundesagentur für Arbeit durch ein Bußgeld geahndet werden.



Verbindung zum Integrationsamt

Der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers und die Schwerbehindertenvertretung sind die Verbindungspersonen zum Integrationsamt und zur Bundesagentur für Arbeit (§ 182 Absatz 2 SGB IX).

5.1.3 Betriebsrat

Der Betriebsrat vertritt als **Organ der Betriebsverfassung** die Arbeitnehmerschaft. Er besteht aus den nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) gewählten Arbeitnehmern, wobei die Anzahl der Mitglieder des Betriebsrats von der Gesamtanzahl der Beschäftigten eines Unternehmens abhängt. In Unternehmen mit mehreren Betrieben und mehreren Betriebsräten wird ein **Gesamtbetriebsrat** gebildet, der aus Mitgliedern der einzelnen Betriebsräte besteht. Der Gesamtbetriebsrat ist für Angelegenheiten zuständig, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte geregelt werden können (§ 50 Absatz 1 BetrVG). Durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtbetriebsräte eines Konzerns im Sinne des Aktiengesetzes (§ 18 Absatz 1 AktG) kann auch ein **Konzernbetriebsrat** errichtet werden.

Zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 Absatz 1 BetrVG gehört es, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Vorschriften des Arbeitsschutzes durchgeführt werden, Maßnahmen beim Arbeitgeber zu beantragen, die der Belegschaft dienen, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen einschließlich des Abschlusses einer Inklusionsvereinbarung und die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu fördern. Er hat ferner auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken (§ 176 Satz 2, 2. Halbsatz SGB IX). Nach § 176 SGB IX hat der Betriebsrat insbesondere darauf zu achten, dass die dem Arbeitgeber nach dem Sozialgesetzbuch IX obliegenden Pflichten erfüllt werden (siehe hierzu auch Kapitel 1.2.1 Kontroll- und Überwachungsaufgaben).

Der Betriebsrat verfügt über Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- sowie Informationsrechte. Während sich die Mitwirkungsrechte, die auch der Schwerbehindertenvertretung zustehen, in der Beteiligung des Betriebsrats an bestimmten Maßnahmen und Entscheidungen erschöpfen, gehen die **Mitbestimmungsrechte** weiter. Sie ermächtigen den Betriebsrat nicht nur zu beratender Teilnahme an Entscheidungsprozessen, sondern räumen diesem **tatsächliche Entscheidungsbefugnis** ein.

Kommt bei Angelegenheiten, die der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen, eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande (zum Beispiel bei Regelungen der Betriebsordnung, der Arbeitszeit und Pausen, bei der Gestaltung eines Sozialplans), so entscheidet eine Einigungsstelle. Diese besteht aus einem unparteiischen Vorsitzenden und Beisitzern, die je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Betriebsrat benannt werden.

Bei der Prüfung von Vermittlungsvorschlägen der Agentur für Arbeit und vorliegenden Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist der Betriebsrat vom Arbeitgeber umfassend zu informieren (§ 164 Absatz 1 SGB IX). Unterlässt der Arbeitgeber die nach § 164 Absatz 1 SGB IX

Allgemeine Aufgaben

Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte

Bewerbung schwerbehinderter Menschen

vorgeschriebene Prüfung, ob ein freier Arbeitsplatz mit bei der Agentur für Arbeit gemeldeten schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann, ist dies ein Gesetzesverstoß, der den Betriebsrat berechtigt, bei beabsichtigter Einstellung eines nicht schwerbehinderten Arbeitnehmers – auch Leiharbeitnehmers – nicht zuzustimmen (Bundesarbeitsgericht, Beschlüsse vom 17.06.2008 – 1 ABR 20/07, BAGE 127, 51 sowie vom 23.06.2010 – 7 ABR 3/09, BAGE 135, 57).

Personelle Einzelmaßnahmen

Beschäftigt das Unternehmen in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer, hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder **Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung** und **Versetzung** zu unterrichten, ihm die erforderlichen Unterlagen vorzulegen und Auskunft über die beteiligten Personen zu erteilen (§ 99 Absatz 1 BetrVG). Bei diesen personellen Einzelmaßnahmen hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht; er kann seine Zustimmung allerdings nur dann verweigern, wenn bestimmte Gründe vorliegen, die im Betriebsverfassungsgesetz abschließend genannt sind (§ 99 Absatz 2 BetrVG).

Der Betriebsrat hat mit dem Arbeitgeber, dem Inklusionsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben eng zusammenzuarbeiten (§ 182 SGB IX).



Regelmäßiger Informationsaustausch

Der Betriebsrat verfügt häufig über Informationen, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung von Bedeutung sind. Die Schwerbehindertenvertretung sollte deshalb auf einen regelmäßigen Informationsaustausch im Rahmen einer verbindlichen Zusammenarbeit achten. Der Betriebsrat muss die Schwerbehindertenvertretung zu allen Sitzungen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse – einschließlich Wirtschaftsausschuss – einladen. Sie kann an den Sitzungen beratend teilnehmen (§ 178 Absatz 4 SGB IX und § 32 BetrVG, siehe Kapitel 1.2.8 Teilnahmerecht an Sitzungen und Ausschüssen).

Anhörung vor einer Kündigung

Vor jeder Kündigung muss der Arbeitgeber den Betriebsrat anhören und ihm dabei die Gründe für die Kündigung darlegen. **Ohne diese Anhörung** ist eine ausgesprochene **Kündigung unwirksam** (§ 102 Absatz 1 BetrVG). Der Betriebsrat kann einer ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn bestimmte Gründe vorliegen (in § 102 Absatz 3 BetrVG abschließend genannt). Ein solcher Widerspruch stärkt die Rechtsstellung eines gegen die Kündigung beim Arbeitsgericht klagenden Arbeitnehmers, zum Beispiel im Hinblick auf einen Weiterbeschäftigungsanspruch während des Kündigungsschutzprozesses (§ 102 Absatz 5 BetrVG).

Aussetzung eines Beschlusses

Werden nach Meinung der Schwerbehindertenvertretung wichtige Interessen der schwerbehinderten Menschen durch einen Betriebsratsbeschluss gefährdet, so kann sie die Aussetzung des Beschlusses für die Dauer von einer Woche beantragen (§ 178 Absatz 4 Satz 2 SGB IX).



Ansprechpartner

Je nach Größe des Betriebs teilen Betriebsräte bestimmte Aufgabenbereiche untereinander auf. Diese Aufteilung muss die Schwerbehindertenvertretung kennen, damit sie sich je nach Problemstellung gleich an den richtigen Ansprechpartner wenden kann.

5.1.4 Personalrat

Dem Betriebsrat in der privaten Wirtschaft entspricht im öffentlichen Dienst der Personalrat. Gesetzliche Grundlage für seine Arbeit sind die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder. Das Personalvertretungsrecht gilt nicht nur für die Arbeitsverhältnisse der Tarifbeschäftigten, sondern erfasst auch die öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse der Beamten. Jede Gruppe ist grundsätzlich entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Personalrat vertreten. Die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Personalrats, Fragen der Dienstvereinbarung und der Einschaltung der Einigungsstelle sind durch die Personalvertretungsgesetze geregelt.

Es gehört zu den allgemeinen Aufgaben des Personalrats darauf zu achten, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen und Tarifverträge eingehalten und die Vorschriften des Arbeitsschutzes beachtet werden.

Zu seinen allgemeinen Aufgaben zählt ausdrücklich auch, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu unterstützen. Das heißt, er hat ihre Eingliederung und berufliche Entwicklung zu fördern sowie Maßnahmen mit dieser Zielsetzung bei der Dienststelle zu beantragen (§ 68 Absatz 1 Nummer 4 und 5 BPersVG und Personalvertretungsgesetze der Länder).

Der Personalrat hat darüber hinaus besondere Aufgaben in Bezug auf schwerbehinderte Beschäftigte. Insbesondere hat er darauf zu achten, dass die Pflichten des Arbeitgebers beziehungsweise Dienstherrn gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten tatsächlich auch erfüllt werden (§ 176 SGB IX, siehe hierzu auch Kapitel 1.2.1 Kontroll- und Überwachungsaufgaben). Speziell im öffentlichen Dienst sind hier die besonderen Verpflichtungen der öffentlichen Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (§ 165 SGB IX) zu nennen:

- **die frühzeitige Meldung** frei werdender und durch externe Ausschreibung neu zu besetzender Arbeitsplätze sowie **neuer Arbeitsplätze** an die Agentur für Arbeit
- **die regelmäßige Einladung schwerbehinderter Bewerber** zum Vorstellungsgespräch

Der Personalrat ist ferner **Vertragspartner der Inklusionsvereinbarung**. Ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht gewählt, hat er das Recht, beim Arbeitgeber beziehungsweise Dienstherrn die Aufnahme entsprechender Verhandlungen zu beantragen (§ 166 Absatz 1 SGB IX).

Für die Zusammenarbeit zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat gilt das Gleiche wie für die Zusammenarbeit zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsrat. Insbesondere hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, an allen **Sitzungen** des Personalrats und seiner Ausschüsse beratend teilzunehmen (§ 178 Absatz 4 SGB IX). Werden nach Meinung der Schwerbehindertenvertretung wichtige Interessen der schwerbehinderten Menschen durch einen Personalratsbeschluss gefährdet, kann sie die **Aussetzung des Beschlusses** für die Dauer von einer Woche beantragen (§ 178 Absatz 4 Satz 2 SGB IX, § 39 Absatz 3 BPersVG und die Personalvertretungsgesetze der Länder).

Das Personalvertretungsrecht kennt neben den örtlichen Personalräten sogenannte Stufenvertretungen (§ 53 Absatz 2, § 55 BPersVG und Personalvertretungsgesetze der Länder). Zu den Stufenvertretungen wird auf Kapitel 4 verwiesen.

Dem Personalvertretungsrecht inhaltlich entsprechende Bestimmungen enthalten die kirchlichen Regelungen zur betrieblichen Mitbestimmung für Mitarbeitende in Kirchenverwaltun-

Gesetzliche Grundlagen

Allgemeine Aufgaben

Besondere Verpflichtungen der öffentlichen Arbeitgeber

Zusammenarbeit mit der SBV

Stufenvertretung

Kirchliche Regelungen

gen und Einrichtungen von Diakonie und Caritas (Mitarbeitervertretungsgesetz – MAV, Mitarbeitervertretungsordnung – MAVO).

5.1.5 Betriebsarzt

Aufgabenkatalog

Betriebsärzte beraten und unterstützen weisungsungebunden den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung, bei der Planung von Betriebsanlagen, Beschaffung von Arbeitsmitteln, Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen, bei Fragen der Ergonomie und Arbeitshygiene sowie bei der Organisation der Ersten Hilfe. Schon dieser Aufgabenkatalog zeigt die enge **Verknüpfung mit Fragen der behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung** und der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Darüber hinaus zählt die Beratung bei Fragen zum Arbeitsplatzwechsel sowie zur Teilhabe und **Wiedereingliederung behinderter Menschen** in den Arbeitsprozess ausdrücklich zur Aufgabe der Betriebsärzte (§ 3 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1f ASiG).

Im Rahmen der Durchführung eines **Betrieblichen Eingliederungsmanagements** hat der Betriebsarzt eine weitere Aufgabe. Nach § 167 Absatz 2 SGB IX ist er vom Arbeitgeber zur Klärung der Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann, hinzuzuziehen.

Arbeitsmedizinische Untersuchung und Beratung

Der Betriebsarzt hat den Arbeitnehmer auf seinen Wunsch beziehungsweise mit seiner Zustimmung arbeitsmedizinisch zu untersuchen und zu beraten. Aufgrund dieser Aufgabe wird der Betriebsarzt häufig als arbeitsmedizinischer Sachverständiger dazu gehört, ob ein schwerbehinderter Mensch gesundheitlich für einen bestimmten Arbeitsplatz geeignet ist, einschließlich der Frage, ob Unfallverhütungsvorschriften einer Beschäftigung mit bestimmten Arbeiten entgegenstehen (zum Beispiel bei Sinnesbehinderungen oder Anfallsleiden).

Die **Stellungnahme** des Betriebsarztes ist auch **beim Kündigungsschutz und bei der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben** von großer Bedeutung. Der Schwerbehindertenvertretung ist deshalb zu empfehlen, eng mit dem Betriebsarzt zusammenzuarbeiten und seinen arbeitsmedizinischen Rat einzuholen. Der Betriebsarzt ist Mitglied im Arbeitsschutzausschuss, an dessen Sitzungen auch die Schwerbehindertenvertretung beratend teilnehmen kann (§ 178 Absatz 4 SGB IX).



Arbeitsmedizinischer Rat

Der Rat des Betriebsarztes ist bei Eingliederungsmaßnahmen von schwerbehinderten Menschen oder Langzeitkranken gefragt. Auch in Fragen der Prävention oder bei der Umsetzung von Inklusionsvereinbarungen kann er für die Schwerbehindertenvertretung ein wichtiger Ansprechpartner sein.

Ärztliche Schweigepflicht

Die Betriebsärzte wahren ihre ärztliche Schweigepflicht auch gegenüber dem Arbeitgeber, insbesondere im Hinblick auf Diagnosen. Allerdings darf das Ergebnis einer arbeitsmedizinischen Untersuchung dem Arbeitgeber mitgeteilt werden, zum Beispiel ob der Arbeitnehmer gesundheitlich für einen bestimmten Arbeitsplatz geeignet, nicht geeignet oder unter Einhaltung bestimmter Maßnahmen bedingt geeignet ist. Die Bekanntgabe des Untersuchungsergebnisses ist erforderlich, weil der Arbeitgeber nur so eine Entscheidung über die Weiterarbeit oder einen Arbeitsplatzwechsel des Arbeitnehmers treffen kann. Für die Weitergabe aller weitergehenden Informationen ist die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich.

5.1.6 Fachkraft für Arbeitssicherheit

Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) verlangt, dass der Arbeitgeber Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellt, die ihn beim **Arbeitsschutz** und bei der **Unfallverhütung** unterstützen. Die Fachkräfte sollen den Arbeitgeber sachkundig beraten und den Arbeitsschutz selbst aktiv voranbringen, zum Beispiel bei der sicherheits- und gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Zu den Aufgaben der Fachkräfte für Arbeitssicherheit gehören

- die Beratung bei Planung, Ausführung und Unterhaltung von allen Betriebsanlagen,
- die Beratung bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln und Schutzausrüstungen,
- die Beratung bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und -verfahren,
- die sicherheitstechnische Überprüfung der Betriebsanlagen,
- die Überwachung der Arbeitsschutzmaßnahmen,
- die Information und Motivation der Beschäftigten bezüglich des Arbeitsschutzes und
- die Untersuchung von Unfällen.

Der Arbeitgeber hat die Fachkräfte für Arbeitssicherheit unter Mitwirkung des Betriebs- beziehungsweise Personalrats zu bestellen und ihnen die im Gesetz genannten Aufgaben zu übertragen. Die Fachkräfte unterstehen unmittelbar dem Leiter des Betriebs, sie sind jedoch bei der Anwendung ihrer sicherheitstechnischen Fachkunde **weisungsfrei**. Der Arbeitgeber kann die Fachkraft für Arbeitssicherheit als Arbeitnehmer einstellen. Er kann seine Verpflichtung aber auch dadurch erfüllen, dass er einen überbetrieblichen Dienst zur Wahrnehmung der Aufgaben verpflichtet (§ 19 ASiG).

Ist für den Betrieb ein Betriebsarzt bestellt, sollen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit eng mit ihm zusammenarbeiten. Das Gleiche gilt für die Zusammenarbeit mit dem Betriebs- oder Personalrat. Die Beratung gemeinsamer Anliegen und der Austausch von Erfahrungen erfolgen in dem vom Arbeitgeber zu bildenden **Arbeitsschutzausschuss**, an dem nach § 178 Absatz 4 SGB IX auch die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist.



Experte für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit kann der Schwerbehindertenvertretung zum Beispiel Auskunft geben bei Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Abzugrenzen ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit vom Sicherheitsbeauftragten nach § 22 SGB VII. Ein Sicherheitsbeauftragter ist in Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten unter Berücksichtigung der im Unternehmen für die Beschäftigten bestehenden Unfall- und Gesundheitsgefahren und der Zahl der Beschäftigten zu bestellen. Sicherheitsbeauftragte haben den Unternehmer bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen, insbesondere sich vom Vorhandensein und der ordnungsgemäßen Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und persönlichen Schutzausrüstung zu überzeugen sowie auf Unfall- und Gesundheitsgefahren aufmerksam zu machen.

Aufgaben

Bestellung und Rechtsstellung

Sicherheitsbeauftragter

5.1.7 Weitere innerbetriebliche Partner

Disability Manager

„Betriebliches Gesundheitsmanagement“

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung haben einige – vor allem größere – Unternehmen ein professionelles Disability Management aufgebaut. Der Fachterminus kann mit „betriebliches Gesundheitsmanagement“ übersetzt werden. Aufgabe eines Disability Managers ist es, durch geeignete Präventions- und Eingliederungsmaßnahmen Krankheitsfehltage zu reduzieren und den Einsatz von Mitarbeitern mit gesundheitlichen Einschränkungen zu gestalten. Seine Aufgaben sind mit denen eines BEM-Beauftragten oder BEM-Teams vergleichbar, beschränken sich aber nicht nur auf den Einzelfall. Auch die Entwicklung von Konzepten und Strategien zur allgemeinen betrieblichen Gesundheitsförderung gehört zu seinen Aufgaben. Arbeitgeber qualifizieren für diese Aufgabe eigene Mitarbeiter (zum Beispiel Betriebsärzte, Sozialberater, aber auch Vertrauenspersonen) oder engagieren externe Fachkräfte, die für das Unternehmen tätig werden.

Zertifikat

Die **Qualifikation** zum Disability Manager basiert auf einem internationalen Standard und vereint Kenntnisse aus unterschiedlichen Wissensgebieten wie Sozialrecht, Medizin, Betriebswirtschaft und Psychologie. Das entsprechende Zertifikat wird von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) nach intensiver Ausbildung und abschließender Prüfung erteilt.

Präventive betriebliche Maßnahmen

Die Aufgaben des Disability Managers umfassen – abhängig vom Auftrag des Arbeitgebers – alle präventiven betrieblichen Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit am Arbeitsplatz. Der Disability Manager kann vom Arbeitgeber auch mit der **Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements** beauftragt werden. So sollte ein Disability Manager beispielsweise nach Durchführung mehrerer Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, die auf Belastungen des Skelettsystems schließen lassen, im Rahmen der Gesundheitsförderung auch den Einsatz genereller präventiver Maßnahmen, zum Beispiel Kurse zur Rückenschule, prüfen.



Mehr Informationen

Über Ausbildung und Arbeit des Disability Managers informiert die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung im Internet unter: www.dguv.de/disability-manager

Der Disability Manager muss zur Erfüllung der Aufgaben umfassende Informationen zur Arbeitsplatzgestaltung und zum betrieblichen Ablauf haben sowie mit allen Beteiligten kooperieren. Für die Umsetzung vieler Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung kann ein Disability Manager ein **kompetenter fachlicher Partner** sein.

Betrieblicher Sozialdienst und weitere betriebliche Partner

Unterstützung in sozialen Angelegenheiten

Eine Reihe von Unternehmen unterhält einen eigenen Sozialdienst oder hat eine Person benannt, die in der Art eines „Kümmerers“ Beschäftigte in sozialen Angelegenheiten unterstützt. Betriebliche Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit schwerbehinderten Menschen können im Einzelfall eine private Ursache haben, denen mit den Mitteln des Sozialgesetzbuchs IX nicht begegnet werden kann. Hier kann der Sozialdienst der richtige Ansprechpartner sein.



Fachwissen nutzen

Innerbetriebliche Ansprechpartner der Schwerbehindertenvertretung können im Einzelfall weitere Mitarbeiter sein, die vom Arbeitgeber mit besonderen Aufgaben betraut sind, zum Beispiel Datenschutzbeauftragte, Korruptionsbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte.

5.2 Externe Partner

5.2.1 Integrationsamt

Das Integrationsamt versteht sich als Partner der behinderten Menschen, ihrer Arbeitgeber und ihrer Interessenvertretungen. Sein Bestreben ist es, für den behinderten Menschen den „richtigen“ Arbeitsplatz einzurichten, an dem er seine Fähigkeiten und Kenntnisse optimal verwirklichen kann, sowie ihn in der Wahrnehmung seiner Rechte zu beraten und zu unterstützen. Mit Blick auf den Arbeitgeber geht es darum, betriebswirtschaftlich sinnvolle Beschäftigungsverhältnisse mitzugestalten. Im Rahmen des gesetzlichen Auftrags zur Schulung und Aufklärung hält das Integrationsamt ein umfangreiches Informations- und Schulungsangebot und zu jedem Thema Informationsschriften vor (siehe auch Kapitel 2.2 Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen und Kapitel 9.5 Literaturempfehlungen).

§ 185 SGB IX nennt die Kernaufgaben des Integrationsamtes:

■ Begleitende Hilfe im Arbeitsleben

Die Begleitende Hilfe umfasst Dienstleistungen wie Beratung und Betreuung sowie die finanzielle Förderung von schwerbehinderten Arbeitnehmern und deren Arbeitgebern.

■ Schulungs- und Bildungsmaßnahmen

Mit seinem umfangreichen Schulungs- und Bildungsangebot vermittelt das Integrationsamt Personen, die mit der Integration schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben beauftragt sind, Kenntnisse und Fertigkeiten, die sie für die Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. **Aufklärungsmaßnahmen** wie die Erstellung von Schriften und die Teilnahme an öffentlichen Veranstaltungen sorgen in weiterem Rahmen für die Verbreitung von Informationen über die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen.

■ Erhebung der Ausgleichsabgabe

Arbeitgeber mit 20 und mehr Beschäftigten sind verpflichtet, auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Für jeden nicht besetzten Pflichtarbeitsplatz müssen pro Monat und je nach Erfüllungsgrad der **Beschäftigungspflicht** zwischen 125 und 320 Euro Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt gezahlt werden.

■ Besonderer Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen verlangt, dass ein Arbeitgeber vor der beabsichtigten Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers die vorherige **Zustimmung** des Integrationsamtes einholen muss.

Prävention Im Rahmen der **Präventionsverpflichtung des Arbeitgebers** nach § 167 Absatz 1 SGB IX wird das Integrationsamt eingebunden, wenn Schwierigkeiten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Art das Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen gefährden können. Im Rahmen des **Betrieblichen Eingliederungsmanagements** (§ 167 Absatz 2 SGB IX) wird es bei der Durchführung von Maßnahmen eingebunden, wenn schwerbehinderte Beschäftigte betroffen sind und diese ihre Zustimmung zu einer solchen Beteiligung gegeben haben (siehe Kapitel 7.5.2 Prävention bei Arbeitsunfähigkeit).

Die Leistungen des Integrationsamtes – persönlicher und materieller Art – stellen eine individuelle, auf die besonderen Anforderungen des Betriebs beziehungsweise der Dienststelle und des konkreten Arbeitsplatzes abgestellte **Ergänzung zu den Leistungen der Rehabilitationsträger** dar. Das Integrationsamt ist selbst kein Rehabilitationsträger. Diese sind in § 6 Absatz 1 SGB IX aufgeführt.

Technischer Beratungsdienst

Beratung Bei jedem Integrationsamt ist ein Technischer Beratungsdienst angesiedelt. Die dort tätigen Mitarbeiter beraten Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen und das betriebliche Integrationsteam sowie andere mit der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben befasste Personen in **technisch-organisatorischen Fragen** und unterstützen sie durch die Erarbeitung von konkreten Lösungsvorschlägen.

Die beratenden Ingenieure haben im Wesentlichen die Aufgabe,

Behinderungsgerecht gestalten

- behinderungsgerechte Arbeitsplätze in Betrieben und Dienststellen **zu ermitteln**,
- Arbeitsplätze und Arbeitsumfeld durch technische und organisatorische Maßnahmen (wie vollständige Umgestaltung des Arbeitsplatzes oder Einsatz technischer Arbeitshilfen) an die Behinderung des Mitarbeiters **anzupassen**,
- neue Arbeitsplätze **zu gestalten** für schwerbehinderte Menschen, die eingestellt werden oder innerbetrieblich umgesetzt werden müssen,
- schwerbehinderte Menschen bei der behinderungsgerechten baulichen Gestaltung ihrer Wohnungen (Wohnungshilfen) und der behinderungsgerechten Ausstattung ihrer Kraftfahrzeuge (Kraftfahrzeughilfe) **zu unterstützen**.

Schulungen Sie führen auch Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte, Inklusionsbeauftragte sowie andere mit der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben in den Betrieben und Dienststellen befasste Mitarbeiter durch.

Sie beraten und erarbeiten Maßnahmenvorschläge in Fragen der Ergonomie, der Arbeitsplatz-eignung und gegebenenfalls Arbeitsplatzanpassung sowie der Weiterqualifizierung und Ausbildung des schwerbehinderten Menschen im Gebrauch geförderter Gegenstände. Bei Neuschaffung von Arbeitsplätzen und betrieblichen Umbaumaßnahmen stehen die technischen Berater als kompetente Ansprechpartner für das betriebliche Integrationsteam zur Verfügung. Im Kündigungsschutz nehmen sie aus fachtechnischer Sicht zu Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten Stellung.

Ansprechpartner für das Integrationsteam

Örtliche Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf

Die Aufgaben der Integrationsämter nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 3 SGB IX) können durch die Länder auch auf „örtliche Fürsorgestellen“ übertragen werden (§ 190 Absatz 2 SGB IX). Einzelne Länder machen hiervon in der Weise Gebrauch, dass zum Beispiel Teile der Begleiten-

den Hilfe im Arbeitsleben und des Kündigungsschutzes von den örtlichen Fachstellen durchgeführt werden. Die Fürsorgestelle ist im Allgemeinen dem Sozialamt beim Kreis oder der kreisfreien Stadt zugeordnet und heißt jetzt **Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf**.



Über Zuständigkeiten informieren

Welche Zuständigkeiten bei den örtlichen Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf angesiedelt sind, können Sie in der Regel auf der Internetseite des für Sie zuständigen Integrationsamtes erfahren.

Integrationsfachdienst

Integrationsfachdienste sind Dienste Dritter, die im Auftrag der Integrationsämter oder der Rehabilitationsträger bei der Durchführung der Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter und behinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden (§ 194 SGB IX). Sie unterstützen und informieren sowohl schwerbehinderte Menschen als auch ihre Arbeitgeber.

Die Zielgruppen der Integrationsfachdienste sind nach § 192 SGB IX insbesondere

- schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Betreuung,
- schwerbehinderte Menschen, die nach zielgerichteter Vorbereitung durch eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben sollen und dabei aufwendige, personalintensive, individuelle arbeitsbegleitende Hilfen benötigen, sowie
- schwerbehinderte Schulabgänger, die für die Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind.

Von einem **besonderen Bedarf an Beratung und Unterstützung** ist insbesondere bei Menschen mit einer geistigen oder seelischen Behinderung, aber auch solchen mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung, die sich im Arbeitsleben besonders nachteilig auswirkt und allein oder zusammen mit weiteren vermittlungshemmenden Umständen die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erschwert, auszugehen (§ 192 Absatz 3 SGB IX). **Vermittlungshemmende Umstände** sind Langzeitarbeitslosigkeit, Alter, unzureichende Qualifikation und Leistungsminderung.

Die wichtigsten Aufgaben der Integrationsfachdienste nach § 193 SGB IX sind,

- schwerbehinderte Menschen zu beraten, zu unterstützen und diese auf Arbeitsplätze des allgemeinen Arbeitsmarktes zu vermitteln und vorzubereiten,
- die Fähigkeit der zugewiesenen schwerbehinderten Menschen zu bewerten und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zu erarbeiten (Profilmethode),
- geeignete Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erschließen,
- die schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz – soweit erforderlich – begleitend zu betreuen,
- die Vorgesetzten und Kollegen im Arbeitsplatzumfeld zu informieren,
- den Arbeitgeber zu beraten und zu informieren sowie die Leistungserbringung zu koordinieren und als Ansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen,
- für eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung zu sorgen,
- in Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern und den Integrationsämtern die für den

Zielgruppen

Zentrale Aufgaben

schwerbehinderten Menschen benötigten Leistungen zu klären und bei der Antragstellung zu unterstützen.



Fachspezifische Unterstützung

Die Schwerbehindertenvertretung kann sich an die Integrationsfachdienste insbesondere dann wenden, wenn die Lösung behinderungsbedingter Probleme fachspezifisches, das heißt auf die Behinderung bezogenes Wissen erfordert (§ 178 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 SGB IX).

Auch bei einer **Neubesetzung eines Arbeitsplatzes** mit einem schwerbehinderten Menschen oder bei **Umsetzung eines schwerbehinderten Menschen** auf einen anderen Arbeitsplatz kann es sinnvoll sein, den Integrationsfachdienst hinzuzuziehen, um den Arbeitsplatz und das Umfeld auf die neue Situation vorzubereiten.



Kontakt

Sie finden den für Sie zuständigen Integrationsfachdienst auf der Internetseite der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. Über die Postleitzahl des Arbeitsortes lässt sich der gesuchte Dienst direkt ermitteln. Mehr unter: www.integrationsaemter.de/ifd

LEISTUNGSÜBERSICHT



5.2.2 Agentur für Arbeit

Die örtlichen Agenturen für Arbeit sind die Stellen, die die Aufgaben der Arbeitsförderung wahrnehmen. Dazu gehören auch die Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben nach dem Sozialgesetzbuch IX in Verbindung mit dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III).

Bei der beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen ergeben sich für die Agenturen für Arbeit weitere Aufgaben. Nach § 187 Absatz 1 SGB IX sind dies unter anderem

Beratung und Förderung

- die Berufsberatung, Ausbildungsvermittlung und Arbeitsvermittlung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Vermittlung von in Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt,
- die Beratung der Arbeitgeber bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit schwerbehinderten Menschen,
- die Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt,
- die besondere Förderung schwerbehinderter Menschen im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Strukturanpassungsmaßnahmen,
- die Gleichstellung, deren Widerruf und Rücknahme,
- die Durchführung des Anzeigeverfahrens (Ausgleichsabgabe),
- die Überwachung der Erfüllung der Beschäftigungspflicht,
- die Zulassung der Anrechnung und der Mehrfachanrechnung (§ 158 Absatz 2, § 159 Absätze 1 und 2 SGB IX),
- die Erfassung der Werkstätten für behinderte Menschen, ihre Anerkennung und die Aufhebung der Anerkennung.

Besondere Vermittlungsstellen

Zur Durchführung dieser Aufgaben sind bei den Agenturen für Arbeit besondere Vermittlungsstellen für schwerbehinderte Menschen eingerichtet. Zuständig ist jeweils die Vermittlungsstelle der Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der schwerbehinderte Mensch seinen Wohnsitz hat. Diese Stelle kann Arbeitsuchende, wenn dies unter Berücksichtigung ihres Gesundheitszustandes für die Arbeitsvermittlung notwendig erscheint, mit deren Einverständnis ärztlich und psychologisch untersuchen beziehungsweise begutachten lassen.

Zusätzlich zu den Maßnahmen im Sozialgesetzbuch IX und im Sozialgesetzbuch III führen die Agenturen für Arbeit zusammen mit den Integrationsämtern **Sonderprogramme zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen** in den Ländern durch.

Entscheidung über Gleichstellung

Die Agentur für Arbeit entscheidet bei einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 auf Antrag über die Gleichstellung mit den schwerbehinderten Menschen (§ 151 Absatz 2 SGB IX). Eine Gleichstellung ist nur dann möglich, wenn der behinderte Mensch infolge der Behinderung ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz finden, erlangen oder den bisherigen Arbeitsplatz nicht behalten kann (§ 2 Absatz 3 SGB IX).

5.2.3 Zuständige Behörde für die Feststellung der Behinderung

Auf Antrag stellt die nach dem Bundesversorgungsgesetz zuständige Behörde („Versorgungsamt“) fest, ob eine Behinderung vorliegt und welcher Grad der Behinderung aus dieser resultiert. Die Feststellungen werden auf der Basis der Versorgungsmedizinischen Grundsätze (Anlage zu § 2 der Versorgungsmedizin-Verordnung des Bundes vom 10.12.2008 – VersMedV) getroffen.



Fundstelle

Die Versorgungsmedizin-Verordnung und ihre Anlagen sind im Internet zu finden unter:
www.gesetze-im-internet.de/versmedv

Im Schwerbehindertenausweis bescheinigt die zuständige Behörde außerdem die gesundheitlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen.

Schwerbehindertenausweis

Im Rahmen des sozialen Entschädigungsrechts – zum Beispiel nach dem Bundesversorgungsgesetz (BVG) – zahlt sie unter anderem **Versorgungsrenten** und erbringt **Leistungen der Heil- und Krankenbehandlung**.

Entschädigung

5.2.4 Rehabilitationsträger

Träger der Maßnahmen und Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen sind die zuständigen öffentlichen Körperschaften, Anstalten und Behörden. In § 6 Absatz 1 SGB IX werden die Träger der Leistungen zur Teilhabe (Rehabilitationsträger) wie folgt aufgelistet:

Träger der gesetzlichen Krankenversicherung

- Allgemeine Ortskrankenkassen
- Betriebskrankenkassen
- Innungskrankenkassen
- Ersatzkassen
- Landwirtschaftliche Krankenkassen
- Knappschaft

Bundesagentur für Arbeit

- Regionaldirektionen
- Agenturen für Arbeit

Träger der gesetzlichen Unfallversicherung

- gewerbliche Berufsgenossenschaften
- Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaften
- Unfallkassen

Träger der gesetzlichen Rentenversicherung

- Deutsche Rentenversicherung Bund
- Deutsche Knappschaft-Bahn-See
- Landwirtschaftliche Alterskassen
- Regionalträger innerhalb der Deutschen Rentenversicherung

Träger der Kriegsoferversorgung und Träger der Kriegsopferversorge im Rahmen des Rechts der sozialen Entschädigung bei Gesundheitsschäden

- die für die Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes zuständigen Behörden in den Ländern (zum Beispiel: Landesversorgungsämter, Versorgungsämter, Hauptfürsorgestellen, Fachstellen für behinderte Menschen im Beruf)

Träger der öffentlichen Jugendhilfe

- überörtliche Träger der Jugendhilfe (Landesjugendbehörden)
- örtliche Träger der Jugendhilfe (kommunale Jugendämter)

Träger der Sozialhilfe

- überörtliche Träger der Sozialhilfe (Landessozialbehörden)
- örtliche Träger der Sozialhilfe (kommunale Sozialämter)

Alle Rehabilitationsträger sind verpflichtet, die behinderten Menschen umfassend über die möglichen Rehabilitationsmaßnahmen zu informieren und sie zu beraten (§ 14 SGB I).

Zuständigkeiten

Einige Rehabilitationsträger sind nur für einen Teilbereich der Rehabilitation und Teilhabe zuständig – zum Beispiel die Krankenkassen nur für die medizinischen Belange, die Bundesagentur für Arbeit nur für die berufliche Rehabilitation. Andere – wie etwa die Renten- und Unfallversicherungsträger – haben sowohl medizinische als auch berufsfördernde Rehabilitationsleistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu erbringen. Bestimmte Rehabilitationsträger erbringen neben medizinischen und beruflichen Rehabilitationsleistungen auch Leistungen zur sozialen Teilhabe – dies sind die Unfallversicherung, die Träger der Kriegsopferversorge sowie die Träger der öffentlichen Jugendhilfe und der Sozialhilfe (Eingliederungshilferecht). Voraussetzungen und Umfang der einzelnen Rehabilitationsmaßnahmen und Teilhabeleistungen werden aufgeführt in den Teilen 1 und 2 SGB IX sowie darüber hinaus in Vorschriften des Sozialgesetzbuchs Erstes Buch (SGB I) bis Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch (SGB XII) und dem Bundesversorgungsgesetz (BVG).

Im Rahmen ihrer Zuständigkeit sind die Rehabilitationsträger dafür verantwortlich, dass im Einzelfall erforderliche **Teilhabeleistungen nahtlos, zügig und einheitlich** erbracht werden. Die Rehabilitationsträger haben dazu gemeinsame Empfehlungen vereinbart.

Zuständigkeitsklärung

Um die Klärung der Zuständigkeit im gegliederten Rehabilitationssystem zu beschleunigen und eine zügige Erbringung der erforderlichen Rehabilitationsleistungen zu fördern, hat der Gesetzgeber in § 14 SGB IX eine besondere Regelung zur Zuständigkeitsklärung getroffen und zur **Entscheidung über den Leistungsantrag enge Fristen** gesetzt.

Innerhalb von zwei Wochen

Danach hat der Rehabilitationsträger, bei dem Leistungen zur Teilhabe beantragt wurden, innerhalb von zwei Wochen festzustellen, ob er für die beantragte Leistung nach dem für ihn geltenden Leistungsgesetz zuständig ist. Stellt er hierbei fest, dass er für die Leistung insgesamt nicht zuständig ist, leitet er den Antrag unverzüglich an den nach seiner Auffassung zuständigen Rehabilitationsträger weiter. Ist auch dieser Träger insgesamt für die Leistung nicht zuständig, kann er im Einvernehmen mit dem zuständigen Träger den Antrag an diesen weiterleiten, dieser hat zu entscheiden.

Entscheidung

Nach § 14 Absatz 2 Satz 2 SGB IX entscheidet der Rehabilitationsträger über einen Leistungsantrag, wenn für diese Entscheidung die Einholung eines (ärztlichen) Gutachtens zur Feststellung

des Rehabilitationsbedarfs nicht notwendig ist, **innerhalb von drei Wochen nach Antragseingang**. Ist ein Gutachten erforderlich, wird die Entscheidung **innerhalb von zwei Wochen nach Vorliegen des Gutachtens** getroffen.



Gemeinsame Empfehlung „Zuständigkeitsklärung“

Zur Anwendung des § 14 SGB IX haben die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter eine gemeinsame Empfehlung vereinbart. Sie ist abrufbar auf der Internetseite der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR). Mehr unter: www.bar-frankfurt.de/publikationen/gemeinsame-empfehlungen

5.2.5 Unabhängige Teilhabeberatung

Für eine **trägerübergreifende, ortsnahe Auskunftserteilung, Beratung und begleitende Unterstützung** behinderter Menschen werden schon im Vorfeld von Antrags- und Leistungsverfahren unabhängige ergänzende Beratungsstellen gefördert (§ 32 SGB IX).

Unabhängige Beratungsstellen

Diese Beratungsstellen sollen die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen fördern und bestehen als niedrigschwelliges Angebot ergänzend zu den Auskunfts- und Beratungspflichten der Rehabilitationsträger und Integrationsämter. Sie informieren und beraten über die Rehabilitations- und Teilhabeleistungen nach dem Sozialgesetzbuch IX.

6



6 ARBEITEN MIT DEM SGB IX

Die folgenden Ausführungen sollen helfen, den Umgang mit einschlägigen Rechtstexten zu erleichtern, auf deren Grundlage etwa Schwerbehindertenvertretungen, Verwaltungen oder auch Arbeitgeber tätig sind. Herausgestellt werden einige Besonderheiten, die im Umgang mit Rechtsvorschriften gelten. Es soll außerdem auf Verwaltungsentscheidungen eingegangen werden, mit denen schwerbehinderte Menschen häufig konfrontiert sind und denen folglich die Schwerbehindertenvertretungen bei ihrer Arbeit häufig begegnen.

6.1 Die Formen

Rechtsvorschriften gibt es in verschiedenen Formen. Es wird unterschieden zwischen Gesetzen, Rechtsverordnungen und Satzungen. Daneben existieren Verwaltungsrichtlinien/Verwaltungsvorschriften und Erlasse. Darüber hinaus erlangt auch das Europarecht beispielsweise mit für die Mitgliedsländer unmittelbar gültigen Verordnungen der Europäischen Union (etwa die Datenschutz-Grundverordnung – DSGVO) immer stärkere Bedeutung. Für alle gilt, dass sie dann für die Schwerbehindertenvertretung bedeutsam sind, wenn sie Belange von schwerbehinderten Mitarbeitern im Betrieb oder der Dienststelle berühren.

Zentrale Rechtsnormen für die SBV

Wichtige Rechtsnormen für die Schwerbehindertenvertretung sind das **Sozialgesetzbuch IX** mit seinen Regelungen in Teil 3, Kapitel 1 bis 14 zur besonderen Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht), das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** und **folgende Rechtsverordnungen**: Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO), Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV), Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwV), Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV), die Budgetverordnung (BudgetV) sowie die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV). Von Bedeutung für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung sind auch das **Arbeitsrecht** und **Tarifrecht** sowie die auf dieser Grundlage abgeschlossenen Tarifverträge.

Gesetze werden vom Gesetzgebungsorgan (Parlament) in einem förmlichen Verfahren verabschiedet (Gesetzgebungsverfahren). Rechtsverordnungen sind Rechtsnormen, die von der Exekutive (Regierung) erlassen werden. Voraussetzung ist jeweils eine spezielle Ermächtigung zur Regelung durch Rechtsverordnung in einem (Parlaments-)Gesetz, zum Beispiel § 183 SGB IX oder § 191 SGB IX. Die Verwaltungsrichtlinien/Verwaltungsvorschriften entfalten – anders als Gesetze oder Verordnungen – keine unmittelbare Außenwirkung, sondern binden die Verwaltungen im Innenverhältnis und dienen damit der einheitlichen Rechtsanwendung der Behörden.

6.2 Die Sprache

Eine Rechtsvorschrift soll für eine Vielzahl an Sachverhalten gelten und für eine unbestimmte Anzahl an Personen Rechtswirkung entfalten. Dementsprechend abstrakt und generell ist die Formulierung von Rechtstexten gehalten. Daher bereitet der Umgang mit diesen Formulierungen in der Praxis häufig Schwierigkeiten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Verfasser von Gesetzestexten bestrebt sein müssen, bei der Formulierung in komprimierter Form ein Maximum inhaltlich zu regeln und dabei außerdem möglichst unmissverständlich zu bleiben.

Da die Sprache jedoch bezüglich der Wahl der Worte und Begriffe nicht immer eindeutig und unmissverständlich ist, sind unter Umständen Interpretationen des Textes der jeweiligen Rechtsvorschrift erforderlich. Diese Interpretationen können zumeist **Kommentaren** und **Gerichtsentscheidungen** zu den entsprechenden Rechtsvorschriften entnommen werden. Die Gerichte können darüber hinaus mit ihren Entscheidungen Rechtsvorschriften auch konkretisieren und somit geltendes Recht schaffen, so etwa zum Tarifrecht.

Interpretationen

6.2.1 Beispiele von Formulierungen in Rechtstexten

Grundsätzlich gilt: Beim Umgang mit Rechtsvorschriften kommt es auf jedes Wort an.

Die nachfolgenden Begriffe kommen sowohl in der Umgangssprache als auch in Rechtsvorschriften häufig vor. Während sie in der Umgangssprache oft unpräzise benutzt werden, löst ihr Gebrauch in Rechtsvorschriften jedoch eindeutige Rechtsfolgen aus, die man kennen und beachten muss.

„hat“

Dieser Begriff lässt **keine Ausnahme von der Regelung** zu, in deren Zusammenhang er gebraucht wird.

Beispiel § 178 Absatz 2 SGB IX:

„Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen.“

Durch die Verwendung des Wortes „hat“ wird der Arbeitgeber verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen zu unterrichten, vor einer Entscheidung anzuhören und ihr ferner die getroffene Entscheidung mitzuteilen. Der Arbeitgeber hat **keinen Ermessensspielraum**, über welche Angelegenheit er die Schwerbehindertenvertretung informieren möchte oder vor welcher Entscheidung er die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung einholt. Das Gesetz legt ihm diesbezüglich **eine Verpflichtung** auf. Vergleichbar mit dem Begriff „hat“ sind Begriffe wie „ist“, „muss“, „ist verpflichtet“ oder einfach die Verwendung des Indikativs.

„soll“

Dieser Begriff stellt in der Gesetzessprache ein abgeschwächtes „hat“ dar. Die Rechtsprechung hat diesen Begriff so definiert, dass er in der Regel **„hat/muss“** bedeutet. Nur bei Vorliegen

besonderer Ausnahmetatbestände soll es möglich sein, von dem ansonsten geltenden „muss“ abzuweichen. Somit schreibt eine solche gesetzliche Regelung ein Tun oder Unterlassen zwar für den **Regelfall**, jedoch nicht zwingend vor.

Beispiel § 174 Absatz 4 SGB IX:

„Das Integrationsamt soll die Zustimmung erteilen, wenn die Kündigung aus einem Grund erfolgt, der nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht.“

Diese Soll-Vorschrift verpflichtet das Integrationsamt, im Regelfall einer außerordentlichen Kündigung eines schwerbehinderten Menschen zuzustimmen, wenn kein Zusammenhang zwischen dem Kündigungsgrund und der Behinderung besteht. Hinter der Verwendung des Begriffs „soll“ verbirgt sich die Absicht des Gesetzgebers, dass im Falle außerordentlicher Kündigung ein schwerbehinderter Arbeitnehmer nicht anders als ein nicht behinderter Arbeitnehmer behandelt werden soll, wenn der Kündigungsgrund, zum Beispiel Diebstahl oder Arbeitszeitbetrug, nichts mit der Behinderung zu tun hat. Das Ermessen des Integrationsamtes ist in den Fällen des § 174 Absatz 4 SGB IX durch die Soll-Vorschrift gebunden. Nur bei Vorliegen besonderer Umstände kann das Integrationsamt von der gesetzlichen Regel abweichen und die Zustimmung versagen.

„kann“

Mit der Verwendung dieses Begriffs wird dem Adressaten der Rechtsvorschrift eine **Möglichkeit des Handelns** eingeräumt; er wird jedoch nicht zu entsprechendem Handeln verpflichtet. Dieser Handlungsspielraum wird allgemein als **„Ermessen“** bezeichnet.

Beispiel § 185 Absatz 3 SGB IX:

„Das Integrationsamt kann im Rahmen seiner Zuständigkeit für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln auch Geldleistungen erbringen [...]“

Das Integrationsamt kann im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben Geldleistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen gewähren. Diese Leistungen – mit Ausnahme der Leistung der notwendigen Arbeitsassistenz gemäß § 185 Absatz 5 SGB IX und der Berufsbegleitung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung nach § 185 Absatz 4 SGB IX in Verbindung mit § 55 Absatz 3 SGB IX – sind zwar Ermessensleistungen, das Integrationsamt kann bei der Ausübung seines Ermessens jedoch nicht willkürlich vorgehen. Es darf sich insbesondere nicht ermessensmissbräuchlich von sachfremden Erwägungen leiten lassen (**„pflichtgemäßes Ermessen“**). Die Verwaltungsgerichte überprüfen im Zweifel, ob die Behörde die Grenzen ihres Ermessens überschritten oder Ermessensfehler begangen hat, nicht jedoch, ob die entsprechende Behörde das Ermessen zweckmäßiger hätte ausüben können oder eine andere Entscheidung sinnvoller gewesen wäre.

6.2.2 Legaldefinitionen

Von einer Legaldefinition spricht man, wenn sich die Definition eines unbestimmten Rechtsbegriffs (für diese siehe Kapitel 6.2.3) direkt aus dem Gesetzeswortlaut ergibt.

Beispiel § 2 Absatz 2 SGB IX:

„Menschen sind im Sinne des Teils 3 des SGB IX schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 156 SGB IX rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben.“

Ein anderes Beispiel einer Legaldefinition enthält § 156 Absatz 1 SGB IX für den Begriff des Arbeitsplatzes im Sinne des Teil 3 SGB IX (Schwerbehindertenrecht) oder für den Begriff des Inklusionsbetriebs § 215 Absatz 1 SGB IX.

6.2.3 Unbestimmte Rechtsbegriffe

In Rechtsvorschriften werden Begriffe wie „häufig“, „viel“, „vorübergehend/nicht nur vorübergehend“, „unverzüglich“, „umfassend“, „angemessen“, „zumutbar“ oder „erforderlich“ verwendet. Diese Begriffe skizzieren den Umfang dessen, was sie beschreiben, ohne die Grenzen jedoch zweifelsfrei zu bestimmen, wie dies zum Beispiel durch die Verwendung von Zahlen als Mengenbestimmung geschieht. Man spricht hier von unbestimmten Rechtsbegriffen.

Manche dieser unbestimmten Rechtsbegriffe sind durch die **ständige Rechtsprechung** konkretisiert worden.

Konkretisierung**Beispiel**

So bedeutet „unverzüglich“ im Zusammenhang mit der Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung aus § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX, dass die Information zu erfolgen hat, sobald der Arbeitgeber von einer den schwerbehinderten Menschen berührenden Angelegenheit Kenntnis erlangt und ihm – ohne schuldhaftes Zögern – die Unterrichtung möglich ist.

Auch der unbestimmte Rechtsbegriff der „Mehrarbeit“ (§ 207 SGB IX) ist durch die Rechtsprechung konkretisiert. Was „Mehrarbeit“ ist, orientiert sich nicht an der individuell arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitszeit, sondern an der gesetzlich geregelten regelmäßigen werktäglichen Höchstarbeitszeit von acht Stunden. Tarifliche Arbeitszeitverkürzungen sind unerheblich, weil sie nicht spezifisch dem Schutz schwerbehinderter Beschäftigter vor Überbeanspruchung dienen. Nicht jede Überstunde oder Zusatzschicht erfüllt danach den Begriff der Mehrarbeit, sondern erst eine regelmäßige Arbeitszeit von werktäglich mehr als acht Stunden.

Der Umgang mit unbestimmten Rechtsbegriffen erschwert die Arbeit mit Rechtstexten deutlich, da dieselben Begriffe oftmals nicht pauschal auf andere Rechtsvorschriften übertragbar sind. Dies hängt damit zusammen, dass unbestimmte Rechtsbegriffe der Auslegung zugänglich sind, also zum Beispiel im Zusammenhang mit dem Gesetzeszweck oder anderen Rechtsvorschriften interpretiert werden können.

Auslegung



Kommentare, Urteile, Fachartikel nutzen

Für die Arbeit mit Rechtstexten wird empfohlen, einschlägige Kommentare, aktuelle Gerichtsentscheidungen oder Aufsätze zu den entsprechenden Themen in Fachzeitschriften heranzuziehen. Für die Suche nach Fachbegriffen bietet sich die Website der Integrationsämter an: www.integrationsaemter.de

6.2.4 Verweisungen

In Rechtsvorschriften müssen die Tatbestände beziehungsweise Rechtsfolgen nicht stets in vollem Umfang beschrieben werden. Gesetzgeber und Ordnungsgeber dürfen auf vorhandene Rechtsvorschriften zurückgreifen und auf diese verweisen. Verweisungen können sich auf andere Vorschriften oder auf Teile davon beziehen. So heißt es in § 203 Absatz 4 SGB IX für den Widerspruchsausschuss der Bundesagentur für Arbeit: „§ 202 Absatz 5 gilt entsprechend.“ Die Verweisung auf § 202 Absatz 5 SGB IX bedeutet, dass die Regelung zur Amtszeit der Mitglieder des Widerspruchsausschusses bei dem Integrationsamt auch für die Amtszeit der Mitglieder des Widerspruchsausschusses der Bundesagentur für Arbeit gilt.

Die Technik der Verweisung vermeidet unnötige Wiederholungen bei der Abfassung des Gesetzes- oder Verordnungstextes, kann jedoch den Umgang mit solchen Rechtstexten erschweren, zumal häufig auf Vorschriften eines anderen Gesetzes verwiesen wird.



Beispiel

§ 178 Absatz 6 Satz 2 SGB IX besagt, dass für die Durchführung der Versammlung der schwerbehinderten Menschen die geltenden Vorschriften für Betriebs- und Personalversammlungen Anwendung finden. Um eine Versammlung ordnungsgemäß zu organisieren, müssen also die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes beziehungsweise der Personalvertretungsgesetze der jeweiligen Bundesländer herangezogen werden.

Weitere Beispiele

Weitere Beispiele für Verweisungen finden sich in § 170 Absatz 1 Satz 2 SGB IX für die Bestimmung der Begriffe „Betrieb“ und „Dienststelle“ für den schwerbehindertenrechtlichen Sonderkündigungsschutz oder in § 208 Absatz 3 SGB IX, wonach für die Übertragbarkeit von Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen die urlaubsrechtlichen Regelungen gelten, welche einem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegen.

Es ist **im Einzelfall** immer **zu prüfen**, ob sich eine Verweisung nur auf die Rechtsfolgen einer anderen Norm bezieht oder auf alle Voraussetzungen dieser Norm.

6.2.5 Fiktionen

Unter anderem im Sozialgesetzbuch IX finden sich an verschiedenen Stellen gesetzliche Fiktionen. So heißt es zum Sonderkündigungsschutz schwerbehinderter Menschen in § 171 Absatz 5 Satz 2 SGB IX und in § 174 Absatz 3 Satz 2 SGB IX: „[...] gilt die Zustimmung als erteilt“. Von

einer gesetzlichen Fiktion spricht man, wenn das Gesetz eine Tatsache unterstellt, die in der Wirklichkeit gerade nicht eingetreten ist. So lassen § 171 Absatz 5 Satz 2 SGB IX und § 174 Absatz 3 Satz 2 SGB IX die Wirkungen einer Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung eintreten, obwohl das Integrationsamt gerade keine Entscheidung getroffen hat.

Eine weitere und wichtige gesetzliche Fiktion im Umgang mit behördlichen Entscheidungen ist in § 37 Absatz 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch Zehntes Buch (SGB X) zu finden, wonach die behördliche Entscheidung am dritten Tag nach der Aufgabe zur Post als bekannt gegeben gilt. Somit ist es rechtlich nicht von Belang, wann die Entscheidung dem Adressaten tatsächlich zugegangen ist, sondern es wird allein auf den Zeitpunkt aus dem Gesetzeswortlaut abgestellt. Von der einfachen Bekanntgabe ist hingegen die Zustellung von behördlichen Entscheidungen zu unterscheiden, so etwa die Entscheidung des Integrationsamtes über einen Antrag auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung, welche zugestellt statt einfach nur bekannt gegeben werden muss.

6.3 Rechtsprechung

Unsere Rechtsordnung und damit auch das Sozialgesetzbuch IX unterliegen einer ständigen Weiterentwicklung durch die Rechtsprechung. So werden auch an die Schwerbehindertenvertretung vielfach Urteile oder Auszüge von Urteilen herangetragen. In diesem Fall hilft eine geeignete Dokumentation, um im Bedarfsfall das gesuchte Urteil zur Hand zu haben. Bewährt hat sich eine Dokumentation **nach Stichworten** und parallel dazu **nach den Paragraphen** des Gesetzes.

Geeignete Dokumentation

Wichtige Urteile enthalten **Leitsätze des Gerichts** (amtliche Leitsätze), die dem Urteilstext vorangestellt sind. In Leitsätzen werden in komprimierter Form die Kernaussagen des Urteils zusammengefasst. Urteile ohne amtliche Leitsätze können bei der Veröffentlichung mit redaktionellen Leitsätzen versehen sein. An den Leitsätzen kann man schnell ersehen, ob das Urteil wichtig ist oder nicht.



Gerichtsurteile – Fundstellen

Die Zeitschrift „ZB Behinderung & Beruf“ und die Fachzeitschrift für Fragen der Rehabilitation „Behindertenrecht“ (br) veröffentlichen regelmäßig wichtige Gerichtsentscheidungen. Im Internet gibt es zahlreiche – sowohl kostenfreie als auch kostenpflichtige – Dokumentationsangebote, allen voran die Internetseiten der Gerichte, zum Beispiel des Bundesarbeitsgerichts unter: www.bundesarbeitsgericht.de > Entscheidungen

6.4 Kommentare

Häufig reicht bei der Lösung rechtlicher Probleme das Studium des Gesetzestextes nicht aus, weil sich bei dessen Auslegung Zweifel einstellen. In dieser Situation ist es hilfreich, einen Kommentar zum jeweiligen Gesetz zurate zu ziehen. Ein Kommentar hat den Vorteil, dass dort in der Regel die einschlägige Rechtsprechung eingearbeitet ist, sodass man einen umfassenden Überblick über das fragliche Rechtsgebiet erhält. Neben dem **Hinweis auf die Rechtsprechung** enthält ein Kommentar auch die **Meinung des Verfassers** zu der jeweiligen Rechtsfrage. Diese ist dann vom Gesetzestext beziehungsweise der geltenden Rechtsprechung zu trennen, da sie nicht geltendes Recht, sondern die Rechtsmeinung des Verfassers wiedergibt.

Einschlägige Rechtsprechung

Kommentierungen werden zumeist von den Verfassern fortlaufend aktualisiert und an neuere Rechtsvorschriften und Rechtsprechung angepasst. Dies kann in Form von neuen Auflagen geschehen oder je nach Format des Kommentars in Gestalt von (kostenpflichtigen) Ergänzungslieferungen, die in die Kommentierung eingepflegt werden müssen. Manche Kommentierungen stehen gegen Gebühr auch online zur Verfügung.

6.5 Verwaltungsentscheidungen

Regelung eines Einzelfalls

Die Schwerbehindertenvertretung wird im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit neben gesetzlichen Vorschriften auch mit Verwaltungsentscheidungen konfrontiert, die den **Rechtscharakter eines Verwaltungsaktes** haben. Der Verwaltungsakt ist eine Handlungsform der öffentlichen Verwaltung. Damit ist die Entscheidung einer Behörde zur Regelung eines Einzelfalls auf Grundlage von Rechtsvorschriften, beispielsweise aus dem Sozialgesetzbuch IX, gemeint. Beispiele hierfür sind Feststellungsbescheide zur Anerkennung einer Behinderung der Versorgungsverwaltung (§ 152 SGB IX), Gleichstellungsbescheide der Bundesagentur für Arbeit (§ 151 Absatz 2 SGB IX) sowie Entscheidungen des Integrationsamtes im Rahmen des besonderen Kündigungsschutzes für schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen (§ 168 SGB IX) oder der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben (§ 185 Absatz 3 in Verbindung mit den Rechtsvorschriften der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung – SchwbAV).

Häufig stellt sich in der Beratungssituation die Frage, was gegen eine Verwaltungsentscheidung, die als belastend empfunden wird oder aufgrund derer eine Behörde eine beantragte Maßnahme ablehnt oder unterlässt, unternommen werden kann.

Vorverfahren

Zur **Überprüfung von Verwaltungsentscheidungen** nach dem Sozialgesetzbuch IX sieht das Gesetz regelmäßig ein Vorverfahren vor. Dieses beginnt mit der Einlegung des Widerspruchs gegen die Verwaltungsentscheidung (§ 69 Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO – und § 83 Sozialgerichtsgesetz – SGG). Die **Widerspruchsfrist** beträgt in der Regel einen Monat ab Bekanntgabe der Entscheidung an den Antragsteller beziehungsweise den Betroffenen. Voraussetzung ist, dass der Betroffene über die Art des Rechtsbehelfs, die Verwaltungsbehörde, bei der der **Rechtsbehelf** einzulegen ist, und die einzuhaltende Frist schriftlich belehrt worden ist (§ 58 VwGO, § 63 SGG). Ist eine Rechtsbehelfsbelehrung unterblieben oder unrichtig erteilt worden, ist die Einlegung des Rechtsbehelfs noch innerhalb eines Jahres seit der Zustellung der Verwaltungsentscheidung möglich (§ 58 Absatz 2 VwGO, § 63 Absatz 2 SGG).

Entscheidungen über Widerspruch und Klage

Über den Widerspruch gegen Entscheidungen des Integrationsamtes entscheidet nach § 201 Absatz 1 SGB IX der bei dem Integrationsamt nach § 202 SGB IX gebildete Widerspruchsausschuss, über die dagegen gerichtete Klage das Verwaltungsgericht. Gegen Entscheidungen der Agentur für Arbeit entscheidet nach § 201 Absatz 2 SGB IX der bei der Bundesagentur für Arbeit nach § 203 SGB IX gebildete Widerspruchsausschuss; über die dagegen gerichtete Klage das Sozialgericht.

Die nachfolgende Übersicht nennt die wesentlichen Verwaltungsentscheidungen/Verwaltungsakte nach dem Sozialgesetzbuch IX sowie die jeweilige Rechtsschutzmöglichkeit (Widerspruchsbehörde und das zuständige Gericht).

VERWALTUNGSAKTE UND RECHTSSCHUTZMÖGLICHKEIT

Rechtsgrundlage	Verwaltungsakt	Behörde	Widerspruchsstelle	Gericht
§ 151 SGB IX	Gleichstellung	Agentur für Arbeit	Widerspruchsausschuss der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit	Sozialgericht
§ 152 SGB IX	Feststellung der Behinderung, Ausweis	zuständige Behörde nach BVG	Landesversorgungsamt	Sozialgericht
§ 159 Absatz 1 und 2 SGB IX	Mehrfachanrechnung	Agentur für Arbeit	Widerspruchsausschuss der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit	Sozialgericht
§ 160 Absatz 4 Satz 2 SGB IX	Feststellungsbescheid Ausgleichsabgabe	Integrationsamt	Widerspruchsausschuss des Integrationsamtes	Verwaltungsgericht
§ 160 Absatz 4 Satz 3 SGB IX	Säumniszuschlagsbescheid	Integrationsamt	Widerspruchsausschuss des Integrationsamtes	Verwaltungsgericht
§ 163 Absatz 3 SGB IX	Feststellungsbescheid Pflichtarbeitsplatzzahl	Agentur für Arbeit	Widerspruchsausschuss der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit	Sozialgericht
§§ 168 und folgende SGB IX	Entscheidung über Antrag auf Zustimmung zur Kündigung	Integrationsamt	Widerspruchsausschuss des Integrationsamtes	Verwaltungsgericht
§ 175 SGB IX	Entscheidung über den Antrag auf Zustimmung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Integrationsamt	Widerspruchsausschuss des Integrationsamtes	Verwaltungsgericht
§ 185 Absatz 3, 4 und 5 SGB IX	Leistungsbescheide Begleitende Hilfe	Integrationsamt	Widerspruchsausschuss des Integrationsamtes	Verwaltungsgericht
§ 200 SGB IX	Entziehung der besonderen Hilfen für schwerbehinderte Menschen	Integrationsamt	Widerspruchsausschuss des Integrationsamtes	Verwaltungsgericht
§ 225 SGB IX	Anerkennung von Werkstätten für behinderte Menschen	Agentur für Arbeit	Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit	Sozialgericht
§ 238 SGB IX	Erlass eines Bußgeldbescheids nach OWiG	Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit	Einspruch bei Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit	Amtsgericht

7



Foto: contrastwerkstatt/stock.adobe.com

7 TÄTIGKEITSFELDER UND HANDLUNGS- INSTRUMENTE

Aufgaben Die „Tätigkeitsbeschreibung“ einer Schwerbehindertenvertretung ergibt sich aus dem **allgemeinen Aufgabenkatalog** des § 178 Absatz 1 SGB IX, aber auch aus **speziellen Aufgabenzuweisungen** wie in § 167 Absatz 1 SGB IX für die betriebliche Prävention, in § 167 Absatz 2 SGB IX für das Betriebliche Eingliederungsmanagement, das Recht zur Stellungnahme im Kündigungsschutzverfahren nach § 170 Absatz 2 SGB IX und die **Zusammenarbeit mit Arbeitgebern** und deren Inklusionsbeauftragten sowie der Kontakt zur Bundesagentur für Arbeit und den Integrationsämtern nach § 182 SGB IX. Im Zusammenhang mit der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern ist auch die Beratung zur Besetzung von Ausbildungsplätzen mit schwerbehinderten Menschen nach § 155 Absatz 2 SGB IX zu nennen sowie die Beteiligung im Stellenbesetzungsverfahren bezüglich freier Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen oder die Erörterung von strittigen Entscheidungen mit den Arbeitgebern nach § 164 Absatz 1 Satz 7 SGB IX.

Generelle und einzelfall- bezogene Aufgaben

Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung beziehen sich sowohl auf die Gruppe der schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder der Dienststelle und deren Gruppeninteressen als auch auf den einzelnen schwerbehinderten Menschen und seine individuellen Anliegen und Ansprüche. Die Schwerbehindertenvertretung hat damit sowohl einzelfallübergreifende (generelle) als auch einzelfallbezogene (individuelle) Aufgaben und Interessen wahrzunehmen. Dabei kann das individuelle Interesse eines schwerbehinderten Menschen dem Interesse der Gruppe der schwerbehinderten oder aller Beschäftigten entgegenstehen. Die Schwerbehindertenvertretung muss in diesem Fall die widerstreitenden Interessen berücksichtigen, gegeneinander abwägen und eine Entscheidung treffen.

Im Folgenden werden wichtige und regelmäßig wiederkehrende Tätigkeitsfelder der Schwerbehindertenvertretung sowie mögliche Handlungsinstrumente dargestellt.

7.1 Hilfestellung bei den Anliegen (schwer-)behinderter Menschen

Beraten und helfen

Nach § 178 Absatz 1 Satz 1 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung den schwerbehinderten Beschäftigten im Betrieb oder der Dienststelle „beratend und helfend zur Seite zu stehen“. Sie soll den behinderten Menschen in allen wichtigen Fragen im Zusammenhang mit der Teilhabe am Arbeitsleben beraten und unterstützen. Dies kann dadurch geschehen, dass

sie die aufgeworfenen Fragen unmittelbar beantwortet oder Auskünfte bei den entsprechenden Behörden einschließlich der Fachdienste einholt oder den betroffenen schwerbehinderten Menschen an die zuständige Stelle vermittelt. Dabei können auch die zuständigen Integrationsämter, deren Fachdienste sowie die im Auftrag der Integrationsämter tätigen Integrationsfachdienste unterstützen, indem sie den Schwerbehindertenvertretungen vermittelnd und beratend zur Seite stehen.

7.1.1 Beratend und unterstützend zur Seite stehen

Beraten und helfen heißt nicht, dass die Schwerbehindertenvertretung dem schwerbehinderten Beschäftigten seine Eigeninitiative als Betroffener vollständig abnimmt. Dies wäre mit dem das Sozialgesetzbuch IX beherrschenden Grundsatz der selbstbestimmten Teilhabe nicht vereinbar. Die Vertrauensperson kann zum Beispiel nicht den Zusatzurlaub für den schwerbehinderten Beschäftigten beim Arbeitgeber beantragen.

Selbstbestimmte Teilhabe



Auftragsklärung

Art und Umfang der zu leistenden Beratung und Unterstützung sind in jedem Einzelfall mit dem Betroffenen zu klären.

7.1.2 Unterstützung bei Antragstellung (§ 178 Absatz 1 Satz 3 SGB IX)

§ 178 Absatz 1 Satz 3 SGB IX nennt konkret zwei Angelegenheiten, bei denen die Schwerbehindertenvertretung die behinderten Mitarbeiter unterstützen soll:

- bei Anträgen an die nach § 152 Absatz 1 SGB IX zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie
- bei Anträgen an die Agentur für Arbeit auf Gleichstellung mit den schwerbehinderten Menschen entsprechend § 151 Absatz 2 SGB IX.



Beispiel

Die Unterstützung kann darin bestehen, dass die Vertrauensperson die erforderlichen Antragsformulare bereithält, beim Ausfüllen der Anträge hilft, unklare Begriffe erläutert, bei der Formulierung von Begründungen Hilfestellung gibt, ausgefüllte Formulare durchsieht und die vom behinderten Menschen unterschriebenen Anträge an die zuständige Stelle weiterleitet.

§ 178 Absatz 1 Satz 3 SGB IX ermächtigt die Schwerbehindertenvertretung nicht dazu, anstelle des behinderten Menschen für diesen den Antrag bei der für die Feststellung zuständigen Behörde zu stellen. Das Sozialgesetzbuch IX enthält keine generelle Befugnis im Rahmen der Tätigkeit als Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen zur Besorgung von Rechtsgeschäften für den einzelnen schwerbehinderten Menschen. Dies könnte außerhalb der im

Keine Rechtsgeschäfte

Sozialgesetzbuch IX festgelegten Aufgabenbereiche nur geschehen, wenn die Vertrauensperson als rechtlicher Stellvertreter im Auftrag des schwerbehinderten Menschen handeln würde. Die **Handlungsvollmacht** gegenüber Dritten, etwa Behörden, müsste diesen jedoch auf Verlangen vorgelegt werden.

Durch Funktion legitimiert

Im Rahmen der Aufgabenerfüllung nach dem Sozialgesetzbuch IX braucht die Vertrauensperson jedoch keine besondere Vollmacht des schwerbehinderter Menschen, in dessen Interesse sie tätig wird. Innerhalb des Aufgabenkreises nach dem Sozialgesetzbuch IX ist die Vertrauensperson durch ihre Funktion sowie die ihr gesetzlich zugewiesenen Aufgaben und zustehenden Rechte hinreichend legitimiert.

Umgang mit sensiblen Kontaktdaten

Es kann allerdings im Einzelfall erforderlich sein, dass der behinderte Mensch eine Auskunftsperson (zum Beispiel den Betriebsarzt) von der gesetzlichen Schweigepflicht gegenüber der Vertrauensperson entbindet. Da die Schwerbehindertenvertretung darüber wacht, dass zugunsten schwerbehinderter Menschen geltende Rechtsvorschriften eingehalten werden, sind neben der Verschwiegenheitspflicht zur Offenbarung persönlicher Daten der schwerbehinderten Menschen darüber hinaus bei Amtsausführung weitere datenschutzrechtliche Vorschriften zu beachten, sodass eine Weitergabe beziehungsweise Verwendung der Daten nur mit Einwilligung des schwerbehinderten Menschen erfolgen kann.

7.1.3 Rechtsberatung – keine Rechtsdienstleistung

Zulässige Tätigkeit

Eine Erörterung der die Beschäftigten berührenden Rechtsfragen mit ihren gewählten Interessenvertretungen ist keine Rechtsdienstleistung im Sinne des Rechtsdienstleistungsgesetzes (RDG) vom 12.12.2007 (Bundesgesetzblatt I, Seite 2840), soweit ein Zusammenhang zu den Aufgaben dieser Vertretung besteht. Um etwaige Zweifel an der zulässigen Tätigkeit der Interessenvertretungen von vornherein auszuschließen, wird deren Tätigkeit insgesamt vom Anwendungsbereich des Rechtsdienstleistungsgesetzes ausgenommen. Denn **die Beratung ist Teil der ureigenen Aufgabenwahrnehmung** der gewählten Interessenvertretungen (neben der Vertrauensperson auch Betriebs- und Personalräte, Vertretungen der Richter, Soldaten sowie Mitarbeitervertretungen der kirchlich Beschäftigten).

Vom Rechtsdienstleistungsgesetz ausgenommen ist aber nur die Erörterung der die Beschäftigten berührenden Rechtsfragen mit der Schwerbehindertenvertretung, zum Beispiel im Rahmen von Sprechstunden.



Grenzen der Rechtsberatung

Die Interessenvertretungen dürfen die Beschäftigten nicht in allen Rechtsfragen beraten, sondern nur in solchen, die mit ihren Aufgaben im Zusammenhang stehen. Der Zusammenhang ergibt sich aus den jeweils einschlägigen Rechtsvorschriften, das heißt für die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung aus dem Sozialgesetzbuch IX.

Die Beratung erfolgt nur im Innenverhältnis zu dem Beschäftigten. Aus dem Recht zur Erörterung von Rechtsfragen im Rahmen der Zuständigkeit der Interessenvertretung ergibt sich kein Recht zum Tätigwerden in konkreten Angelegenheiten des schwerbehinderten Menschen gegenüber Dritten, etwa Behörden und Gerichten.

Im Rahmen des im Sozialgesetzbuch IX beschriebenen Aufgabenbereichs darf die Vertrauensperson in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen im Betrieb deshalb auch Rechtsfragen beantworten, ohne mit dem Rechtsdienstleistungsgesetz in Konflikt zu geraten. Sie sollte jedoch bei Rechtsauskünften immer die Gefahr der Haftung für die Richtigkeit der erteilten Auskünfte bedenken. Verweisen Sie den schwerbehinderten Menschen – im eigenen Interesse – in Zweifelsfällen an die zuständige Stelle oder lassen Sie sich vor einer Auskunft an den schwerbehinderten Menschen zur richtigen Verfahrensweise beraten, zum Beispiel vom Integrationsamt.

Haftung



Abgrenzung zur Rechtsberatung

Wird der Rahmen der Erörterung überschritten und übernimmt die Vertrauensperson in einer konkreten fremden Angelegenheit Rechtsberatung und Rechtsvertretung in einem Einzelfall nach außen, ist dies eine Rechtsdienstleistung, die von dem Ausnahmetatbestand des § 2 Absatz 3 Nummer 3 RDG für die Interessenvertretungen nicht mehr gedeckt ist. Soweit eine Vertrauensperson die Rechtsvertretung in einem Einzelfall übernimmt, überschreitet sie ihre Aufgabenstellung nach dem Sozialgesetzbuch IX. Die Rechtsvertretung in einem konkreten Einzelfall ist keine „Amtstätigkeit“ der Schwerbehindertenvertretung.

Übernimmt die Vertrauensperson in einem Einzelfall die Rechtsberatung und Rechtsvertretung nach außen, kann dies zwar nach § 6 Absatz 1 und 2 RDG erlaubt sein, die Vertrauensperson handelt insoweit jedoch nicht in ihrer ehrenamtlichen Funktion, sondern als Privatperson. Die Vertrauensperson hat somit **keinen Anspruch auf Freistellung** gegenüber dem Arbeitgeber. Sie haftet für die Tätigkeit persönlich.

Handeln als Privatperson

7.1.4 Beistand bei Verhandlungen im Verwaltungsverfahren

Etwas anderes ist es, wenn sich der betroffene (schwer-)behinderte Mensch bei Verhandlungen oder Besprechungen im Verwaltungsverfahren beziehungsweise in der mündlichen Verhandlung der Vertrauensperson als eines Beistands bedient (§ 14 Verwaltungsverfahrensgesetz – VwVfG –, § 67 VwGO, § 72 SGG). Vor dem Verwaltungsgericht kann jede prozessfähige natürliche Person als Beistand auftreten, die zum sachgemäßen Vortrag fähig ist. Ein Konflikt mit dem Rechtsdienstleistungsgesetz besteht nicht. Als Beistand unterstützt die Vertrauensperson lediglich, die Verantwortung für das Verfahren liegt beim (schwer-)behinderten Menschen.

7.2 Hinwirken auf Maßnahmen der Arbeitgeber im Sinne der Inklusion

Zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung gehört die Förderung der Eingliederung behinderter Menschen in die Betriebe beziehungsweise Dienststellen (§ 178 Absatz 1 Satz 1 SGB IX). Dabei sind vielfach Vorbehalte und Vorurteile des Arbeitgebers gegen die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu überwinden. Die Schwerbehindertenvertretung kann wesentlich zu einer Änderung der Einstellung gegenüber der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen beitragen und – im Rahmen der Beteiligung nach § 164 Absatz 1 SGB IX – wichtige **Argumente für eine Stellenbesetzung** im Sinne der Menschen mit Schwerbehinderung liefern.

Beratungsthemen

Die wichtigsten Themen, die in der Beratung des Arbeitgebers und seines Inklusionsbeauftragten angesprochen werden sollten, sind **Fördermöglichkeiten** bei der Einstellung eines schwerbehinderten Menschen beispielsweise seitens der Rehabilitationsträger und Integrationsämter, die **Einsparmöglichkeiten** im Zuge der Entrichtung der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe bei bestehender Beschäftigungspflicht, die **Zuschüsse** des Integrationsamtes zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen aufgrund behinderungsbedingter Einschränkungen, die **Zuschussmöglichkeiten bei Fort- und Weiterbildung** schwerbehinderter Menschen sowie die **finanziellen und technischen Hilfen** zur behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen.

**Sonderförderprogramme**

Fördermöglichkeiten, etwa bei Einstellung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen im Sinne des § 155 SGB IX, werden häufig durch Sonderförderprogramme unterstützt. Sie können den finanziellen Anreiz für die Arbeitgeber nochmals erhöhen. Diesbezüglich beraten die Integrationsämter und die Integrationsfachdienste.

Weiche Faktoren

Daneben können auch sogenannte „weiche Faktoren“ Ausschlag für eine Einstellung eines schwerbehinderten Menschen geben, sei es ein gestärktes **Image** des Arbeitgebers, positive Auswirkungen auf das **Betriebsklima** oder das **Sozialverhalten** der Beschäftigten untereinander oder die oftmals ausgeprägte **Loyalität und Zuverlässigkeit** von Menschen mit Behinderungen zu ihrem Arbeitgeber.

Zudem besteht die Möglichkeit, dass Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretungen bei Problemsituationen im Arbeitsleben auf die Hilfe von Integrationsamt und Integrationsfachdiensten zurückgreifen können.

7.2.1 Behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze**Berücksichtigung individueller Bedürfnisse**

Eine Gestaltung des Arbeitsplatzes unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse eines schwerbehinderten Menschen erfordert, dass der Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen dem Arbeitnehmer angepasst werden müssen und nicht umgekehrt. Dies bedeutet aber auch, dass nach Möglichkeit nicht erst bei Auftreten von Schwierigkeiten der Arbeitsplatz angepasst werden sollte, sondern bereits die angemessene Auswahl eines geeigneten Arbeitsplatzes für den schwerbehinderten Menschen erfolgt, auf dem er seine vorhandenen Fähigkeiten nutzen kann. Dabei können **arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilungen** der Arbeitgeber hilfreich sein. Ist der schwerbehinderte Mensch im Arbeitsprozess, heißt dies für die Schwerbehindertenvertretung, Schwachstellen, die Auslöser für Probleme werden können, zu erkennen und rechtzeitig – vor Eintreten von Schwierigkeiten – initiativ tätig zu werden.

**Rechtsanspruch**

Auf die behinderungsgerechte Gestaltung ihres Arbeitsplatzes, des Arbeitsumfeldes und der Betriebsanlagen haben die schwerbehinderten Beschäftigten einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber (§ 164 Absatz 4 Satz 1 Nummer 4 SGB IX)

Hierbei kommt auch der **Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen** eine wichtige Bedeutung zu (§ 164 Absatz 5 SGB IX). **Heimarbeits- oder Telearbeitsplätze** sind für behinderte Menschen, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, eine gute Alternative.

Indem der Arbeitsplatz den Bedürfnissen des jeweiligen Arbeitnehmers angepasst wird, kann das Auftreten von Problemen und Konflikten vermieden werden, die zu einem späteren Zeitpunkt vielleicht nur noch mit großem Aufwand oder gar nicht mehr zu lösen sind (siehe Kapitel 7.5 Betriebliche Prävention, Kapitel 7.6 Kündigungsschutzverfahren).

Mit einer entsprechenden Arbeitsplatzgestaltung können übermäßige Belastungen aus der Beschäftigung gemildert oder vermieden werden. Sie soll die Bedingungen der Beschäftigung verbessern, sodass möglichst keine gesundheitlichen Schäden und in Folge Behinderungen entstehen, zumindest jedoch die Nachteile aus der Behinderung am Arbeitsplatz ausgleichen. Neben der Teilhabe am Arbeitsleben ist die behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze ein wichtiges **Instrument im Rahmen der Prävention sowie der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit (Rehabilitation)**.

Um diese Aufgabe wahrnehmen zu können, ist es erforderlich, dass die Schwerbehindertenvertretung die schwerbehinderten Mitarbeiter im Betrieb oder der Dienststelle und ihre Arbeitsplätze kennt.

Kenntnisse über die Arbeitsplätze



Überblick verschaffen

Hilfreich sind regelmäßige Betriebsbegehungen und ein Überblick über die vorhandenen Arbeitsplätze und deren Anforderungen. Einzelheiten dazu erfahren Sie in Kapitel 9.4 Handlungskatalog: „Lernen Sie die Menschen, deren Interessen Sie vertreten, und ihren Betrieb kennen!“

Häufig sind es die schwerbehinderten Beschäftigten selbst oder auch ihre direkten Kollegen und Vorgesetzten, die konkrete Hinweise für die Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes oder die Anpassung von Arbeitsabläufen geben können. Bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes sollte der schwerbehinderte Arbeitnehmer daher immer eng mit eingebunden sein. Das Vorgehen sollte ebenfalls mit dem Arbeitgeber beziehungsweise seinem Inklusionsbeauftragten und dem Betriebs- oder Personalrat abgestimmt werden.

Betroffene einbeziehen

Im Bedarfsfall sollten eventuelle Leistungseinschränkungen schwerbehinderter Beschäftigter mit den Anforderungen, die der Arbeitsplatz an den Arbeitnehmer stellt, verglichen werden. Erst dieser Vergleich (Profilmethode) lässt eine **sachgerechte Auswahl** des Arbeitsplatzes zu und gibt unter Umständen **Hinweise**, ob der Arbeitsplatz nach ergonomischen Erkenntnissen dem Mitarbeiter angepasst werden muss. Hierzu kann es erforderlich werden, weitere Daten über das Anforderungsprofil am Arbeitsplatz und zu den individuellen Leistungseinschränkungen zu ermitteln.

Profilmethode

Es ist wichtig, Art und Ausmaß der Einschränkungen sowie die Fähigkeiten, körperlichen und geistigen Potenziale im Sinne eines **positiven Leistungsbildes** des schwerbehinderten Menschen abzuschätzen. Erst dann kann festgelegt werden, ob und welche Hilfsmaßnahmen geeignet sind. Um hierbei zu einer treffenden Einschätzung und dann zu einer guten Lösung zu kommen, sollte **professioneller Rat** eingeholt werden. Hier unterstützen der Betriebsarzt beziehungsweise ein arbeitsmedizinischer Dienst, die Integrationsfachdienste oder der Techni-

Arbeitsplatzbegehung schein Beratungsdienst des Integrationsamtes. Sinnvoll sind eine Arbeitsplatzbegehung und das Gespräch mit dem Betroffenen, um die konkreten Schwierigkeiten zu analysieren. Anschließend schlagen die Experten dem Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zur technischen und/oder organisatorischen Anpassung des Arbeitsplatzes oder Arbeitsumfeldes vor.

Finanzielle Hilfen Finanzielle Hilfen für die behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen können im Rahmen der Begleitenden Hilfe vom Integrationsamt (gegebenenfalls von der örtlichen Fachstelle für behinderte Menschen) gewährt werden, wenn nicht ein Rehabilitationsträger nach § 6 Absatz 1 Nummer 1 bis 5, Absatz 3 SGB IX vorrangig zur Leistung verpflichtet ist; eine Aufstockung durch Leistungen des Integrationsamtes findet nicht statt (§ 185 Absatz 6 Satz 2 SGB IX).

7.2.2 Qualifizierung am Arbeitsplatz

Rechtsanspruch

Die erforderliche Anpassung an technische Veränderungen oder auch die Folgen einer betrieblichen Umstrukturierung können vielfach nur durch **Fortbildung und Weiterqualifizierung** der Mitarbeiter bewältigt werden. Schwerbehinderte Menschen haben einen Rechtsanspruch, bei **innerbetrieblichen Maßnahmen** der beruflichen Bildung berücksichtigt zu werden wie auch auf Erleichterungen seitens der Arbeitgeber, um ihnen eine Teilnahme an **außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen** zu ermöglichen (§ 164 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 und 3 SGB IX). Ebenso sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, im Rahmen ihrer Möglichkeiten auch das **berufliche Fortkommen** schwerbehinderter Menschen umfassend zu **fördern**. Für den öffentlichen Dienst konkretisieren die Verwaltungsvorschriften der Bundesbehörden sowie der Behörden der Länder die Fortbildungsansprüche. Auch eine Betriebsvereinbarung, etwa eine Inklusionsvereinbarung, kann dazu Regelungen enthalten.

Bedarfsermittlung

Die Schwerbehindertenvertretung prüft zusammen mit dem Betroffenen, dem Vorgesetzten oder der Personalabteilung, gegebenenfalls auch mit Unterstützung des Integrationsamtes, ob und welche Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich sind und ob auf eine besondere Unterstützung aufgrund der jeweiligen Behinderung zu achten ist.



Überzeugungsarbeit

Suchen Sie als Vertrauensperson das Gespräch mit dem Arbeitgeber, um ihn von der Wichtigkeit der Weiterbildung schwerbehinderter Menschen zu überzeugen. Schließlich liegt es in seinem Interesse, qualifizierte Mitarbeiter zu beschäftigen. Nehmen Sie – in Absprache mit dem Arbeitgeber – frühzeitig Kontakt mit dem Integrationsamt auf, um bezogen auf den Einzelfall zu klären, ob und welche finanziellen Fördermöglichkeiten bestehen.

7.3 Vermitteln in Konfliktsituationen

Konflikte ergeben sich oft aus Vorbehalten gegenüber schwerbehinderten Menschen. Häufig wird auch die Notwendigkeit behinderungsbedingter Sonderregelungen, wie beispielsweise der den schwerbehinderten Arbeitnehmern zustehende Zusatzurlaub oder bei behinderungsbedingten Einschränkungen zum Beispiel ein Verbot, schwer zu heben, von manchen nicht behinderten Kollegen nicht eingesehen. Bei Behinderungen etwa infolge von seelischen Erkrankungen und Suchterkrankungen wird das von der Norm abweichende Verhalten oft als

Provokation empfunden. Anfängliche Spannungen können dann rasch zu einem ernsthaften Konflikt werden, der sich auf die Arbeitssituation belastend auswirkt.

Vielfach wird die Schwerbehindertenvertretung bei auftretenden Konflikten nicht von den schwerbehinderten Menschen selbst angesprochen. Oft sind es Dritte – Kollegen, Vorgesetzte oder die Personalabteilung –, die sich mit der Aussage „so kann das nicht weitergehen“ an die Vertrauensperson wenden und erwarten, dass die Schwerbehindertenvertretung tätig wird.

Grundsätzliche **Empfehlungen** für das Vermitteln in Konfliktsituationen:

Konflikte entschärfen

- **Einzelgespräche** sowohl mit dem betroffenen schwerbehinderten Mitarbeiter als auch mit dem jeweiligen Konfliktpartner führen, um die Gründe für die Konfliktsituation herauszufinden.
- Das Bestreben der Schwerbehindertenvertretung sollte dahin gehen, die Position der Beteiligten in Erfahrung zu bringen und zwischen den beiden Parteien zu vermitteln. Beiden Seiten muss die Bedeutung eines **Interessenausgleichs** verdeutlicht werden, um zu einer von allen Beteiligten akzeptierten Lösung kommen zu können.
- Gelingt es der Vertrauensperson in den Gesprächen mit den beteiligten Personen nicht, zu einer befriedigenden Lösung zu kommen, dann sollten **Dritte** eingeschaltet werden. Das können – je nach Konfliktsituation – die Partner aus dem betrieblichen Integrationsteam sein, aber auch externe Ansprechpartner, wie die vom Integrationsamt beauftragten Integrationsfachdienste.



Schulung

Zur Vorbereitung auf diese Aufgabe kann die Schwerbehindertenvertretung das Fortbildungsangebot der Integrationsämter nutzen. Diese bieten ein- und mehrtägige Veranstaltungen zum Thema Gesprächsführung in Konfliktsituationen an, in denen die Rolle der Vertrauensperson im Gespräch herausgestellt wird und eine Heranführung an die Gestaltung von Gesprächssituationen stattfindet.

7.4 Mitwirken bei Personalentscheidungen

Zu den Angelegenheiten, über die der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung unterrichten muss, gehören Einstellungen, Kündigungen, Ein- oder Umgruppierungen und weitere personelle Maßnahmen.

Ein Arbeitgeber ist verpflichtet zu prüfen, ob er einen zur Verfügung stehenden, freien Arbeitsplatz, den er besetzen möchte, mit einem schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzen kann (§ 164 Absatz 1 Satz 1 SGB IX). Dafür nimmt er rechtzeitig Kontakt mit der Agentur für Arbeit auf und holt Vermittlungsvorschläge ein. Bei der Prüfung der Stellenbesetzung und sobald Bewerbungen im Rahmen der Auswahlentscheidung oder Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit vorliegen, setzt auch die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung an.

Besetzen freier Arbeitsplätze mit behinderten Menschen

Die Schwerbehindertenvertretung sollte mit der Personalabteilung klären, ob sie **Einblick** in die, wenn vorhanden, **Arbeitsplatzbeschreibung** und/oder **das Anforderungsprofil** sowie gegebenenfalls in eine vorliegende **Gefährdungsbeurteilung** erhält. Diese Unterlagen beinhalten

Sich frühzeitig informieren

Informationen zu den besonderen Anforderungen, die ein Arbeitnehmer auf dem jeweiligen Arbeitsplatz erfüllen muss, und ermöglichen den Beratern der schwerbehinderten Menschen bei der Agentur für Arbeit und den Integrationsfachdiensten, einen schwerbehinderten Menschen mit dem passenden Leistungsprofil zu finden und zu vermitteln.

Vorausschauend handeln

Eine Schwerbehindertenvertretung kann jedoch im Rahmen des Initiativrechtes der Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen bereits im Vorfeld konkreter Pläne des Arbeitgebers aktiv werden. Sie sollte sich einen **Überblick über den Personalbedarf** machen und sich erkundigen, wie sich die Situation im Hinblick auf die **Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen** gestaltet. In dieser frühen Phase ist es wichtig, dass die Schwerbehindertenvertretung versucht, bestehende Vorbehalte gegen die Leistungsfähigkeit schwerbehinderter Menschen zu entkräften, indem sie auf positive Erfahrungen mit schwerbehinderten Kollegen aufmerksam macht (siehe dazu auch Kapitel 7.2 Hinwirken auf Maßnahmen der Arbeitgeber im Sinne der Inklusion).

Dies steht in keinem Widerspruch dazu, dass gegebenenfalls Teile der Anforderungen des Stellenprofils vom schwerbehinderten Menschen aufgrund der Behinderung nicht oder nur teilweise erfüllt werden können, jedoch grundsätzlich die Eignung für die Tätigkeit außer Frage steht. Hier können Rehabilitationsträger oder Integrationsämter zusammen mit Schwerbehindertenvertretung und Arbeitgeber auf den Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile hinwirken.

Initiativ tätig werden

Die Schwerbehindertenvertretung kann außerdem initiativ auf eine Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben hinwirken, indem sie sich beispielsweise beim Arbeitgeber dafür einsetzt, für Menschen mit Behinderungen aktiv in **Stellenausschreibungen** zu werben. Weiterhin kann der **Kontakt mit Jobcentern** oder der **Agentur für Arbeit** gesucht werden, um offene Stellen zu melden, für die auch schwerbehinderte Bewerber in Betracht kommen. Die Jobcenter und Agenturen für Arbeit übermitteln geeignete Vermittlungsvorschläge und können zu Förderungsmöglichkeiten beraten.

Die Information auf **Berufsmessen** oder **Ausbildungsbörsen** kann für die Schwerbehindertenvertretung ebenfalls ein geeignetes Mittel sein, um die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern. Auch der Arbeitgeber kann auf diese Weise ein offenes und für Menschen mit Behinderungen attraktives Bild vermitteln.

Des Weiteren kann das Angebot von **Praktika** und **Probefbeschäftigungen** in Betrieben und Dienststellen dabei helfen, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu fördern. So kann auch frühzeitig festgestellt werden, ob die Anforderungen für die künftig zu besetzende Stelle erfüllt werden können beziehungsweise mit welchen Maßnahmen eine dauerhafte Beschäftigung möglich wäre.

Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen

Im Stellenbesetzungsverfahren muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung über die Vermittlungsvorschläge der Bundesagentur für Arbeit oder eines Integrationsfachdienstes und über vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen unmittelbar nach Eingang unterrichten (§ 164 Absatz 1 Satz 4 SGB IX). Die Schwerbehindertenvertretung hat ein Recht auf Einsichtnahme in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen aller Bewerber, unabhängig davon, ob sie schwerbehindert sind oder nicht.



Teilnahme an Vorstellungsterminen

Ist mindestens ein schwerbehinderter Bewerber im Auswahlverfahren, so kann die Schwerbehindertenvertretung an allen Vorstellungsterminen teilnehmen. Die Teilnahme an den Terminen mit nicht behinderten Bewerbern dient der Vergleichsmöglichkeit zwischen den Bewerbern.

Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt und begleitet schwerbehinderte Bewerber. Sie achtet darauf, dass schwerbehinderte Bewerber nicht aufgrund ihrer Behinderung benachteiligt werden. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei personellen Angelegenheiten, insbesondere **bei Einstellungen, Kündigungen und Eingruppierungen**, dient der Vorbereitung einer vorbehaltfreien Entscheidung des Arbeitgebers.

Bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Bewerber die Beteiligung ausdrücklich ablehnt (§ 164 Absatz 1 Satz 10 SGB IX).

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung über seine Entscheidung bezüglich des Bewerberkreises unmittelbar zu informieren. Wenn die Schwerbehindertenvertretung mit der Entscheidung des Arbeitgebers über die Auswahl des Bewerbers nicht einverstanden ist und der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, so ist die Schwerbehindertenvertretung dazu gehalten, in einem Erörterungstermin mit dem Arbeitgeber die Gründe für die Entscheidung des Arbeitgebers zu klären. Dabei wird der betroffene schwerbehinderte Mensch angehört (§ 164 Absatz 1 Satz 8 SGB IX). Ein Erörterungstermin ist entbehrlich, wenn die Schwerbehindertenvertretung im gesamten Auswahlverfahren vom Arbeitgeber eng eingebunden wurde und deshalb seine maßgeblichen Gründe bereits kennt und diese mitträgt.

Wenn es im Betrieb oder der Dienststelle einschlägige Vereinbarungen (Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Inklusionsvereinbarung) für das Einstellungsverfahren mit besonderen Regelungen für schwerbehinderte Bewerber gibt, sollte die Schwerbehindertenvertretung darauf achten, dass diese Regelungen allen bekannt sind und auch eingehalten werden.

Alle Bewerbungen sind gleich zu behandeln. Es darf nicht unterschieden werden zwischen Bewerbungen aufgrund von Ausschreibungen und solchen, die ohne Aufforderung an den Arbeitgeber gerichtet wurden. Es ist auch unerheblich, ob es sich um eine externe oder interne Bewerbung handelt.

Auch bei einer Prüfung der internen Stellenbesetzung der öffentlichen Arbeitgeber vor einer Meldung an die Agentur für Arbeit nach § 165 Satz 1 SGB IX ist festzuhalten, dass davon die Pflicht der Arbeitgeber zur Prüfung der Stellenbesetzung freier Arbeitsplätze durch schwerbehinderte Menschen nach § 164 Absatz 1 Satz 1 SGB IX unberührt bleibt, das heißt, im Rahmen dieser Prüfung gilt auch weiterhin die **frühzeitige** Beteiligungspflicht nach § 178 Absatz 2 SGB IX sowie der in § 176 SGB IX aufgeführten Interessenvertretungen. Da jedoch die Rechtslage zum Zeitpunkt der Drucklegung nicht eindeutig ist, wird empfohlen, sich diesbezüglich an das zuständige Integrationsamt zu wenden.

Zusätzlich können jedoch auch aufgrund von **Betriebs- beziehungsweise Inklusionsvereinbarungen** im Sinne von schwerbehinderten Menschen günstige Regelungen zur generellen Verfahrensweise im Zusammenhang mit (internen) Stellenbesetzungsverfahren getroffen werden.

Unterstützung schwerbehinderter Bewerber

Erörterung

Öffentliche Arbeitgeber

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Eine Vorauswahl der Bewerbungen durch den Arbeitgeber ist nicht generell unzulässig. So ist nach § 165 SGB IX die Einladung eines schwerbehinderten Menschen zum Vorstellungsgespräch bei der Besetzung einer Stelle eines öffentlichen Arbeitgebers entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Eine Eingrenzung des Bewerberkreises ist auch privaten Arbeitgebern möglich. Hier ist das Bewerbungsverfahren durch die umfassenden Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung zugunsten schwerbehinderter Menschen abgesichert. Das Risiko der Schadensersatzpflicht wegen eines Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) liegt beim Arbeitgeber.



Stellungnahme: Förderungsmöglichkeiten aufzeigen

Wenn Bewerbungen schwerbehinderter Menschen eingehen, sollte die Schwerbehindertenvertretung zu jeder Bewerbung eine Stellungnahme erarbeiten, die konkret die möglichen Förderungen bei einer Einstellung aufzeigt, zum Beispiel Eingliederungshilfe, Lohnkostenzuschüsse, Zuschüsse für die Einrichtung beziehungsweise Ausstattung des Arbeitsplatzes sowie Beratung durch die Fachdienste des Integrationsamtes. Auskunft geben die Agenturen für Arbeit und das Integrationsamt.

Unterstützung durch Betriebs- oder Personalrat

Wenn ein schwerbehinderter Bewerber besonders geeignet erscheint, kann der Betriebsbeziehungsweise Personalrat die Schwerbehindertenvertretung unterstützen, indem er die Zustimmung zur Einstellung eines nicht behinderten Bewerbers verweigert. Hat der Betriebs- oder Personalrat der Einstellung eines nicht behinderten Bewerbers zugestimmt und hat der Arbeitgeber das Verfahren nach § 164 SGB IX nicht eingehalten, kann die Schwerbehindertenvertretung die Aussetzung des Beschlusses beantragen (siehe Kapitel 1.2.9 Antragsrecht auf Aussetzung von Beschlüssen des Betriebs-/Personalrats).

Besetzung von Führungspositionen

Bei der Besetzung von Führungspositionen bestehen Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur dann, wenn die Angelegenheit schwerbehinderte Menschen in ihrer rechtlichen und tatsächlichen Stellung in anderer Weise berührt als nicht behinderte Arbeitnehmer. Die Schwerbehindertenvertretung muss nur dann am Besetzungsverfahren beteiligt werden, wenn die Aufgabe **besondere schwerbehindertenrechtliche Führungsanforderungen** stellt. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn es zu den Aufgaben der Führungskraft gehört, Arbeitsplätze behinderungsgerecht zu gestalten. Wirkt sich die Besetzung einer Führungsposition in gleicher Weise auf schwerbehinderte und nicht behinderte Arbeitnehmer aus, besteht kein Unterrichts- und Anhörungsrecht der Schwerbehindertenvertretung.

7.5 Betriebliche Prävention

Beteiligung Integrationsamt

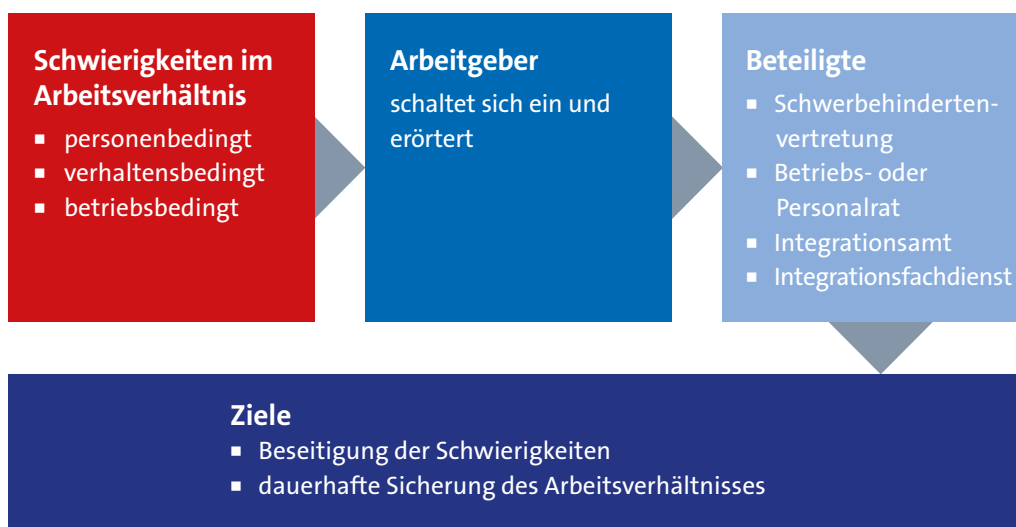
Ziel der betrieblichen Prävention ist es, durch die **Zusammenarbeit aller Beteiligten** solche Arbeitsverhältnisse oder Beschäftigungsverhältnisse auf Dauer zu sichern, bei denen Schwierigkeiten auftreten. In diesem Fall schaltet der Arbeitgeber möglichst frühzeitig die **Schwerbehindertenvertretung** und die weiteren **Interessenvertretungen** sowie das **Integrationsamt** ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung sowie mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern (§ 167 Absatz 1 SGB IX).

Im Fall einer bereits eingetretenen, längeren Arbeitsunfähigkeit holt der Arbeitgeber zunächst die Zustimmung der betroffenen Person für das weitere Vorgehen ein. Zusammen mit der zuständigen Interessenvertretung, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, werden dann die Möglichkeiten besprochen, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (§ 167 Absatz 2 SGB IX). Soweit erforderlich, werden auch der Werks- oder Betriebsarzt sowie Vertreter der Rehabilitationsträger und Integrationsämter hinzugezogen. Der Gesetzgeber hat 2004 das Betriebliche Eingliederungsmanagement (§ 167 Absatz 2 SGB IX) eingeführt, um der **Gesundheitsprävention** am Arbeitsplatz einen höheren Stellenwert zu verschaffen, indem alle **Beteiligten zu entsprechenden Maßnahmen verpflichtet** werden.

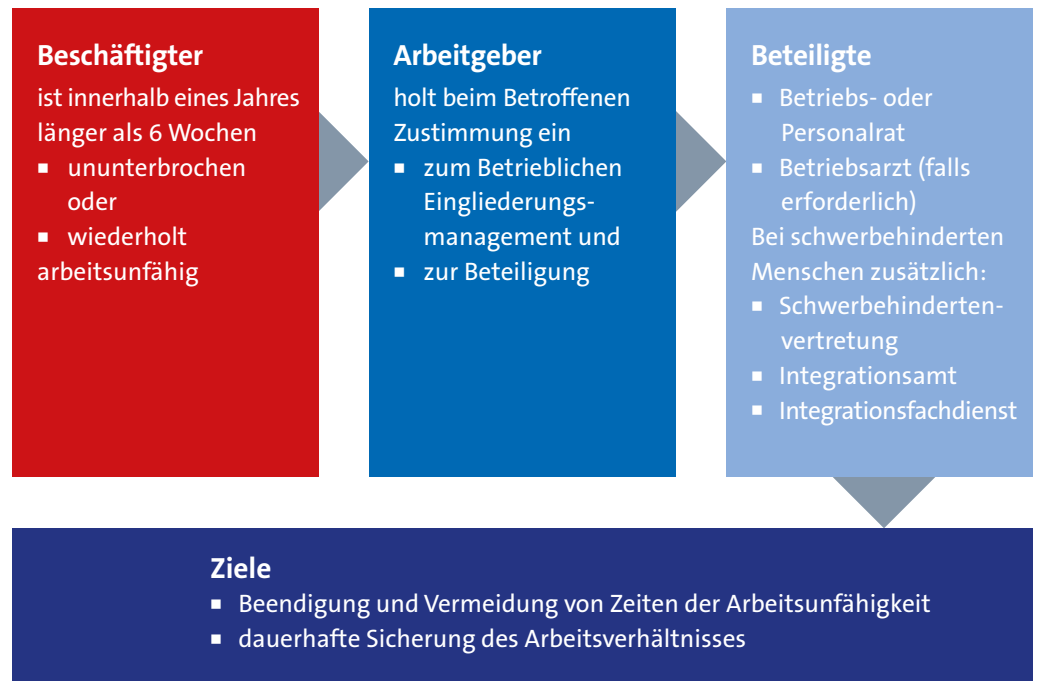
Betriebliches Eingliederungsmanagement

Darüber hinaus wurden die Handlungsmöglichkeiten der Integrationsämter im Sinne des **Vorrangs der Prävention** (§ 3 Absatz 1 SGB IX) gestärkt. Bei der Prävention soll bereits bei Aufklärung, Beratung, Auskunft und Ausführung von Leistungen darauf hingewirkt werden, dass der Eintritt einer Behinderung beziehungsweise die Entwicklung einer chronischen Erkrankung vermieden wird.

PRÄVENTION BEI AUFTRETEN VON SCHWIERIGKEITEN



PRÄVENTION BEI ARBEITSUNFÄHIGKEIT



7.5.1 Prävention bei Auftreten von Schwierigkeiten § 167 Absatz 1 SGB IX

Personenbedingte, verhaltensbedingte und auch betriebsbedingte Schwierigkeiten können je nach Ausmaß das Arbeitsverhältnis gefährden und letztlich auch zum Verlust des Arbeitsplatzes führen. Um einer möglichen Gefährdung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen frühzeitig entgegenzuwirken, ist ein Arbeitgeber verpflichtet, beim Auftreten von Schwierigkeiten die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs- oder Personalrat einzuschalten.

Bei Umständen, die eine außerordentliche (fristlose) Kündigung gemäß § 174 SGB IX rechtfertigen können, greifen die Präventionsvorschriften nicht.

Personenbedingte Schwierigkeiten

Die wichtigsten Fälle personenbedingter Schwierigkeiten sind die Häufung krankheitsbedingter **Arbeitsunfähigkeitszeiten**, überdurchschnittlich **fehlerhafte Arbeitsleistung** und auch **Minderleistung** im Arbeitsprozess, die für den Arbeitgeber betriebliche und wirtschaftliche Belastungen bedeuten können. Personenbedingte Schwierigkeiten haben ihre Ursache in der Person des Arbeitnehmers, etwa wenn der schwerbehinderte Mensch unabhängig vom Willen, zur Arbeit zu erscheinen, krankheitsbedingt fehlt.

Verhaltensbedingte Schwierigkeiten

Verhaltensbedingte Schwierigkeiten gehen zwar auch vom Arbeitnehmer aus, haben ihre Ursache jedoch im Verhalten der Person. Sie äußern sich deshalb durch ein (von ihm steuerbares) **Fehlverhalten** des schwerbehinderten Arbeitnehmers, zum Beispiel Arbeitsverweigerung, Alkohol- oder Drogenmissbrauch, chronische Unpünktlichkeit oder Störung des Betriebsfriedens.

Betriebsbedingte Schwierigkeiten liegen im **Verantwortungsbereich des Arbeitgebers**. Auftragsmangel, Produktionsstörungen und Änderungen der Betriebsabläufe stellen Schwierigkeiten dar, die den Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Arbeitnehmers gefährden können. Auch bei betriebsbedingten Schwierigkeiten, die aus Sicht des Arbeitgebers eine Reduzierung oder Anpassung des Personalbestandes an die wirtschaftliche Entwicklung oder Neuaufstellung des Unternehmens erforderlich machen, muss die Präventionsvorschrift aus § 167 Absatz 1 SGB IX berücksichtigt werden.

Betriebsbedingte Schwierigkeiten

Bereits bei Eintreten von Schwierigkeiten – und damit **bevor** diese das Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis akut gefährden – schaltet der Arbeitgeber möglichst frühzeitig, das heißt unmittelbar nach Kenntnisaufnahme der Schwierigkeiten, die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs- oder Personalrat und das Integrationsamt ein. Zu diesem Zeitpunkt gibt es noch gute Chancen, durch entsprechende Hilfsmöglichkeiten den Arbeitsplatz dauerhaft zu sichern. Der Arbeitgeber muss den eingeschalteten Stellen Gelegenheit geben, geeignete Vorschläge zu unterbreiten.

Frühzeitige Reaktion

§ 167 Absatz 1 Satz 1 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber bei Eintritt von Schwierigkeiten über die Unterrichtung und Anhörung hinaus zur **Erörterung des Gesamtsachverhaltes** und stärkt somit die Rolle der Schwerbehindertenvertretung. Sie ist als gewählte Interessenvertretung der schwerbehinderten Beschäftigten des Betriebs beziehungsweise der Dienststelle in der Lage, die konkrete Situation unter Berücksichtigung der spezifischen schwerbehindertenrechtlichen Aspekte kompetent einzuschätzen und **Lösungsansätze** aufzuzeigen. Aufgrund der Nähe zu den schwerbehinderten Beschäftigten hat die Schwerbehindertenvertretung einen genauen Einblick in die Problematik des **Einzelfalls**. In der Praxis wird es häufig der Fall sein, dass die Schwerbehindertenvertretung als Erste auf Schwierigkeiten aufmerksam wird und diese an den Arbeitgeber heranträgt. Sie ist auch in der Lage, die möglichen Hilfen zur Abwendung der Schwierigkeiten ins Gespräch zu bringen, Kontakte herzustellen und bei der konkreten Umsetzung mitzuwirken.

Rolle der SBV

Im Rahmen der Prävention sollen alle Möglichkeiten erörtert werden, die geeignet sind und zur Verfügung stehen, um Schwierigkeiten zu beseitigen, die zu einer möglichen Gefährdung des Arbeitsplatzes führen. Dazu zählen sowohl innerbetriebliche Maßnahmen wie auch außerbetriebliche Hilfen, zum Beispiel:

Maßnahmen

- **Änderung der Arbeitszeiten** (zum Beispiel Verwirklichung von Teilzeitarbeitsplätzen, teilweise Herausnahme aus bestimmten Arbeitsschichten beziehungsweise Aufhebung von Schichtdienst)
- **Änderung des Aufgabenzuschnitts** (zum Beispiel leichtere Arbeiten als Kompensation von schwerer Tätigkeit, reduzierter Aufgabenumfang)
- mögliche und zumutbare **Änderungen von Arbeitsabläufen** und Organisation
- **kollegiale Unterstützungsmöglichkeiten** am Arbeitsplatz
- behinderungsgerechte **Anpassung des Arbeitsplatzes** (zum Beispiel Einsatz von technischen Arbeitshilfen, behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes)
- zeitweise **Unterstützung** am Arbeitsplatz durch die Fachkräfte des Integrationsfachdienstes
- **Umsetzung** auf einen anderen Arbeitsplatz, Zusammenschluss von mehreren Teiltätigkeiten zur Schaffung eines neuen, angepassten Arbeitsplatzes
- **Qualifizierungsmaßnahmen**
- Unterstützung durch **Arbeitsassistenz** bei regelmäßig erforderlichen Handreichungen
- **finanzielle Leistungen** der Rehabilitationsträger und des Integrationsamtes (beispielsweise Eingliederungszuschüsse zur Einarbeitung bei einer Umsetzung, Zuschüsse zum Ausgleich von außergewöhnlichen behinderungsbedingten Belastungen für den Arbeitgeber)

Durch die Auswahl und Kombination geeigneter Hilfsmaßnahmen kann erreicht werden, dass der schwerbehinderte Mensch wieder in die Lage versetzt wird, seine arbeitsvertraglichen beziehungsweise dienstrechtlichen Aufgaben möglichst selbstständig zu erfüllen.

7.5.2 Prävention bei Arbeitsunfähigkeit (§ 167 Absatz 2 SGB IX)

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres sechs Wochen ununterbrochen beziehungsweise wiederholt arbeitsunfähig, muss der Arbeitgeber tätig werden, indem er nach Möglichkeiten sucht beziehungsweise klärt, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Maßnahmen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Wie diese Klärung im Detail auszusehen hat, gibt § 167 Absatz 2 SGB IX bewusst nicht vor. In den Betrieben und Dienststellen sind deshalb **individuell angemessene und zielführende Lösungen** zu finden.



Umfassende Arbeitgeberpflicht

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX gilt nicht nur gegenüber den schwerbehinderten Menschen, sondern gegenüber **allen** Beschäftigten.

Arbeitgeberaufgabe

Die Prävention ist in erster Linie Aufgabe des Arbeitgebers, sodass die Initiative für eine Ergreifung der Maßnahmen von ihm ausgeht. Der Arbeitgeber informiert die Interessenvertretungen zeitnah darüber, welchen Beschäftigten er ein **Angebot** zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement macht. Hierzu bedarf es nicht der vorherigen Zustimmung der Betroffenen. Die Interessenvertretung beziehungsweise die Schwerbehindertenvertretung hat im Rahmen der umfassenden **Unterrichtungspflicht** der Arbeitgeber das Recht auf Vorlage der Schreiben des Arbeitgebers an die erkrankten Mitarbeiter, in denen **Ziele und Verfahren** des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erläutert werden und der Arbeitgeber um ihre Zustimmung zur Einleitung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements wirbt.

Interne und externe Partner

Stimmt der Betroffene zu, erörtert der Arbeitgeber mit ihm und gegebenenfalls unter Einbeziehung des Betriebs- oder Personalrats sowie bei schwerbehinderten Betroffenen der Schwerbehindertenvertretung Maßnahmen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, zur Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit und zum Erhalt des Arbeitsplatzes. Soweit erforderlich, können der Betriebs- oder Werksarzt beziehungsweise der arbeitsmedizinische Dienst oder Gesundheitsdienst sowie weitere innerbetriebliche Beteiligte (Fachkraft für Arbeitssicherheit, betrieblicher Sozialarbeiter) und externe Experten (zum Beispiel Rehabilitationsträger, Integrationsamt, Integrationsfachdienst, soziale Dienste) hinzugezogen werden. Der betroffene Mitarbeiter ist „**Herr des Verfahrens**“ insoweit, als er nach der Zustimmung zur Einleitung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu allen weiteren Verfahrensschritten und zur Hinzuziehung weiterer Beteiligter seine Zustimmung geben muss.

Vorgehen der SBV

Die Schwerbehindertenvertretung sollte bei der Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements folgenden Fragen nachgehen:

- Wie lange und in welcher Form treten Fehlzeiten auf?
- Wie wirkt sich die Situation am Arbeitsplatz auf die gesundheitliche Situation aus?

- Ist der Arbeitnehmer schwerbehindert beziehungsweise liegt eine Gleichstellung vor?
- Wie gestaltet sich die ärztliche Betreuung beziehungsweise sind Rehabilitationsmaßnahmen geplant oder bereits durchgeführt worden?
- Wie sieht das Anforderungsprofil für den Arbeitsplatz aus und gibt es eine Gefährdungsbeurteilung?
- Wodurch könnten Arbeitsbelastungen reduziert oder minimiert werden beziehungsweise wodurch kann der Mitarbeiter letztlich im Unternehmen gehalten werden? (Siehe auch Kapitel 7.5.1 Prävention bei Auftreten von Schwierigkeiten)
- Ist es sinnvoll, Rehabilitationsträger, Integrationsamt oder zum Beispiel auch den Integrationsfachdienst um Unterstützung zu bitten?

Lehnt die betroffene Person die Zustimmung zu Gesprächen und Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ab, ist im Fall einer tatsächlichen Gefährdung des Arbeitsplatzes die Chance einer gemeinsamen Lösung vertan.

Kommen zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit Leistungen zur Teilhabe in Betracht, werden vom Arbeitgeber die **Rehabilitationsträger** oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das **Integrationsamt** hinzugezogen. Damit soll sichergestellt werden, dass alle für den konkreten Einzelfall infrage kommenden und zur Verfügung stehenden Hilfen benannt und erörtert werden.

Externe Beratung



Recht und Pflicht

Die Interessenvertretungen und die Schwerbehindertenvertretung können gemäß § 167 Absatz 2 Satz 6 SGB IX das Betriebliche Eingliederungsmanagement vom Arbeitgeber einfordern; sie haben darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber die ihm obliegenden Verpflichtungen im Hinblick auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement erfüllt (§ 178 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 in Verbindung mit § 167 Absatz 2 Satz 7 SGB IX).

Sicherlich ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement kein Allheilmittel, um zukünftig sämtliche Fehlzeiten zu vermeiden oder im Ergebnis des Verfahrens jederzeit den Arbeitsplatz zu erhalten, es kann jedoch wesentlich dazu beitragen, Fehlzeiten zu senken, die Erwerbsfähigkeit langfristig zu sichern, bessere Arbeitsbedingungen für sämtliche Beschäftigten zu schaffen, das Betriebsklima zu verbessern und Beschäftigte mit langjähriger Berufserfahrung im Unternehmen zu halten. Keineswegs ausreichend für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement ist die bloße Durchführung eines „Fehlzeitengesprächs“, welches beim Arbeitnehmer gegebenenfalls eine Drohkulisse entwickelt und unter Umständen eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit verhindert.

Zur Verstetigung der betrieblichen Abläufe unter dem Ziel der **Entwicklung eines einfallübergreifenden und einheitlichen Verfahrens** hat es sich in der Praxis bewährt, bei Arbeitgebern mit den entsprechenden Personalstrukturen und Ressourcen ein festes BEM-Team zu bilden, welches aus Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers, Personalabteilung sowie den betrieblichen Interessenvertretungen besteht. Bei Bedarf können die oben genannten internen und externen Partner hinzugezogen werden.

BEM-Team

ÜBERSICHT ZUR AUFGABENVERTEILUNG IM RAHMEN DES BETRIEBLICHEN EINGLIEDERUNGSMANAGEMENTS NACH § 167 ABSATZ 2 SGB IX

Voraussetzung	<ul style="list-style-type: none"> innerhalb eines Jahres 6 Wochen ununterbrochen arbeitsunfähig oder wiederholt arbeitsunfähig
Personenkreis	<ul style="list-style-type: none"> alle Beschäftigten mit und ohne Behinderung
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> klären und alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden, mit welchen Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (= Betriebliches Eingliederungsmanagement)
Beteiligte	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitgeber Betroffener Betriebs-/Personalrat Schwerbehindertenvertretung (bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Betroffenen) Integrationsamt (bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Betroffenen) gegebenenfalls Betriebs-/Werksarzt
Aufgaben Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> initiiert das Verfahren holt Zustimmung des Betroffenen ein schaltet BR/PR und SBV ein stellt Beteiligung des Betroffenen sicher klärt Betroffenen über Ziele und verwendete Daten auf
Betroffener	<ul style="list-style-type: none"> stimmt der Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements zu/stimmt nicht zu wirkt bei der Klärung mit
Aufgaben Betriebs-/Personalrat	<ul style="list-style-type: none"> unterstützt den Arbeitgeber bei der Zielerreichung kann vom Arbeitgeber die Klärung verlangen (wenn der Betroffene der Durchführung eines BEM-Verfahrens zugestimmt hat) überwacht die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers
Aufgaben Schwerbehindertenvertretung (bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Betroffenen)	<ul style="list-style-type: none"> unterstützt den Arbeitgeber bei der Zielerreichung kann vom Arbeitgeber die Klärung verlangen überwacht die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers mit Zustimmung des Betroffenen
Aufgabe Betriebs-/Werksarzt	<ul style="list-style-type: none"> unterstützt den Arbeitgeber bei der Zielerreichung
Integrationsamt (bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Betroffenen)	<ul style="list-style-type: none"> unterstützt den Arbeitgeber bei der Zielerreichung bietet Unterstützung im Rahmen der Begleitenden Hilfe an wirkt auf die unverzügliche Leistungserbringung hin, Beratung/Betreuung/finanzielle Hilfen

7.5.3 Auswirkungen der Prävention im Kündigungsschutzverfahren

Der Gesetzgeber hat in § 167 SGB IX keine unmittelbaren Konsequenzen für den Fall vorgesehen, dass ein Arbeitgeber seinen Verpflichtungen bezüglich Prävention und Betrieblichem Eingliederungsmanagement nicht nachkommt. Da mit den Regelungen zur Prävention dem Verlust von Arbeitsplätzen vorgebeugt werden soll, kann die Nichtbeachtung des § 167 SGB IX für den Arbeitgeber im Kündigungsfall jedoch Auswirkungen haben.

Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die Durchführung des Präventionsverfahrens nach § 167 Absatz 1 SGB IX keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer Kündigung gegenüber dem schwerbehinderten Menschen ist. Gleiches gilt für ein unterlassenes Betriebliches Eingliederungsmanagement. Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 1 und Absatz 2 SGB IX sind jedoch Ausprägungen des dem gesamten Kündigungsschutz innewohnenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Das Unterlassen eines Präventionsverfahrens führt danach nicht zu Unwirksamkeit der Kündigung, hat jedoch Folgen für die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers.

**Darlegungs- und Beweislast
des Arbeitgebers**

Der Arbeitgeber, der ein Betriebliches Eingliederungsmanagement nicht durchgeführt und die gesetzlichen Erörterungspflichten nicht eingehalten hat, kann nicht pauschal behaupten, er kenne keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten beziehungsweise es gebe keine freien Arbeitsplätze, die der erkrankte Arbeitnehmer noch ausfüllen könne. Es bedarf vielmehr eines umfassenden konkreten Sachvortrags des Arbeitgebers, warum der Einsatz des Arbeitnehmers auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr möglich ist und warum eine leidensgerechte Anpassung und Veränderung ausgeschlossen werden.

Denn das Betriebliche Eingliederungsmanagement hat das Ziel, Maßnahmen zu identifizieren, die ein milderes Mittel gegenüber einer Kündigung darstellen (etwa die technische/organisatorische Umgestaltung des Arbeitsplatzes, eine stufenweise Wiedereingliederung). Verzichtet ein Arbeitgeber – entgegen seiner Verpflichtung nach § 167 Absatz 2 SGB IX – vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung darauf, diese mildereren Alternativen zu einer Kündigung zu identifizieren, liegt bei ihm die Beweislast, dass auch bei ordnungsgemäßer Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses unvermeidbar gewesen wäre. Das bedeutet, dass ein Arbeitgeber, der vor der krankheitsbedingten Kündigung eines Arbeitnehmers kein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchführt, einem erheblichen Risiko ausgesetzt ist, eine nachfolgende gerichtliche Auseinandersetzung zu verlieren.

**Risiko gerichtlicher
Auseinandersetzung**

Wenn sich im Einzelfall nach Durchführung des Präventionsverfahrens/Betrieblichen Eingliederungsmanagements herausstellt, dass der Arbeitsplatz nicht erhalten werden kann, und der Arbeitgeber die Zustimmung zur Kündigung des schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen beim zuständigen Integrationsamt beantragt, kann das vorgeschaltete Präventionsverfahren das Zustimmungsverfahren beschleunigen. Die Dauer des Verfahrens kann sich verkürzen, da der Sachverhalt im Präventionsverfahren bereits ermittelt wurde. Der Arbeitgeber kann daher wesentlich zur Verfahrensbeschleunigung beitragen, wenn er vor Antragstellung auf Zustimmung zur Kündigung unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ein Betriebliches Eingliederungsmanagement initiiert und durchführt.

Die Integrationsämter berücksichtigen bei Entscheidungen über behinderungs- beziehungsweise krankheitsbedingte Kündigungen im Rahmen des ihnen zustehenden Ermessens, ob ein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt wurde. Zahlreiche Aspekte, die Gegenstand eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements sind, kann das Integrationsamt im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens klären, beispielsweise ob Begleitende Hilfen im Arbeitsleben zur Erhaltung des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommen oder ob eine Verset-

Prüfung des Integrationsamtes

zung auf einen anderen Arbeitsplatz möglich ist. Es kann dabei einen seiner Fachdienste oder einen Integrationsfachdienst einbeziehen. Ergibt die Prüfung des Integrationsamtes, dass es nach Ausschöpfung aller präventiven Möglichkeiten dem Arbeitgeber nicht mehr zuzumuten ist, den schwerbehinderten Menschen weiter zu beschäftigen, wird das Integrationsamt in der Regel der beabsichtigten Kündigung zustimmen.

Der Betriebs- oder Personalrat sowie die Schwerbehindertenvertretung wachen darüber, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements erfüllt. Dies ist nur möglich, wenn sie darüber informiert werden, dass ein Mitarbeiter innerhalb der letzten zwölf Monate sechs Wochen arbeitsunfähig war. Diese Information – und nur diese – darf der Arbeitgeber auch ohne Einverständnis der betroffenen Person weitergeben.



Informationsmaterial

Den Vertrauenspersonen steht zum Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement ein umfangreiches Informationsangebot zur Verfügung. Sie finden dieses Angebot auf der Internetseite der Integrationsämter: www.integrationsaemter.de/bem. Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) hat eine gemeinsame Empfehlung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement veröffentlicht: www.bar-frankfurt.de

Unverzügliche und umfassende Unterrichtung der SBV

7.6 Kündigungsschutzverfahren

Wenn ein Arbeitgeber – unabhängig von den Gründen – das Arbeitsverhältnis mit einem schwerbehinderten Arbeitnehmer kündigen will, hat er die Schwerbehindertenvertretung darüber unverzüglich und umfassend zu informieren (siehe Kapitel 1.2.5 Unterrichtung durch den Arbeitgeber). Hierdurch erhält die Schwerbehindertenvertretung – in Abhängigkeit von den geltend gemachten Gründen für eine Kündigung – die Möglichkeit, auf Maßnahmen hinzuweisen, die aus Sicht der Schwerbehindertenvertretung den Arbeitsplatz erhalten könnten. Hält der Arbeitgeber an seiner Kündigungsabsicht fest, kann er die Kündigung gegenüber dem schwerbehinderten Menschen nur wirksam aussprechen, wenn das **Integrationsamt** auf seinen Antrag hin die **Zustimmung zur Kündigung** erteilt hat.

Stellungnahmen

Geht ein solcher Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt ein, besteht dessen Aufgabe darin, den Sachverhalt, der zur Kündigungsabsicht des Arbeitgebers geführt hat, möglichst gründlich aufzuklären. Dazu hört das Integrationsamt den betroffenen Beschäftigten an und holt Stellungnahmen der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebs- beziehungsweise Personalrats ein, bevor es eine Entscheidung trifft. Bei der Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung steht die Vertretung der Interessen der schwerbehinderten Menschen im Vordergrund. Bei betriebsbedingten Kündigungen ohne Zusammenhang mit der anerkannten Behinderung ist der Spielraum für den Erhalt des Arbeitsplatzes für alle Seiten deutlich geringer als bei Kündigungen, die im Zusammenhang mit der Person des Betroffenen oder dessen Verhalten stehen. Bei Kündigungen, die im – unmittelbaren oder mittelbaren – Zusammenhang mit der Behinderung stehen, muss der Arbeitgeber gegebenenfalls Störungen des betrieblichen Ablaufs hinnehmen, die infolge der Schwerbehinderung entstanden sind, und den schwerbehinderten Menschen auf einen geeigneten freien Arbeitsplatz umsetzen. Das Integrationsamt konzentriert sich in diesen Fällen auf die **Ermittlung von möglichen Alternativen der Weiterbeschäftigung**.



Selbst ein Bild machen

Die Schwerbehindertenvertretung sollte sich einen eigenen Eindruck von der beabsichtigten Kündigung verschaffen. Dazu kann sie betriebsintern tätig werden, etwa durch die Kontaktaufnahme mit dem Betroffenen, betrieblichen Entscheidungsträgern, Kollegen, Vorgesetzten, Betriebsmedizinern oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Auch extern kann die Schwerbehindertenvertretung Rat einholen, zum Beispiel zur Arbeitsplatzgestaltung bei den Technischen Beratungsdiensten der Integrationsämter, bei den Rehabilitationsträgern oder den Integrationsfachdiensten.

Hält die Schwerbehindertenvertretung einen Zusammenhang zwischen dem Kündigungsgrund und der Behinderung für gegeben, muss sie dies in der **Stellungnahme** darlegen. Sieht sie Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen oder einem anderen Arbeitsplatz, ist dies eine wertvolle Hilfe für die Entscheidungsfindung des Integrationsamtes. Die Schwerbehindertenvertretung kann **Vorschläge zur Lösung** des Beschäftigungsproblems aufzeigen und hat im Zweifel **Einfluss auf die Entscheidung des Integrationsamtes**, da sie die betrieblichen Abläufe und Rahmenbedingungen viel genauer kennt als das Integrationsamt. Je genauer die Schwerbehindertenvertretung in der Stellungnahme Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung beschreibt, desto größer ist die Chance auf Erhaltung des Arbeitsplatzes. Das Integrationsamt hat nicht die arbeitsrechtliche Wirksamkeit der Kündigung zu überprüfen.

Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung

Folgende Informationen sollte eine Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung enthalten:

Inhalte einer Stellungnahme

- Informationen über den schwerbehinderten Menschen und seinen Arbeitsplatz
- Informationen über den Betrieb beziehungsweise die Dienststelle
- Kündigungsgrund aus Arbeitgebersicht
- Sachverhalt aus Sicht des schwerbehinderten Beschäftigten
- Darstellung des Sachverhalts aus Sicht der Schwerbehindertenvertretung; gegebenenfalls auch Ausführungen zu einem möglichen Zusammenhang zwischen Behinderung und Kündigungsgrund
- Möglichkeiten zur Abwendung der Kündigung, insbesondere (perspektivische) Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten beziehungsweise Maßnahmen zur behinderungsgerechten Anpassung des Arbeitsplatzes
- abschließende Beurteilung des Arbeitgeberantrags aus Sicht der Schwerbehindertenvertretung

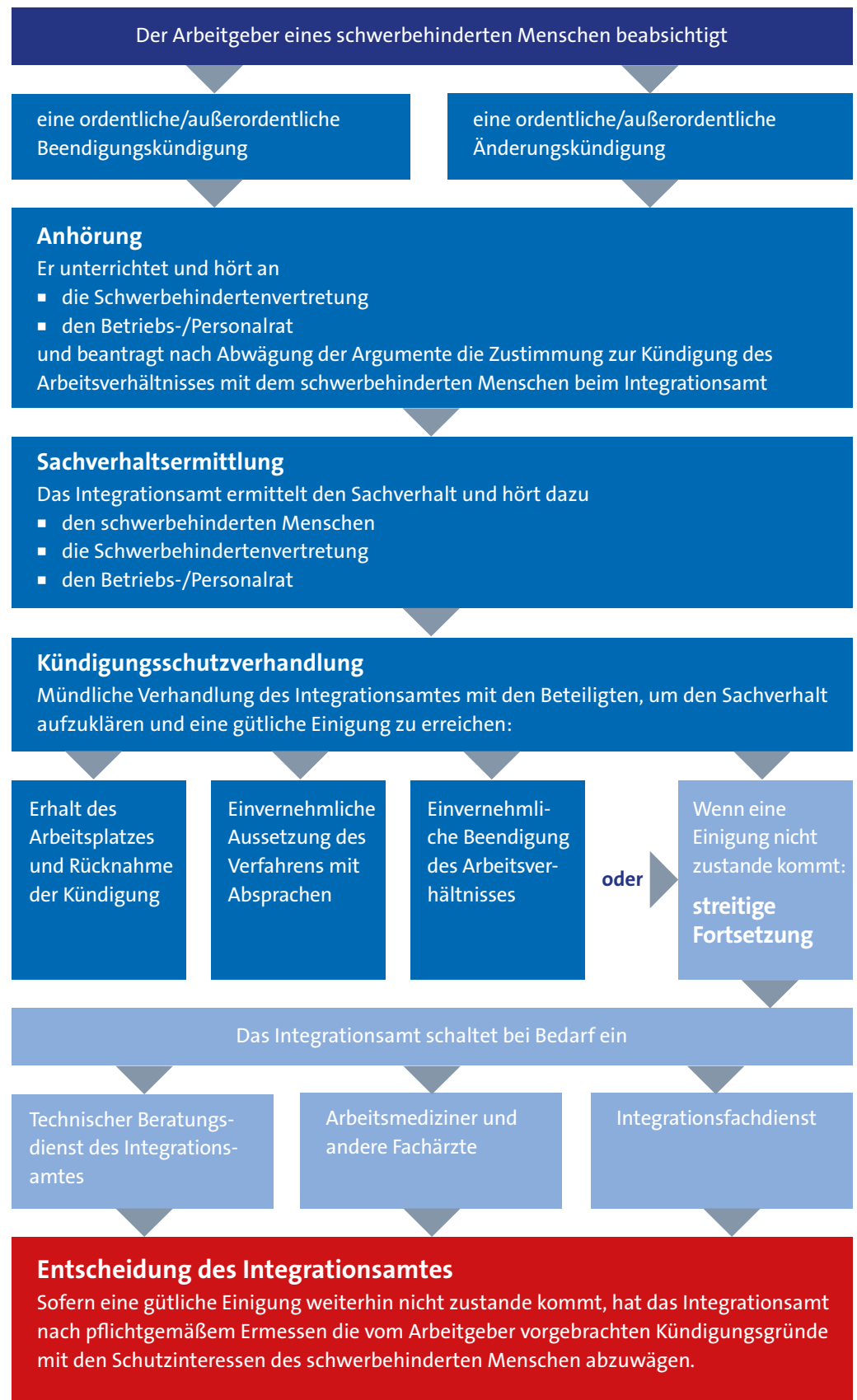
Dabei kann die Stellungnahme auf den Einzelfall bezogen unter Beachtung des Datenschutzes auch Angaben zu Kenntnissen und Fähigkeiten des Betroffenen, Unterhaltsverpflichtungen oder bisher erfolgten präventiven Bemühungen des Arbeitgebers enthalten.



Tipp

Geben die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebs- beziehungsweise Personalrat keine Stellungnahme ab, entscheidet das Integrationsamt nach Aktenlage. Nutzen Sie die große Chance, zur Klärung des Sachverhalts und damit unter Umständen zum Erhalt des Arbeitsplatzes beizutragen.

ABLAUF DES KÜNDIGUNGSSCHUTZVERFAHRENS NACH DEM SGB IX



Einer Zustimmung durch das Integrationsamt bedarf es unter anderem dann nicht, wenn das Arbeitsverhältnis einvernehmlich durch einen Aufhebungsvertrag beendet werden soll.

Aufhebungsvertrag

Die Konsequenzen eines Aufhebungsvertrags für den Kündigungsschutz, den Anspruch auf Arbeitslosengeld (§ 3 Absatz 1 Nummer 8 SGB III) und die steuerrechtliche Behandlung sind vielen Betroffenen nicht klar. Deshalb ist eine kompetente, **gegebenenfalls anwaltliche Beratung** im Vorfeld dieser Entscheidung **unerlässlich**.

Konsequenzen

Weitere Fälle, in denen das Zustimmungsverfahren vor dem Integrationsamt entfällt, sind:

- Abwicklungsvertrag (vom Aufhebungsvertrag zu unterscheiden)
- bei Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer
- durch einseitige Anfechtung bei Vorliegen eines Anfechtungsgrundes (zum Beispiel arglistige Täuschung)
- bei Ablauf von befristeten Arbeitsverträgen
- bei Beendigung von Arbeitsverträgen aufgrund des Eintritts einer auflösenden Bedingung, zum Beispiel aufgrund der Anwendung eines Tarifvertrags (Ausnahmen: bei teilweiser Erwerbsminderung, Erwerbsminderung auf Zeit, Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit auf Zeit ist die Zustimmung des Integrationsamtes vor einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich, siehe § 175 SGB IX)
- in den besonderen Fällen des § 173 SGB IX, beispielsweise wenn das Arbeitsverhältnis noch nicht länger als sechs Monate bestanden hat oder wenn die Schwerbehinderteneigenschaft oder Gleichstellung noch nicht nachgewiesen ist

7.7 Inklusionsvereinbarung

Inklusionsvereinbarungen im Sinne des § 166 SGB IX ergänzen das betriebliche Instrumentarium um eine Handlungsmöglichkeit zur planvollen Verbesserung der Inklusion schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben. Die Inklusionsvereinbarung übernimmt das Führungs- beziehungsweise Managementinstrument „Steuern über Zielvereinbarungen“. Die **verbindliche Regelung** wendet sich an alle Arbeitgeber, öffentlich und privat, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber beschäftigungspflichtig im Sinne des § 154 SGB IX ist oder die Beschäftigungspflicht bereits erfüllt hat. Ziel soll der **geregelter Dialog und die Zusammenarbeit im Betrieb** sein. Viele Unternehmen haben erkannt, wie wichtig diese soziale Dimension für die Kultur des Miteinanders im Unternehmen ist.

Zielvereinbarungen

Beteiligt am Abschluss einer Inklusionsvereinbarung sind neben dem Arbeitgeber, der von seinem Inklusionsbeauftragten unterstützt wird, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebs- oder Personalrat. Ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, hat der Betriebs- beziehungsweise Personalrat das Recht, vom Arbeitgeber die Aufnahme von Verhandlungen zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zu verlangen. Die Beteiligten sind **gleichwertige Partner**, deren Aufgabe es ist, unter Einbringung von Sachkenntnissen und in Abwägung der jeweiligen Interessen, einen **Konsens** zu erzielen und sich auf gemeinsame Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen im Betrieb zu verständigen, die von allen getragen und verantwortet werden.

Beteiligte

Eine abgeschlossene Inklusionsvereinbarung ist verbindlich. Die Verbindlichkeit gilt allerdings nur für die abschließenden Parteien; die Inklusionsvereinbarung entfaltet keine Rechtswirkung für die schwerbehinderten Arbeitnehmer. Der einzelne schwerbehinderte Mensch kann keine eigenen einklagbaren Ansprüche aus der Vereinbarung herleiten.

Verbindlichkeit

Etwas anderes gilt allerdings dann, wenn auf die Inklusionsvereinbarung im Arbeitsvertrag Bezug genommen wird und aus der Inklusionsvereinbarung eindeutige Regelungen mit Ansprüchen zugunsten des schwerbehinderten Arbeitnehmers hervorgehen.



Initiativrecht der SBV

Die Schwerbehindertenvertretung hat ein Initiativrecht (§ 166 Absatz 1 Satz 2 SGB IX): Auf ihren Antrag hin ist der Arbeitgeber verpflichtet, über den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zu verhandeln.

Das Initiativrecht gilt entsprechend für den Betriebs- beziehungsweise Personalrat, falls es keine Schwerbehindertenvertretung im Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle gibt. Weigert sich ein Arbeitgeber, Verhandlungen über den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung aufzunehmen, so stellt dies keine Ordnungswidrigkeit im Sinne des § 238 SGB IX dar. Das **Initiativrecht beschränkt sich auf die Aufnahme von Verhandlungen**. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, Verhandlungen über den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung aufzunehmen, jedoch nicht, eine Inklusionsvereinbarung gegen seinen Willen abzuschließen, etwa wenn gegensätzliche Auffassungen nicht überwunden wurden.

Konsensgebot

Der Abschluss einer Inklusionsvereinbarung lässt sich nicht gerichtlich erzwingen. Eine arbeitsgerichtliche/verwaltungsgerichtliche Klage gegen den Arbeitgeber und Antragstellung, mit der Schwerbehindertenvertretung und/oder dem Betriebs- beziehungsweise Personalrat in Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung gemäß § 166 SGB IX einzutreten, ist jedoch zulässig. Die Frage, ob eine solches gerichtliches Beschlussverfahren bezüglich des Verhandlungsanspruchs angemessen im Hinblick auf den notwendigen Konsens der beteiligten Verhandlungspartner ist, muss individuell abgewogen werden und ist vor allem abhängig von der zu erwartenden Reaktion des Arbeitgebers.

Öffentliche Arbeitgeber

Öffentliche Arbeitgeber müssen keine Inklusionsvereinbarung abschließen (§ 165 Satz 5 SGB IX), wenn für die Dienststellen dem § 166 SGB IX entsprechende Regelungen bereits bestehen und durchgeführt werden. Die in den Ländern für ganze Verwaltungsbereiche bestehenden Verwaltungsvorschriften (Richtlinien) erfüllen die Anforderungen des § 166 SGB IX mangels konkreter Ausgestaltung in der Regel jedoch nicht. Sie entheben deshalb die öffentlichen Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung.



Regelungsgegenstand

Von der Betriebs- beziehungsweise Dienstvereinbarung nach dem Betriebsverfassungs- beziehungsweise Personalvertretungsrecht unterscheidet sich die Inklusionsvereinbarung dadurch, dass sie inhaltlich auf Regelungen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen beschränkt ist.

Rahmeninklusionsvereinbarung

Wenn ein Arbeitgeber über mehrere Betriebe oder Dienststellen verfügt und verbindliche Regelungen für alle Betriebe oder Dienststellen gelten sollen, kann auf Antrag der Gesamtschwerbehindertenvertretung eine Rahmeninklusionsvereinbarung getroffen werden. Diese sollte die Möglichkeit zum Abschluss von individuellen Inklusionsvereinbarungen vor Ort einräumen.

Der Arbeitgeber oder die Schwerbehindertenvertretung kann das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen zu beteiligen. Die Beteiligung ist **nicht zwingend** vorgeschrieben. Das Integrationsamt übernimmt dabei weder die Verhandlungsführung noch die Erarbeitung der Inklusionsvereinbarung; es ist auch nicht Vertragspartner beim Abschluss der Vereinbarung. Vielmehr **berät** das Integrationsamt **die Akteure im Betrieb** beziehungsweise der Dienststelle zum Beispiel über die einzelnen Schritte zur Erstellung einer Inklusionsvereinbarung oder bei der Ausgestaltung der einzelnen, auf den Betrieb zugeschnittenen Vereinbarungen. Dem Integrationsamt wird außerdem für den Fall, dass in den Verhandlungen zwischen den beteiligten Parteien Uneinigkeit besteht, die **Funktion eines Vermittlers** übertragen, damit letztlich zugunsten schwerbehinderter Menschen ein Abschluss der Inklusionsvereinbarung erreicht werden kann. Da es jedoch keinen Einigungszwang hinsichtlich des Abschlusses der Inklusionsvereinbarung gibt, ist hier der Wille zum Abschluss einer Vereinbarung der an den Verhandlungen beteiligten Funktionsträger vorzusetzen.

Beteiligung des Integrationsamtes

Es besteht zudem ein Anspruch auf Tätigwerden des Integrationsamtes bezüglich der Vermittlung bei Schwierigkeiten im Verhandlungsverlauf. Das heißt jedoch im Umkehrschluss auch, dass die Schwerbehindertenvertretung im Rahmen der Beseitigung von rechtlichen Unsicherheiten bei Verzögerung aufgrund auftretender Schwierigkeiten das Integrationsamt hinzuziehen sollte, falls die auftretenden Differenzen die Verhandlungen zu verschleppen drohen (siehe auch Kapitel 8.2.3 Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren).

Gegenstand von Inklusionsvereinbarungen sind konkrete Maßnahmen, die die Verhandlungspartner miteinander vereinbaren und deren Umsetzung für alle Seiten verbindlich ist. Damit eine Inklusionsvereinbarung ihren Sinn als **Planungs- und Steuerungsinstrument** erfüllt, müssen bestimmte Grundvoraussetzungen vorliegen:

Voraussetzungen

- Das neue Instrument muss von allen Beteiligten als sinnvoll und als Chance akzeptiert sein.
- Alle Partner müssen sich auf den Veränderungsprozess aktiv einlassen.
- Eine Verständigung über die gemeinsamen Anliegen als „Grundkonsens“ und Ausgangsbasis muss erfolgen.
- Teilweise unterschiedliche Interessenlagen dürfen nicht zur Blockade werden. Ein gegenseitiges Kräfteressen ist zu vermeiden.
- Eine gemeinsame Linie muss erkennbar sein.
- Größtmögliche Transparenz und Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten sind erforderlich.

Die vereinbarten **Ziele müssen konkret, klar formuliert, realisierbar, messbar und** damit ihre Einhaltung **überprüfbar sein**. Unklare, allgemeine und unverbindliche Ziele, in denen lediglich bestehende gesetzliche Regelungen wiederholt werden, sowie Absichtserklärungen anstelle konkreter Maßnahmen sind zu vermeiden. Um Zielvereinbarungen formulieren zu können, sollte zunächst eine umfassende Bestandsaufnahme **Transparenz** herstellen. Dabei ist es hilfreich, die Situation der schwerbehinderten Beschäftigten auch aus deren eigener Sicht mit einzubeziehen (zum Beispiel mittels Befragung), um Anregungen für Veränderungen zu erhalten.

Zielvereinbarungen

Bestandsaufnahme

Thematische **Schwerpunkte der Analyse** können sein:

- Personalsituation mit differenzierten Angaben zu den Beschäftigten, Altersstruktur, Qualifikation, Einsatzgebieten der behinderten Beschäftigten, Ausbildungssituation und so weiter
- Einhaltungsgang der gesetzlichen Vorschriften
- Überprüfen der im § 166 Absatz 2 SGB IX genannten Schwerpunkte Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit auf Verbesserungsbedarf

Eine Bestandsaufnahme kann sinnvoll für die weitere Arbeit sein, indem sie Schwachstellen aufdeckt und Ansatzpunkte für Veränderungen aufzeigt. Die Formulierung einer Vereinbarung hierzu sollte dann eindeutig den notwendigen Verbesserungsbedarf hervorheben.

Inhalte einer Inklusionsvereinbarung

Das Gesetz nennt in § 166 Absatz 2 und 3 SGB IX mögliche wichtige Inhalte einer Inklusionsvereinbarung, etwa zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, zu organisatorischen Fragen, zur Arbeitszeit oder Regelungen zur Umsetzung der getroffenen Zielvereinbarungen in den Betrieben oder Dienststellen. Diese Aufzählung der Regelungsgegenstände ist nicht abschließend; je nach den betrieblichen Erfordernissen können weitere Bereiche hinzukommen, sofern sich in Bezug auf die Eingliederung schwerbehinderter Menschen Handlungsbedarf ergibt.

Die Regelungen müssen von Beginn an so gefasst sein, dass die gleichberechtigte Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung der Arbeitsprozesse und Rahmenbedingungen von Anfang an Berücksichtigung findet (§ 166 Absatz 2 Satz 2 SGB IX).

Weitere Regelungsgegenstände für eine Inklusionsvereinbarung können sein:

- Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen
- Regelungen zum Stellenbesetzungsverfahren in Betrieben oder Dienststellen
- Halten der Beschäftigungsquote
- flexible Arbeitszeitgestaltung
- Urlaubsregelungen
- Einhaltungsggrad der gesetzlichen Vorschriften
- Qualifizierung der behinderten Beschäftigten
- Kooperation innerhalb des Integrationsteams
- Qualifizierung des Integrationsteams
- Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern

Methodisches Vorgehen

Für die Verhandlung zur Zielfindung empfiehlt es sich, im Einzelnen folgende Fragen abzuclarbeiten:

- Was soll erreicht werden? Welche Ziele/Teilziele sollen festgelegt werden?
- Wie wird mit den gesetzlichen Vorschriften zum Beispiel zur Prävention, zur Besetzung freier Stellen, zum Erreichen der Beschäftigungsquote umgegangen?
- Wie sollen die Angebote von Integrationsamt und der Rehabilitationsträger genutzt werden?
- Wer übernimmt die Federführung? Wie kann die Verantwortung zweckmäßig aufgeteilt werden?
- Wie wird die Zusammenarbeit gestaltet? Sollten regelmäßige Zusammenkünfte des Integrationsteams stattfinden?
- Welche Verfahrenswege sollen eingehalten werden?

Das Ergebnis der Verhandlungen sollte eine Liste oder ein **Katalog von verbindlichen Zielvereinbarungen** sein, die geeignet sind, den Inklusionsprozess spürbar voranzubringen. Die Vorgabe von Zielen allein reicht nicht aus, ebenso wichtig ist es festzuhalten, wer für die Erreichung der einzelnen Ziele verantwortlich ist.



Verantwortlichkeiten klären

Für alle Punkte, die mit der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung in Zusammenhang stehen, sollte geklärt werden: Wer kümmert sich um was, bis wann und mit wem? Im Ergebnis sind die einzelnen Ziele mit konkreten Verantwortlichkeiten, Namen und Zeitangaben zu verknüpfen.

Ebenso wichtig ist es, den Prozess der Zielerreichung regelmäßig zu beobachten und nachzuhalten. Dies kann mit den Instrumenten **Controlling** und **Berichtspflicht** geschehen.

Zielerreichung

Der Arbeitgeber kann nicht verpflichtet werden, eine Inklusionsvereinbarung mit einem bestimmten konkreten Inhalt abzuschließen. Weder der Schwerbehindertenvertretung noch dem Betriebs- beziehungsweise Personalrat stellt das Sozialgesetzbuch IX oder eine andere Vorschrift ein Instrument zur Durchsetzung der Pflicht des Arbeitgebers zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zur Verfügung. Möglich wäre die Einleitung eines freiwilligen Einigungsstellenverfahrens (§ 76 Absatz 6 BetrVG). Die Einigungsstelle kann aber nur tätig werden, wenn beide Seiten ein Verfahren beantragen oder mit ihrer Einschaltung einverstanden sind. Ein Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen den Vereinbarungspartnern nur, wenn diese sich dem Spruch im Voraus unterwerfen oder ihn annehmen. Eine gerichtliche Prüfung des angenommenen Spruchs der Einigungsstelle durch ein Arbeitsgericht oder Verwaltungsgericht ist nicht möglich.

Die **abgeschlossene Inklusionsvereinbarung** ist schriftlich niederzulegen und vom Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebs- oder Personalrat zu unterschreiben und anschließend der zuständigen Agentur für Arbeit und dem zuständigen Integrationsamt zu übermitteln (§ 166 Absatz 1 Satz 6 SGB IX).

Mitteilung an das Integrationsamt

Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben ist als Prozess zu sehen. Inklusionsvereinbarungen sind ein Instrument zur Planung, zur Gestaltung und zur Steuerung dieses Prozesses. So gesehen sind Inklusionsvereinbarungen keine einmalige Angelegenheit, sondern müssen kontinuierlich überprüft, angepasst und fortgeschrieben werden. **Regelmäßige Ergebniskontrolle, Beteiligung der Betroffenen sowie Berichterstattung im Rahmen der Schwerbehindertenversammlung durch den Arbeitgeber** (§ 166 Absatz 4 SGB IX) sind deshalb unerlässlich.

Fortschreibung

Gerade weil es sich um einen Prozess handelt, ist es in Bezug auf die Gültigkeit der Inklusionsvereinbarung empfehlenswert, einen nicht allzu langen Zeitraum vorzusehen. Das Sozialgesetzbuch IX enthält zur Laufzeit der Vereinbarung keine Vorgaben. Die Vereinbarung einer Laufzeit (und einer Kündigungsfrist für den Fall einer ordentlichen Kündigung) ist aber ratsam, um zum Beispiel auf Veränderungen in der Betriebs- oder Dienststellenstruktur reagieren zu können.



Gut geschult

Zu Informations- und Schulungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Erarbeitung und dem Abschluss einer Inklusionsvereinbarung kontaktieren Sie am besten das für Sie zuständige Integrationsamt: www.integrationsaemter.de/kontakt

7.8 Versammlung der schwerbehinderten Menschen

Einmal im Jahr

Gemäß § 178 Absatz 6 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder der Dienststelle durchzuführen. Weitere Versammlungen sind möglich, wenn dafür die Notwendigkeit besteht, zum Beispiel Stilllegung von Betriebsteilen, bevorstehende Betriebsauflösungen oder Privatisierungen im öffentlichen Dienst.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit der Schwerbehindertenversammlung sollen nicht nur die schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen des Betriebs beziehungsweise der Dienststelle ausführlich über die Arbeit ihrer Schwerbehindertenvertretung informiert werden. Die Veranstaltung bietet außerdem Gelegenheit, Öffentlichkeitsarbeit zu leisten und für die Bedeutung der Interessenvertretung schwerbehinderter Menschen zu werben. Außerhalb von Wahlen und den damit verbundenen Aktionen gibt es für eine Schwerbehindertenvertretung keine bessere Möglichkeit, ihre Aufgaben positiv darzustellen.

Verfahrensvorschriften

Für die Versammlung der schwerbehinderten Menschen gelten die gleichen Verfahrensvorschriften wie für Betriebs- oder Personalversammlungen (§ 178 Absatz 6 Satz 2 SGB IX). Daraus folgt, dass die Schwerbehindertenvertretung verpflichtet ist, auf Wunsch des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen, eine Schwerbehindertenversammlung einzuberufen, und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung setzen muss (§ 43 Absatz 3 BetrVG, § 49 Absatz 2 BPersVG und die entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder).

Teilnehmer

Eine Versammlung der schwerbehinderten Menschen ist nicht öffentlich. Einzuladen sind alle schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, auf der Versammlung über alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu berichten (§ 166 Absatz 4 SGB IX). Die anderen Mitglieder des Integrationsteams, mindestens aber der Betriebs- beziehungsweise Personalrat und der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers, sind einzuladen. Referenten zu verschiedenen Themen können eingeladen werden.



Muster

Kapitel 9.3 enthält ein Muster für die Einladung zur Versammlung der schwerbehinderten Menschen.

Langfristige Planung

Eine erfolgreiche Schwerbehindertenversammlung bedarf einer langfristigen Planung und sorgfältigen Vorbereitung. Die Vertrauensperson, die die Sitzung leitet, sollte auch persönlich gut vorbereitet sein. Die folgenden Hinweise unterstützen sie in der Planung und Durchführung einer Versammlung.

Vorbereitung der Versammlung

Die Versammlung der schwerbehinderten Menschen sollte die Vertrauensperson zusammen mit den stellvertretenden Mitgliedern planen, organisieren und durchführen, um für alle Situationen optimal vorbereitet zu sein.

Der Termin der Versammlung kann erst nach Absprache mit dem Arbeitgeber festgelegt werden und sollte mit den gegebenenfalls einzuladenden Gästen abgestimmt werden. Der Termin sollte zeitlich nicht zu nah an einer Betriebs- oder Personalratsversammlung liegen. Wichtige betriebliche Termine, eventuelle Schichtzeiten und die Nähe von Feiertagen oder Ferienzeiten sollten ebenfalls berücksichtigt werden. Die Versammlung findet während der Arbeitszeit statt. Die Uhrzeit ist so zu wählen, dass möglichst alle Kollegen teilnehmen können. Wenn es die betrieblichen Verhältnisse (zum Beispiel Schichtarbeit) nicht zulassen, dass alle Mitarbeiter zum gleichen Zeitpunkt an der Versammlung teilnehmen können, sind **Teilversammlungen** (zum Beispiel pro Schicht) möglich. Eine **Vorankündigung** des jeweiligen Termins im Betrieb oder der Dienststelle sollte unabhängig von der Einladung der Teilnehmer rechtzeitig darauf hinweisen, wann die Schwerbehindertenversammlung stattfindet.

Termin

Wichtig ist, einen **barrierefreien Versammlungsraum** zu reservieren, in dem die Versammlung störungsfrei durchgeführt werden kann. Der Arbeitgeber muss hierfür einen Raum zur Verfügung stellen. Bei der Auswahl der Räumlichkeiten ist auf eine **ausreichende Größe** zu achten. Es sollten Sitzgelegenheiten für alle Teilnehmer vorhanden sein.

Raum

In Absprache mit den Rednern, möglichen Gästen und Referenten sind die benötigten Verständigungs- und Präsentationsmittel (Mikrofon, Verstärker, Projektor und Notebook) zu besorgen und deren störungsfreier Betrieb während der Versammlung zu ermöglichen.

Kommunikationsmittel



Gebärdensprachdolmetscher

Gibt es im Betrieb gehörlose oder hörgeschädigte Beschäftigte, sollte ein Gebärdensprachdolmetscher eingeladen werden. Der Kontakt kann über den schwerbehinderten Menschen, den Integrationsfachdienst oder eine Dolmetscherzentrale erfolgen. Gegebenenfalls wird der Arbeitsplatz des behinderten Menschen mit Gebärdensprachdolmetscherbedarf auch gefördert, zum Beispiel seitens des Integrationsamtes. Hier sollte dann eine Rücksprache mit der Abteilung im Betrieb oder der Dienststelle erfolgen, die sich um die Förderung kümmert.

Die Versammlung der schwerbehinderten Menschen kann unter einem bestimmten Motto stehen oder ein Schwerpunktthema haben. Dafür stellt eine Behörde oder Institution (Integrationsamt, örtliche Fachstelle für behinderte Menschen, Integrationsfachdienste, die für die Feststellung der Behinderung zuständige Behörde, Jobcenter, Agentur für Arbeit oder andere Rehabilitationsträger) nach Möglichkeit kostenfrei einen Referenten zur Verfügung. Diese Referenten können neben ihren Vorträgen auch konkrete Fragen beantworten.

Referenten

Zudem können weitere Gäste aus den Reihen des Betriebs- beziehungsweise Personalrats oder der Mitarbeitervertretung eingeladen werden sowie der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers.

Die Tagesordnung soll abwechslungsreich, aber nicht überladen sein. Im Mittelpunkt der Tagesordnung steht der **Tätigkeitsbericht der Schwerbehindertenvertretung**. Ist der Tätigkeitsbericht umfangreich und wird eine intensive Diskussion gewünscht oder erwartet, ist sorgfältig zu überlegen, ob zusätzlich ein Gastbeitrag in die Tagesordnung aufgenommen wird.

Tagesordnung



Versammlungsdauer

Als Faustregel gilt: Die gesamte Veranstaltung sollte 100 Minuten nicht überschreiten.

Bekanntmachung

Der Termin der Schwerbehindertenversammlung sollte rechtzeitig, etwa **zwei bis drei Wochen vorher**, bekannt gemacht werden. Die Bekanntmachung kann über einen Aushang, im Intranet, in der Betriebszeitung oder über den Mailverteiler/Newsletter erfolgen. Es ist nicht zwingend erforderlich, alle schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle persönlich anzuschreiben. Mitarbeiter in Heimarbeit, Außendienstmitarbeiter, Mitarbeiterinnen im Mutterschutz und Beschäftigte in Elternzeit sollten jedoch eine persönliche Einladung erhalten. Wichtig ist, dass möglichst alle schwerbehinderten Beschäftigten von der Bekanntmachung erreicht werden – auch diejenigen, die möglicherweise ihre Schwerbehinderung dem Arbeitgeber nicht offenbart haben.

Einladung

Durchführung der Versammlung

Leitung

Die Vertrauensperson leitet die Versammlung; im Falle einer Verhinderung übernimmt das erste stellvertretende Mitglied die Leitung der Versammlung. Es ist hilfreich, ein Protokoll der Schwerbehindertenversammlung zu führen. Bereits vorab sollte die Schwerbehindertenvertretung festlegen, ob und in welcher Weise das Protokoll veröffentlicht wird.

Protokoll

Ablauf

Die Vertrauensperson eröffnet die Versammlung und begrüßt die Teilnehmer und Gäste. Sie gibt die Tagesordnung bekannt und fragt die Teilnehmer nach Vorschlägen zu Änderungen und Ergänzungen der Tagesordnung. Gegebenenfalls ist die vorgesehene Tagesordnung abzuändern. Die Schwerbehindertenvertretung gibt danach ihren **Tätigkeitsbericht** ab. Wenn stellvertretende Mitglieder für bestimmte Aufgaben herangezogen werden, können diese über ihre Aufgaben selbst berichten. Es folgt der **Bericht des Arbeitgebers oder des Inklusionsbeauftragten** des Arbeitgebers. Es ist auch möglich, den Arbeitgeberbericht an den Anfang zu stellen – die Reihenfolge ist zwischen Schwerbehindertenvertretung und Arbeitgeber oder Inklusionsbeauftragtem abzustimmen. Nach den Berichten sollte jeweils **Gelegenheit zu Verständnisfragen und Klarstellungen** gegeben werden. Abschließend erfolgt die **Aussprache der Versammlungsteilnehmer** über die Berichte. Für alle Tagesordnungspunkte sollte auf einen dem Umfang der Versammlung und den zu behandelnden Themen angemessenen Zeitraum geachtet werden.

Wenn ein Referent zu einem Schwerpunktthema eingeladen ist, sollte in Abstimmung mit ihm beziehungsweise in Abhängigkeit von seinem Vortragsthema – einschließlich Nachfragen und Diskussion – ausreichend Zeit zur Verfügung stehen. Ein **Punkt zu „Verschiedenes“** gibt den Teilnehmern Gelegenheit zu Anregungen und Nachfragen. Abschließend fasst die Vertrauensperson die wichtigsten Punkte der Versammlung in einem kurzen Rückblick zusammen und gibt einen Ausblick auf anstehende Termine in naher Zukunft. Mit dem Dank an die Beteiligten schließt die Schwerbehindertenvertretung die Sitzung.

Nachbereitung der Versammlung

Auswertung

Nach der Versammlung der schwerbehinderten Menschen sollte sich die Schwerbehindertenvertretung Zeit für eine Auswertung nehmen. Das kritische Hinterfragen der stattgefundenen Sitzung hilft, in späteren Sitzungen Fehler zu vermeiden und die Qualität künftiger Versammlungen zu steigern. Mögliche Fragestellungen sind: Wie viele schwerbehinderte und gleichge-

stellte Kollegen haben teilgenommen? Was sind die Gründe für das Fernbleiben von Kollegen? Wie war der allgemeine Eindruck von der Versammlung? Waren der Termin, der Ort, die Auswahl der Tagesordnungspunkte gut beziehungsweise abwechslungsreich gewählt, stimmte die Organisation der Versammlung? Wie ist der Tätigkeitsbericht der Schwerbehindertenvertretung angekommen (eigene Wahrnehmung der Vortragenden/Wahrnehmung der übrigen Teilnehmer)? Hat der Referent den Erwartungen entsprochen? Herrschte eine Gesprächsatmosphäre, die den Meinungs austausch und die Diskussion begünstigt hat? Haben die Aussprachen und Diskussionen neue Problem- oder Arbeitsfelder aufgezeigt? Haben sich neue Tagesordnungspunkte für die nächste Versammlung ergeben?

Tätigkeitsbericht der Schwerbehindertenvertretung

Mit dem Tätigkeitsbericht gibt die Schwerbehindertenvertretung einen Rechenschaftsbericht über ihre Arbeit im vergangenen Jahr ab und nutzt gleichzeitig die Gelegenheit, ihre Arbeit im Betrieb oder in der Dienststelle darzustellen und bekannt zu machen.

Rechenschaftsbericht

Die tägliche Arbeit der Schwerbehindertenvertretung liefert eine Fülle an Stoff für einen Bericht. Der Bericht soll so aufgebaut und inhaltlich so gestaltet sein, dass er Auskunft über die geleistete Arbeit der Schwerbehindertenvertretung gibt, ohne Einzelprobleme Betroffener bekannt zu machen. Der Datenschutz ist zu beachten. Ihre Redezeit für den Tätigkeitsbericht sollte die Schwerbehindertenvertretung in einem der Versammlung angemessenen Rahmen halten.



Tipp

Erleichtern Sie sich die Ausarbeitung Ihres Rechenschaftsberichts, indem Sie Ihre Tätigkeiten während des Jahres laufend stichwortartig aufzeichnen.

Die Inhalte des Tätigkeitsberichts sollten nach Möglichkeit mit der Rede des Arbeitgebers beziehungsweise des Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers abgestimmt werden, um Doppelungen zu vermeiden. Einige **Vorschläge** zur Gestaltung eines Tätigkeitsberichts sind:

Gestaltung des Berichts

- **aktuelle Zahlen:** Erfüllung der Beschäftigungspflicht, Einstellungen schwerbehinderter Menschen (auch schwerbehinderter Auszubildender), Ausscheiden von schwerbehinderten Menschen aus dem Betrieb
- **Aktionen der Schwerbehindertenvertretung:** zum Beispiel Betriebsbegehungen, erfolgreiche behinderungsgerechte Arbeitsplatzanpassungen
- **Zusammenarbeit mit dem Betriebs- oder Personalrat und dem Arbeitgeber:** Teilnahme an Sitzungen, gemeinsame Gespräche („Vierteljahresgespräch“), Ergebnisse der gemeinsamen Arbeit für die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten (Integrationsteam, BEM-Team): Was wurde gemeinsam erreicht? Welche Schwierigkeiten gibt es? Welche Maßnahmen sind geplant, um künftig die Inklusion behinderter Menschen im Betrieb weiter zu stärken?
- **Zusammenarbeit mit den externen Kooperationspartnern** (Integrationsamt, Agentur für Arbeit und der für die Feststellung der Behinderung zuständigen Behörde)
- **Ausblick** auf die zukünftige Arbeit

7.9 Teilnahme an Sitzungen und Ausschüssen

Teilnahmerecht

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs- beziehungsweise Personalrats, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrats, deren Ausschüssen und Arbeitsgruppen sowie an allen Sitzungen gemeinsamer Ausschüsse des Betriebsrats und des Arbeitgebers sowie an dem vom Arbeitgeber zu bildenden Arbeitsschutzausschuss beratend teilzunehmen (siehe Kapitel 1.2.8 Teilnahmerecht an Sitzungen und Ausschüssen). Das Teilnahmerecht gilt nicht nur für Sitzungen, auf denen Fragen behandelt werden sollen, die schwerbehinderte Menschen betreffen. Das Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung umfasst die **Beteiligung an der Beratung**. Sie kann sich in der Sitzung zu allen Fragen und anstehenden Punkten äußern und ihr ist bei Bedarf das Wort zu erteilen. Die Schwerbehindertenvertretung erhält wie alle anderen Mitglieder ein Protokoll.

Um das Recht wahrnehmen zu können, benötigt die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig vor jeder Sitzung die Einladung mit Tagesordnung und die weiteren Beratungsunterlagen.



Regelmäßige Teilnahme

Gerade wenn eine Schwerbehindertenvertretung neu im Amt ist, muss die Vertrauensperson auf eine regelmäßige Teilnahme an den Sitzungen des Betriebs- oder Personalrats achten. Setzen Sie sich selbst mit dem Betriebs- oder Personalratsbüro in Verbindung, um sicherzustellen, dass sie alle notwendigen Informationen erhalten.

Eigene Tagesordnungspunkte

Die Schwerbehindertenvertretung kann Themen zur Aufnahme in die Tagesordnung vorschlagen beziehungsweise in der Sitzung weitere Tagesordnungspunkte zur Beratung einbringen. Sie kann sich in den Sitzungen zu jedem Punkt äußern, nicht nur zu denen, die schwerbehinderte Beschäftigte betreffen. Die Sitzungen sind eine Gelegenheit, Anliegen, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder schwerbehinderte Menschen als Gruppe besonders betreffen, vorzubringen und mit dem Betriebs- oder Personalrat zu erörtern.

Ausschüsse

Das Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung bezieht sich nicht nur auf die Betriebs- oder Personalratssitzungen, sondern umfasst auch deren Ausschüsse:

- **Arbeitsschutzausschuss (Ausschuss in Zuständigkeit des Arbeitgebers)**
Aufgabe: Vermeidung von Unfallgefahren und gesundheitlichen Belastungen, Arbeitsplatzgestaltung
- **Personalausschuss**
Aufgabe: Erhalt von Arbeitsplätzen, Umsetzungen, Rehabilitationsmaßnahmen
- **Sozialausschuss**
Aufgabe: Unterstützung im Krankheitsfall, betriebliche Altersversorgung, Betriebsrenten
- **Wirtschaftsausschuss**
Aufgabe: Rationalisierungsmaßnahmen, betriebliche Strukturveränderungen

Besprechungen

Außerdem ist die Schwerbehindertenvertretung zu bestimmten Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung hinzuzuziehen. Die „**Monatsbesprechungen**“ nach § 74 Absatz 1 BetrVG oder die „**Vierteljahresgespräche**“ nach den Personalvertretungsgesetzen

dienen zur Verständigung bei strittigen Fragen. Die Schwerbehindertenvertretung ist in diesen Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozess mit einzubeziehen (§ 178 Absatz 5 SGB IX). Ihr Teilnahmerecht besteht unabhängig davon, ob für die einzelne Besprechung die Behandlung von Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen vorgesehen ist oder nicht.

Unabhängig von der Zugehörigkeit zum Betrieb oder der Dienststelle hat die hierfür zuständige Schwerbehindertenvertretung ein Teilnahme- und Rederecht an Betriebs- und Personalversammlungen (§ 178 Absatz 8 SGB IX).

Versammlungen



Sozialpläne

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an der Erarbeitung von Sozialplänen ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, sie kann aber beratend teilnehmen. Ihre Rechte auf rechtzeitige, unverzügliche und umfassende Unterrichtung und Anhörung nach § 178 Absatz 2 SGB IX sind zu wahren.

8



8 BILDUNG EINES NETZWERKS UND DURCHSETZUNGSSTRATEGIEN

Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeit als Schwerbehindertenvertretung sind persönliches Engagement, Einsatz sowie der Wille zur Veränderung. Um die Anforderungen an diese Aufgabe und auch berechnete Interessen derjenigen, die sich vertrauensvoll an die Schwerbehindertenvertretungen wenden, erfüllen zu können, ist der Aufbau eines Netzwerks unerlässlich. Zudem gibt es Handlungsmöglichkeiten, falls es unterschiedliche Auffassungen der betrieblichen Interessenvertretungen und Entscheidungsträger zu überwinden gilt. Damit werden der Schwerbehindertenvertretung Mittel an die Hand gegeben, um die Interessen der schwerbehinderten Menschen erfolgreich durchzusetzen.

8.1 Zusammenarbeit und Kontakte

Kein Gremium

Die Schwerbehindertenvertretung ist im Gegensatz zum Betriebs- oder Personalrat kein Gremium, das aus mehreren Mitgliedern besteht. In der Regel hat die Vertrauensperson nur ein stellvertretendes Mitglied zur Seite.

Dennoch muss die Schwerbehindertenvertretung kein Einzelkämpfer sein. § 182 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber und seinen Inklusionsbeauftragten sowie die Schwerbehindertenvertretung und die weiteren Interessenvertretungen, zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben im Betrieb oder in der Dienststelle **eng zusammenzuarbeiten und sich gegenseitig zu unterstützen**. Zweck der Regelung ist es, dass die handelnden Personen nicht unabhängig voneinander und somit letztlich unkoordiniert aktiv werden.

Basis für vertrauensvolle Zusammenarbeit

Daher ist es für die Schwerbehindertenvertretung wichtig, die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebs- oder Personalrat und dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers zu schaffen. Art und Weise der Zusammenarbeit sollen sich an den jeweiligen betrieblichen Rahmenbedingungen orientieren. Deshalb kann es je nach Ausgestaltung der personellen Strukturen vor Ort ebenfalls wichtig sein, die Entscheidungsträger des Arbeitgebers, etwa die Personalabteilung, mit einzubeziehen.



Vereinbarung zur Kooperation

Die Vertrauensperson sollte mit den anderen Mitgliedern des Integrationsteams die jeweiligen Aufgaben, Rechte und Pflichten sowie Vorstellungen über die Zusammenarbeit besprechen. Vorteilhaft ist es, wenn Vereinbarungen getroffen werden über einen regelmäßigen Informationsaustausch, die Abstimmung von Zuständigkeiten und die Koordination der Arbeit.

Je enger die tägliche Zusammenarbeit ist, desto effektiver kann die Schwerbehindertenvertretung im Team mit den anderen Beteiligten ihre Aufgaben erfüllen. Zur gegenseitigen Zusammenarbeit im Sinne der Eingliederung schwerbehinderter Menschen und zur Aufstellung und Arbeit eines Integrations- oder BEM-Teams können auch in der Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX verbindliche Regelungen getroffen werden.

Integrations- oder BEM-Teams



Auf Augenhöhe

Wichtige Voraussetzung für eine Kooperation auf Augenhöhe ist ein vergleichbarer Wissensstand. Auch zur Festigung der Teamarbeit bietet sich der **gemeinsame Besuch** von Bildungsveranstaltungen an, die das Integrationsamt durchführt.

Grundsätzlich empfiehlt sich für die Interessenvertretungen eine enge Kooperation. Die Schwerbehindertenvertretung kann Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zwar ohne die Mitwirkung des Betriebs- oder Personalrats führen, die Position der Schwerbehindertenvertretung ist aber stärker, wenn der Betriebs- oder Personalrat die gleichen Auffassungen wie die Schwerbehindertenvertretung vertritt.

Ebenso wichtig ist es für die Schwerbehindertenvertretung, ständig Kontakt zu halten zu den schwerbehinderten Menschen im Betrieb, welche die Schwerbehindertenvertretung gewählt haben. Eine Schwerbehindertenvertretung, die sich auf eine breite Mehrheit von schwerbehinderten Beschäftigten stützen kann, hat einen zusätzlichen **Rückhalt im Betrieb**. Dieser Kontakt sollte auch durch regelmäßige Versammlungen der schwerbehinderten Menschen gepflegt werden.

Kontakt zu schwerbehinderten Beschäftigten

Natürlich hält die Schwerbehindertenvertretung Kontakt zum Arbeitgeber über die Monats- oder Vierteljahresgespräche (siehe Kapitel 7.9 Teilnahme an Sitzungen und Ausschüssen), dennoch ist es gerade für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen wichtig, dass **initiativ** das Gespräch gesucht wird, um eine gegenseitige vertrauensvolle Basis zu schaffen. Auch für den Arbeitgeber ist es wichtig zu wissen, mit wem er zusammenarbeitet. Die Vertrauensperson sollte bereit sein, gegenüber dem Arbeitgeber **Meinungen**, von denen sie überzeugt ist, **selbstbewusst im Sinne ihres Handlungsauftrags zu vertreten**. Selbst bei sehr überzeugenden Argumenten der Arbeitgeberseite sollten diese im Zweifel so gründlich hinterfragt werden, dass sich die Vertrauensperson ein zu ihrer Überzeugung ausreichendes Bild von der Sachlage machen kann.

Kontakt zum Arbeitgeber

Große Unternehmen und auch viele Behörden haben Stufenvertretungen. Die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen können sich zur Unterstützung an ihre Stufenvertretungen

Stufenvertretungen

wenden, die die Situation in anderen Unternehmen, Betrieben oder Dienststellen kennen. Vielleicht gab es schon einmal ein ähnlich gelagertes Problem in einem anderen Betrieb oder einer anderen Dienststelle und dort konnte eine Lösung gefunden werden, die vielleicht auch auf die jetzige Situation anwendbar ist.

Regionale Netzwerke

Der Besuch von Schulungen des Integrationsamtes dient nicht nur der Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten für die tägliche Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen. Er bietet ebenso einen praktischen Erfahrungsaustausch mit anderen Vertrauenspersonen, Betriebs- oder Personalräten, Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers und Behördenvertretern. Sie können dort bezogen auf ihre betriebsspezifisch bedingten Fragestellungen aktiv regionale Netzwerke bilden.

In vielen Regionen gibt es bereits **Arbeitskreise oder Arbeitsgemeinschaften**, in denen sich die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen zusammengeschlossen haben und untereinander austauschen. Daneben sind die **externen Partner** wie zum Beispiel das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit kompetente Ansprechpartner.



Kontakt halten

Nutzen Sie die Möglichkeiten der Kontaktaufnahme zu den verschiedenen internen und externen Ansprechpartnern. Kapitel 9.1 enthält dazu einen Handlungskatalog: „Die ersten Tage im neuen Ehrenamt“.

8.2 Durchsetzungsstrategien

8.2.1 Aussetzen von Beschlüssen des Betriebs-/Personalrats

Erachtet die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluss des Betriebs- oder Personalrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der von ihr vertretenen beschäftigten schwerbehinderten Menschen oder ist sie entgegen § 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX nicht oder nicht rechtmäßig beteiligt worden, so ist auf ihren Antrag der Beschluss des Betriebs- oder Personalrats für eine Woche ab dem Zeitpunkt der Beschlussfassung auszusetzen (§ 178 Absatz 4 SGB IX). Dem Antrag ist stattzugeben. Innerhalb der Wochenfrist kann die Schwerbehindertenvertretung, gegebenenfalls unter Beteiligung der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, bezüglich des strittigen Beschlusses versuchen, einen **Konsens** zu erreichen.

8.2.2 Aussetzen einer Entscheidung des Arbeitgebers

Wird die Schwerbehindertenvertretung vom Arbeitgeber nicht beteiligt oder nicht rechtzeitig und umfassend informiert, so ist die Durchführung oder Vollziehung der Entscheidung des Arbeitgebers bis zur ordnungsgemäßen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung auszusetzen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nachzuholen. Erst danach (§ 178 Absatz 2 Satz 2 SGB IX) kann endgültig entschieden werden. Die Aussetzung ist nicht von einem förmlichen Antrag der Schwerbehindertenvertretung abhängig. Es

handelt sich um eine **Rechtspflicht des Arbeitgebers**, über deren Einhaltung die Schwerbehindertenvertretung im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags wachen soll.

Diese Durchsetzungsmöglichkeit der Schwerbehindertenvertretung kommt insbesondere dann vor, wenn sie von Entscheidungen des Arbeitgebers erst in der Sitzung des Betriebs- oder Personalrats erfährt. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass bereits die Vorlage für die betriebliche Interessenvertretung eine Entscheidung des Arbeitgebers darstellt. Denn die Schwerbehindertenvertretung hat in einem solchen Fall nicht mehr die Möglichkeit zu agieren und im Interesse der von ihr vertretenen Personen die Entscheidung zu beeinflussen, wie es in § 178 Absatz 2 SGB IX vorgesehen ist.

8.2.3 Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren

Kommt es zwischen dem Arbeitgeber und der Schwerbehindertenvertretung zum Streit über die Auslegung der Rechte und Pflichten nach § 179 SGB IX sowie der Ansprüche nach den §§ 177, 178 SGB IX und sind alle Möglichkeiten der einvernehmlichen Beilegung des Streits ausgeschöpft, stellt sich die Frage, bei welchem Gericht und in welchem Verfahren die Streitfrage geklärt werden kann. Dabei ist zu unterscheiden zwischen der persönlichen Rechtsstellung der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitglieds einerseits und den Rechten und Pflichten, die die Vertrauensperson oder das stellvertretende Mitglied in ihrer/seiner besonderen Stellung als Schwerbehindertenvertretung betreffen, andererseits.

Streitigkeiten, die die Ausübung des Ehrenamtes der Schwerbehindertenvertretung betreffen (zum Beispiel Rechtsstreitigkeiten über die Kostentragungspflicht für die Aufgabenwahrnehmung der Schwerbehindertenvertretung nach § 179 Absatz 8 SGB IX oder auch das beratende Teilnahmerecht an Sitzungen des Betriebs- oder Personalrats nach § 178 Absatz 4 SGB IX), sind im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren geltend zu machen.

Dies gilt unabhängig davon, ob die Schwerbehindertenvertretung in einem Betrieb der Privatwirtschaft oder in einer Dienststelle des öffentlichen Dienstes errichtet ist (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30.03.2010 – 7 AZB 32/09; § 83 Absatz 2 BPersVG und die entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder).

Das Beschlussverfahren ist gerichtskostenfrei; Gebühren und Auslagen werden nicht erhoben (§ 2 Absatz 2 GKG).

Da es sich um die Klärung rechtlich teils komplexer Problemstellungen handelt, sollte die Problematik vorher mit der Gewerkschaft beziehungsweise einer Rechtsberatung (zum Beispiel Anwalt für Arbeitsrecht) abgeklärt werden.

8.2.4 Anzeige bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit

Als allerletzte Möglichkeit sollte die Schwerbehindertenvertretung die Bestimmungen über Ordnungswidrigkeiten des § 238 SGB IX in Betracht ziehen. Der Gesetzgeber ahndet in dieser Vorschrift **vorsätzliche oder fahrlässige Verstöße des Arbeitgebers gegen das Sozialgesetzbuch IX** mit einer Geldbuße. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um einen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes oder der privaten Wirtschaft handelt.

Ordnungswidrigkeiten

Der Katalog der Ordnungswidrigkeiten ist in § 238 Absatz 1 Nummer 1 bis 8 SGB IX enthalten. Die Aufzählung ist abschließend, das heißt, nur die dort aufgeführten Verfehlungen können als Ordnungswidrigkeit geahndet werden.

Verjährung Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer **Geldbuße** von bis zu 10.000 Euro geahndet werden. Liegt der Pflichtverstoß mehr als zwei Jahre zurück, so ist er verjährt und kann nicht mehr als Ordnungswidrigkeit verfolgt werden.

Anzeige Geahndet wird der Pflichtverstoß nur, wenn eine Anzeige erstattet wird. Diese Anzeige kann jeder tätigen, dem der Pflichtverstoß zu Kenntnis gelangt (zum Beispiel Betriebs- beziehungsweise Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Integrationsamt oder Gewerkschaft).

Zuständige Verwaltungsbehörde ist die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit (§ 238 Absatz 3 SGB IX). Adressaten der Ordnungswidrigkeiten sind die Arbeitgeber beziehungsweise die für den Arbeitgeber handelnden Personen (zum Beispiel Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, Personalverantwortlicher). Im Interesse einer vertrauensvollen Zusammenarbeit sollte mit dieser Möglichkeit der Interessendurchsetzung sehr sensibel umgegangen werden. In jedem Fall sollte eine **Absprache mit dem Betriebs- oder Personalrat** erfolgen. Die Anzeige bei der Regionaldirektion bedeutet, dem Arbeitgeber einen schuldhaften Verstoß gegen das Sozialgesetzbuch IX vorzuwerfen. Dieser **Vorwurf sollte sehr genau geprüft und eine Anzeige sorgfältig überlegt sein.**

Gegen den Bußgeldbescheid kann der Arbeitgeber innerhalb einer Zwei-Wochen-Frist Einspruch einlegen. Über einen Einspruch gegen den Bußgeldbescheid entscheidet das zuständige Amtsgericht und nicht die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit beziehungsweise der Widerspruchsausschuss der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit.

9 ARBEITSHILFEN

9.1 Handlungskatalog: „Die ersten Tage im neuen Ehrenamt“

An den Anfang dieses Serviceteils stellen wir für alle erstmals gewählten Vertrauenspersonen und stellvertretenden Mitglieder einen Handlungskatalog für die ersten Tage ihrer Arbeit. Er dient als Checkliste, um sich zu etablieren und eine Plattform für die Arbeit der nächsten Jahre zu schaffen.

Machen Sie sich bekannt!

Stellen Sie sich und Ihre Stellvertretung im Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle vor (mit Bild). Beschreiben Sie außerdem kurz: Für wen sind Sie da? Für was sind Sie zuständig? Wie sind Sie zu erreichen? Geben Sie dazu Ihre Telefonnummer, E-Mail-Adresse sowie Ort und Zeit Ihrer Sprechstunde an.

Nutzen Sie zur Bekanntmachung:

- Aushang am Schwarzen Brett
- Info auf der Homepage/im Intranet
- Rundschreiben oder E-Mail an alle Mitarbeiter
- Betriebsrundgang/Rundgang in der Dienststelle
- Vorstellen auf der nächsten Betriebs- oder Personalversammlung
- Nachricht in der Mitarbeiterzeitung

Achten Sie auch darauf, dass der Arbeitgeber das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit über Ihre Wahl informiert. Gegebenenfalls nachfragen und erinnern!

Nehmen Sie Kontakt auf!

Um frühzeitig die Weichen für eine vertrauensvolle und erfolgreiche Zusammenarbeit zu stellen, nehmen Sie möglichst bald Kontakt zu Ihren Partnern auf. Dies sind unter anderem (siehe Kapitel 5 Partner der Schwerbehindertenvertretung):

- Ihre Stellvertretung(en)
- der Betriebs- oder Personalrat
- der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers
- weitere Ansprechpartner im Betrieb oder in der Dienststelle, wie Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit

- das zuständige Integrationsamt
- die zuständige örtliche Fachstelle für behinderte Menschen
- die zuständige Agentur für Arbeit und nicht zuletzt
- die schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Beschäftigten in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle

Richten Sie Ihr „Büro“ ein!

Für Ihre Arbeit als Schwerbehindertenvertretung benötigen Sie zum Beispiel einen geeigneten Raum, Bürobedarf und Arbeitsmittel (siehe Kapitel 2.6 Sachmittel und Kosten der Amtsführung).

Statten Sie sich mit Fachliteratur und Infomaterial aus!

Eine **Grundausrüstung** an Fachliteratur besteht aus (siehe Kapitel 2.6 Sachmittel und Kosten der Amtsführung):

- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
- Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)
- Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwVO)
- Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) oder Bundes-/Landespersonalvertretungsgesetz (BPersVG, LPersVG)
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Kommentar zum Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
- Schriften der Integrationsämter (siehe Kapitel 9.5 Literaturempfehlungen und Kapitel 12 BIH Medien und Kurse)
- ABC Fachlexikon – Beschäftigung schwerbehinderter Menschen
- die Fachzeitschriften „ZB Behinderung & Beruf“ und „Behindertenrecht“ (br)

Zusätzlich können Sie sich ein Verzeichnis mit nützlichen **Internetadressen** einrichten:

- Internetadresse Ihres zuständigen Integrationsamtes
- www.integrationsaemter.de
- www.bmas.de (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)
- www.arbeitsagentur.de



Kompetente Auskunft im BIH Forum

In der Praxis tauchen immer wieder individuelle Fragen auf, auf die Sie eine Antwort brauchen. Im Forum der BIH werden Ihre Fragen von Mitarbeitern der Integrationsämter beantwortet – schnell und kompetent. Dazu ist lediglich eine einmalige kostenlose Registrierung erforderlich. Mehr unter: www.integrationsaemter.de/forum

Lernen Sie die Menschen, deren Interessen Sie vertreten, kennen!

Die Schwerbehindertenvertretung erhält jährlich vom Arbeitgeber eine Kopie des **Verzeichnisses der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen** sowie der sonstigen auf einen Pflichtarbeitsplatz anrechenbaren Personen nach § 163 Absatz 1 SGB IX. Das Verzeichnis informiert Sie über die Anzahl und die Namen derjenigen (schwer-)behinderten Beschäftigten, deren Interessen Sie vertreten.

Wichtig ist, dass die Schwerbehindertenvertretung über das Anforderungsprofil aller im Betrieb vorhandenen Arbeitsplätze informiert ist, um sich für die Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen auf einem geeigneten Arbeitsplatz einsetzen zu können.

Nehmen Sie Schulungs- und Bildungsangebote wahr!

Die Arbeit als Schwerbehindertenvertretung erfordert fundiertes Fachwissen – insbesondere im Bereich Schwerbehindertenrecht – und einige Fertigkeiten wie Verhandlungsgeschick oder Organisationstalent. Beides kann man lernen.

Als Neuling im Amt können Sie sich mit einem **Grundkurs** für Ihre Aufgaben fit machen. Später lassen sich die Kenntnisse durch einen **Aufbaukurs und spezielle Informationsveranstaltungen** – zum Beispiel zum Thema Inklusionsvereinbarung – vertiefen. Die Kurse und Veranstaltungen werden von Ihrem Integrationsamt angeboten (siehe Kapitel 2.2 Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen, Kapitel 2.6 Sachmittel und Kosten der Amtsführung und Kapitel 8.1 Zusammenarbeit und Kontakte). Nutzen Sie die Kontakte zu bereits erfahrenen Kollegen und beteiligen Sie sich in Netzwerken.

Organisieren Sie die Arbeit!

Um die Arbeit zu strukturieren, empfiehlt es sich, zunächst alle regelmäßigen Aufgaben mit festen Terminen zu versehen. Legen Sie einen **(elektronischen) Terminkalender** an und tragen Sie folgende Termine ein:

- Sprechstunde im Betrieb oder in der Dienststelle
- Treffen des betrieblichen Integrationsteams
- Betriebs- oder Personalratssitzung
- gegebenenfalls Ausschusssitzung(en)
- Betriebsrundgang
- Arbeitgebergespräch (monatlich oder vierteljährlich)
- Versammlung der schwerbehinderten Menschen
- gegebenenfalls Beiträge für die Mitarbeiter- oder Betriebsratszeitung und/oder Intranet
- „Ruhige Stunde“ (für Ihre „Schreibtischarbeit“, sofern nicht durch Bürokraft wahrgenommen, siehe Kapitel 2.6 Sachmittel und Kosten der Amtsführung)

Verschaffen Sie sich einen Überblick über bestehende Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, wie zum Beispiel Vereinbarungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Stellen Sie fest, ob es bereits eine Inklusionsvereinbarung gibt.

9.2 Übersicht der Rechte und Pflichten nach dem SGB IX

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

1. Persönliche Rechtsstellung der Vertrauensperson und des stellvertretenden Mitglieds

	Rechtsgrundlage
Unentgeltliche Amtsausübung	§ 179 Absatz 1 SGB IX
Keine Behinderung, Benachteiligung oder Begünstigung	§ 179 Absatz 2 SGB IX
Gleichstellung mit BR/PR	§ 179 Absatz 3 SGB IX
Freistellung	§ 179 Absatz 4 SGB IX
Keine Gehaltskürzung	§ 179 Absatz 4 SGB IX
Arbeitszeitausgleich	§ 179 Absatz 6 SGB IX
Pflicht zur Verschwiegenheit	§ 179 Absatz 7 SGB IX
Mitnutzung Räumlichkeiten und Geschäftsbedarf BR/PR	§ 179 Absatz 9 SGB IX
Übernahme von Kosten der Schwerbehindertenvertretung	§ 179 Absatz 8 SGB IX
Schulungsanspruch der Vertrauensperson und der stellvertretenden Mitglieder	§ 179 Absatz 4 SGB IX

2. Rechte und Befugnisse

2.1 Initiativrechte

	Rechtsgrundlage
Eingliederung schwerbehinderter Menschen fördern, Interessen der schwerbehinderten Menschen vertreten	§ 178 Absatz 1 SGB IX
Durchführung einer Versammlung schwerbehinderter Menschen	§ 178 Absatz 6 SGB IX
Einflussnahme auf die Tagesordnung der Sitzung BR/PR	§ 178 Absatz 4 SGB IX
Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung	§ 166 Absatz 1 SGB IX
Klärung der Prävention mit dem Arbeitgeber	§ 167 SGB IX

2.2 Anhörungsrechte

	Rechtsgrundlage
In allen Angelegenheiten, die den einzelnen oder die Gruppe der schwerbehinderten Menschen betreffen vor Entscheidung des Arbeitgebers	§ 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX
Beteiligung vor Ausspruch einer Kündigung eines schwerbehinderten Menschen	§ 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX

2.3 Beteiligungsrechte**Rechtsgrundlage**

Unverzügliche und umfassende Unterrichtung durch den Arbeitgeber in allen Angelegenheiten, die den einzelnen oder die Gruppe der schwerbehinderten Menschen berühren	§ 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX
Beteiligung vor Ausspruch einer Kündigung eines schwerbehinderten Menschen	§ 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX
Beteiligung am Einstellungsverfahren	§ 178 Absatz 2 Satz 4 SGB IX in Verbindung mit § 164 Absatz 1 SGB IX
Unterrichtung über Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit	§ 178 Absatz 2 Satz 4 SGB IX
Einsicht in Bewerbungsunterlagen	§ 178 Absatz 2 Satz 4 SGB IX
Teilnahme an Vorstellungsgesprächen	§ 178 Absatz 2 Satz 4 SGB IX
Stellungnahme gegenüber Integrationsamt im Kündigungsschutzverfahren	§ 170 Absatz 2 SGB IX
Beratende Teilnahme an allen Sitzungen des BR/PR und deren Ausschüsse	§ 178 Absatz 4 SGB IX
Recht auf Aussetzung der Entscheidung des Arbeitgebers	§ 178 Absatz 2 Satz 2 SGB IX
Recht auf Aussetzung der Entscheidung des BR/PR	§ 178 Absatz 4 Satz 2 SGB IX
Teilnahmerecht an regelmäßigen Besprechungen im Sinne von § 74 Absatz 1 BetrVG/§ 66 Absatz 1 BPersVG und den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder (Monats-/Vierteljahresgespräch mit dem Arbeitgeber)	§ 178 Absatz 5 SGB IX
Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit	§ 182 Absatz 1 SGB IX
Teilnahme- und Rederecht bei Personal-/Betriebsversammlungen in Betrieben und Dienststellen, für die die Vertrauensperson zuständig ist, auch wenn sie selbst dieser nicht angehört	§ 178 Absatz 8 SGB IX
Überwachung der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers zur Prävention	§ 167 Absatz 2 Satz 7 SGB IX
Verhandlung mit Arbeitgeber und BR/PR über die Besetzung von Stellen der betrieblichen Ausbildung mit behinderten Jugendlichen	§ 155 Absatz 2 Satz 2 SGB IX

BETRIEBS-/PERSONALRAT

	Rechtsgrundlage
Überwachung des Arbeitgebers hinsichtlich seiner Beschäftigungspflicht	§§ 154, 155 SGB IX
Eingliederung und berufliche Fortentwicklung schwerbehinderter Menschen fördern sowie auf die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsorganisation hinwirken	§§ 164 Absatz 1, 176, 167 SGB IX sowie § 80 BetrVG/ § 68 BPersVG; entsprechend LPVG
Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit	§ 182 SGB IX
Abschluss einer Inklusionsvereinbarung	§ 166 SGB IX
Klärung der Prävention mit dem Arbeitgeber	§ 167 Absatz 2 SGB IX
Überwachung der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers zur Prävention	§ 167 Absatz 2 SGB IX
Verhandlung mit Arbeitgeber und SBV über die Besetzung von Stellen der betrieblichen Ausbildung mit behinderten Jugendlichen	§ 155 Absatz 2 Satz 2 SGB IX
Zusätzlich im Öffentlichen Dienst: frühzeitige Meldung freier und/oder neu extern zu besetzender beziehungsweise neuer Arbeitsplätze an die Agentur für Arbeit, die regelmäßige Einladung schwerbehinderter Bewerber zum Vorstellungsgespräch	§ 165 SGB IX

ARBEITGEBER

	Rechtsgrundlage
Weitergabe des Verzeichnisses der schwerbehinderten Menschen	§ 163 Absatz 2 SGB IX
Beschäftigungspflicht ab 20 Arbeitsplätzen	§§ 154, 164 Absatz 3 SGB IX
Berücksichtigung von schwerbehinderten Frauen	§ 154 Absatz 1 Satz 2 SGB IX
Beschäftigungspflicht besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen	§ 155 SGB IX
Prüfpflicht bei der Besetzung freier Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen	§ 164 Absatz 1 SGB IX
Kontaktaufnahme mit der Agentur für Arbeit	§ 164 Absatz 1 Satz 2 SGB IX
Unterrichtung der SBV über Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit und Bewerbungen schwerbehinderter Menschen	§ 164 Absatz 1 Satz 4 SGB IX

ARBEITGEBER

	Rechtsgrundlage
Beteiligung der SBV und BR/PR	§ 164 Absatz Satz 6 SGB IX
Gegebenenfalls Erörterung mit SBV und BR/PR	§ 164 Absatz 1 Satz 7 SGB IX
Anhörung des schwerbehinderten Bewerbers	§ 164 Absatz 1 Satz 8 SGB IX
Unterrichtung der SBV über die Entscheidung bezüglich des Bewerbers	§ 164 Absatz 1 Satz 9 SGB IX
Meldepflicht (nur bei öffentlichen Arbeitgebern)	§ 165 SGB IX
Einladung zu Vorstellungsgesprächen (nur bei öffentlichen Arbeitgebern)	§ 165 Satz 3 SGB IX
Abschluss einer Inklusionsvereinbarung	§ 166 Absatz 1 Satz 1 SGB IX
Benachteiligungsverbot schwerbehinderter Menschen	§ 164 Absatz 2 SGB IX
Einleitung präventiver Maßnahmen	§ 167 Absatz 1 SGB IX
Initiierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements	§ 167 Absatz 2 SGB IX
Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen	§ 164 Absatz 5 SGB IX
Berichterstattung auf Versammlung der schwerbehinderten Menschen	§ 166 Absatz 4 SGB IX
Anzeigepflicht gegenüber Integrationsamt bei Einstellung auf Probe und Entlassung vor Ablauf von 6 Monaten	§ 173 Absatz 4 SGB IX
Anhörung der SBV in allen Angelegenheiten, die den einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren vor Entscheidung	§ 178 Absatz 2 Satz 1 SGB IX
Beteiligung der SBV vor Kündigung eines schwerbehinderten Menschen	§ 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX
Anträge auf Zustimmung zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Menschen beim Integrationsamt	§§ 185, 174, 175 SGB IX
Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit	§ 182 SGB IX
Bestellung eines Inklusionsbeauftragten für die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen	§ 181 SGB IX
Verhandlung mit SBV und BR/PR über die Besetzung von Stellen der betrieblichen Ausbildung mit behinderten Jugendlichen	§ 155 Absatz 2 Satz 2 SGB IX

SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

	Rechtsgrundlage
Anhörung	§ 164 Absatz 1 Satz 8 SGB IX
Entschädigungsanspruch bei Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot	§ 164 Absatz 2 SGB IX
Behinderungsbedingt erforderliche Teilzeittätigkeit	§ 164 Absatz 5 SGB IX
Anspruch auf Beschäftigung nach Fähigkeiten und Kenntnissen	§ 164 Absatz 4 Nummer 1 SGB IX
Bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung	§ 164 Absatz 4 Nummer 2 SGB IX
Erleichterungen bei Besuch von außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung	§ 164 Absatz 4 Nummer 2 SGB IX
Behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, -umfeldes, der -organisation und -zeit	§ 164 Absatz 4 Nummer 4, 5 SGB IX

9.3 Muster einer Einladung zur Versammlung der schwerbehinderten Menschen

EINLADUNG ZUR VERSAMMLUNG DER SCHWERBEHINDERTEN MENSCHEN

Zur Versammlung der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen lade ich hiermit herzlich ein.

Die Versammlung findet statt:

am **WOCHENTAG**, dem **DATUM**

um **UHRZEIT**

wo: **VERANSTALTUNGSORT**

Tagesordnung:

1. Eröffnung und Begrüßung durch die Schwerbehindertenvertretung (namentlich)
2. Begrüßung durch den Arbeitgeber/Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers
3. Tätigkeitsbericht der Schwerbehindertenvertretung
4. Tätigkeitsbericht des Arbeitgebers/Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers
5. Aussprache
6. Referat zum Thema: „Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 167 Absatz 2 SGB IX“, Referentin: Frau Mustermann, Integrationsamt Musterberg
7. Verschiedenes

In unserem gemeinsamen Interesse bitte ich um zahlreiches Erscheinen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Schwerbehindertenvertretung (namentlich)

9.4 Handlungskatalog: „Lernen Sie die Menschen, deren Interessen Sie vertreten, und ihren Betrieb kennen!“

Die Schwerbehindertenvertretung hat die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass die behinderten Kollegen ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend eingesetzt und am Arbeitsplatz nicht überfordert werden. Diese Aufgabe kann die Schwerbehindertenvertretung nur dann sachgerecht erfüllen, wenn sie die schwerbehinderten Beschäftigten und deren Arbeitsplätze kennt.

Eine Hilfe ist das **Verzeichnis** der beschäftigten schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten behinderten und sonstigen anrechnungsfähigen Personen, das der Arbeitgeber laufend zu führen hat. Es ist Bestandteil der Anzeige nach § 163 Absatz 2 SGB IX. Gemäß § 163 Absatz 2 SGB IX

Verzeichnis

hat die Schwerbehindertenvertretung einen Anspruch darauf, dass ihr die Anzeige mit dem Verzeichnis nach § 163 Absatz 1 SGB IX in Kopie übermittelt wird.

Arbeitsplatzkartei Falls vorhanden, gibt die Arbeitsplatzkartei Aufschluss über die Anforderungen an den verschiedenen Arbeitsplätzen. Der Aufbau einer Arbeitsplatzkartei erfordert eine **Analyse aller Arbeitsplätze**; dies kann nicht kurzfristig erfolgen und erfordert eine enge Zusammenarbeit mit dem Betriebs- beziehungsweise Personalrat, der Personalabteilung und dem Arbeitgeber (§ 182 Absatz 1 SGB IX).

Gefährdungsbeurteilung Die Gefährdungsbeurteilung enthält hilfreiche **Informationen über Gefahren am Arbeitsplatz**. Alle Arbeitgeber müssen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) die Arbeitsbedingungen an den einzelnen Arbeitsplätzen beurteilen und erforderliche Maßnahmen der Arbeitssicherheit ermitteln. Die Ergebnisse sind zu dokumentieren und der Interessenvertretung zugänglich zu machen.

Arbeitsplatzbegehung Durch Arbeitsplatzbegehungen, bei Bedarf gemeinsam mit dem Betriebsarzt oder dem Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes, kann sich die Schwerbehindertenvertretung selbst einen **Eindruck von den Arbeitsbedingungen** an einem Arbeitsplatz verschaffen.

Mithilfe dieser Informationsquellen erhält die Schwerbehindertenvertretung einen Überblick über die schwerbehinderten Beschäftigten und das Anforderungsprofil aller im Betrieb oder in der Dienststelle vorhandenen Arbeitsplätze.

Erfassen von Daten Die Sammlung und Erfassung von Daten der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten in einer Schwerbehindertenkartei/-datei ohne besonderen Anlass ist unzulässig und auch nicht erforderlich. Betroffene könnten gegenüber der Anlage einer Schwerbehindertenkartei/-datei mit Skepsis reagieren. Die Aufnahme von Daten in einer Schwerbehindertenkartei/-datei bedarf aus Gründen des Datenschutzes in jedem Einzelfall der vorherigen Zustimmung des betroffenen schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten. Die **Zustimmungserklärung** muss den Anforderungen der EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DS-GVO) und etwaigen landesrechtlichen Bestimmungen entsprechen. Sie muss zum Beispiel eine Bestimmung enthalten, die klärt, für welchen Verwendungszweck die Daten erhoben werden und wer berechtigt ist, diese Daten einzusehen. Sind schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Beschäftigte nicht bereit, ihre persönlichen beziehungsweise Gesundheitsdaten der Schwerbehindertenvertretung für ihre Arbeit anzuvertrauen, hat die Schwerbehindertenvertretung dies zu akzeptieren.

Die Vertrauensperson hat über die ihr im Zusammenhang mit dem Ehrenamt bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten **Stillschweigen** zu bewahren (§ 179 Absatz 7 Satz 1 SGB IX). Spätestens mit dem Ausscheiden des Beschäftigten sind die erhobenen Daten zu vernichten oder zurückzugeben. Dies sollte ebenfalls bereits in der Zustimmungserklärung geregelt werden.

Nach Ausscheiden aus dem Amt

Die Vertrauensperson erhält im Laufe ihrer Amtszeit im Rahmen ihrer herausragenden Vertrauensstellung, über das ihr vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Verzeichnis nach § 163 SGB IX hinaus, verschiedene Daten von schwerbehinderten Beschäftigten. Scheidet die Vertrauensperson aus dem Amt aus, muss sie Vorkehrungen zum Schutz der vorhandenen Daten treffen. Dokumentierte Informationen werden an einen Amtsnachfolger beziehungsweise an die neu gewählte Schwerbehindertenvertretung übergeben. Im besten Fall ist dies auch in der jeweiligen Zustimmungserklärung vorab geregelt worden. Deutlich wird an dieser Stelle nochmals die besondere Verantwortung der Vertrauensperson gegenüber den schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten im Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle.

9.5 Literaturempfehlungen

Rechtsvorschriften

Sozialgesetzbuch IX mit Verordnungen zum Schwerbehindertenrecht

- Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, Universum Verlag GmbH, 65175 Wiesbaden
- als Textausgabe erhältlich beim regional zuständigen Integrationsamt
- als PDF zum Download unter: www.integrationsaemter.de/publikationen

Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV)

- Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
- als Textausgabe erhältlich beim BMAS, Referat Information, Publikation, Redaktion, 53107 Bonn
- als PDF zum Download unter: www.bmas.de > Publikationen

Fachzeitschriften

ZB Behinderung & Beruf

- Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit, Universum Verlag GmbH, 65175 Wiesbaden
- erscheint viermal jährlich
- als Textausgabe erhältlich beim regional zuständigen Integrationsamt
- als PDF zum Download unter: www.integrationsaemter.de/zb

Behindertenrecht (br)

- Fachzeitschrift für Fragen der Rehabilitation, Richard Boorberg-Verlag, 70551 Stuttgart
- erscheint siebenmal jährlich

Broschüren

Die BIH bietet Ihnen ein breites Angebot an Broschüren und Informationsschriften zu den Themen des Schwerbehindertenrechts an. Sie können diese kostenlos über das für Sie zuständige Integrationsamt beziehen. Eine Übersicht der Publikationen finden Sie im Anhang ab Seite 121 und unter www.integrationsaemter.de/publikationen, wo Ihnen diese auch als Downloads zur Verfügung stehen.

Die einzelnen Integrationsämter bieten Ihnen ergänzend verschiedene Broschüren und Informationsblätter an, welche die regionalen Gegebenheiten und Angebote berücksichtigen.

10



10 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AktG	Aktiengesetz
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
BAR	Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
BPersVG	Bundespersönlichkeitsvertretungsgesetz
br	Behindertenrecht, Fachzeitschrift für Fragen der Rehabilitation
BR/PR	Betriebs-/Personalrat
BVG	Bundesversorgungsgesetz
EU-DSGVO	Datenschutzgrundverordnung der Europäischen Union
GdB	Grad der Behinderung
GKG	Gerichtskostengesetz
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LPVG	Landespersonalvertretungsgesetz
MAV	Arbeitnehmervertretung bei kirchlichen und der Kirche nahestehenden Arbeitgebern
OWiG	Gesetz über Ordnungswidrigkeiten
RDG	Rechtsdienstleistungsgesetz
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SGB I	Sozialgesetzbuch Erstes Buch (Allgemeiner Teil)
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch (Arbeitsförderung)
SGB VI	Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (Rentenrecht)
SGB VII	Sozialgesetzbuch Siebtes Buch (Gesetzliche Unfallversicherung)
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen)
SGB X	Sozialgesetzbuch Zehntes Buch (Sozialverfahren und Sozialdatenschutz)
SGB XII	Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch (Eingliederungshilfe)
SGG	Sozialgerichtsgesetz
SchwVVO	Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen
ZB	Zeitschrift Behinderung & Beruf

11 STICHWORTVERZEICHNIS

A

- Abordnung 26, 33
- Agentur für Arbeit 13, 19, 29, 43–45, 54, 55, 64, 65, 67, 73–76, 91, 93, 95, 100, 103, 104, 107, 108, siehe auch Bundesagentur für Arbeit
- Akteneinsicht 19
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 58, 76
- Änderungskündigung 86
- Anerkennungsverfahren 15, 64, siehe auch Feststellung der Behinderung
- Anforderungsprofil 71, 73, 81, 105, 112, siehe auch Profilmethode
- Anhörung 18, 23, 42, 44, 76, 79, 86, 97, 106, 109, 110
- Ansprechpartner 4, 11, 16, 44, 46, 48, 49, 50, 51, 73, 100, 103
- Antragstellung 16, 52, 67, 83, 88
- Anzeige bei der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit 18, 101, 102
- Arbeitsassistent 53, 60, 79
- Arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren 25, 88, 101
- Arbeitshilfen 103–113
- Arbeitshilfen, behinderungsgerechte 50, 53, 79
- Arbeitsmarktprogramme, regionale → *Sonderprogramme, Sonderförderprogramme*
- Arbeitsmediziner → *Betriebsarzt*
- Arbeitsplatzbegehung 72, 112, siehe auch Begehung
- Arbeitsplatzgestaltung, behinderungsgerechte 28, 46, 50, 53, 70–72, 76, 79, 85, 95, 108, 110
- Arbeitsplatzkartei 112
- Arbeitsschutz, Arbeitsschutzausschuss, Arbeitsschutzgesetz 20, 21, 43, 45–47, 96, 112
- Arbeitssicherheit, Arbeitssicherheitsgesetz 47, 112, siehe auch Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Arbeits- und Ausbildungsplätze 13, 14, 18, 19, 23, 26–28, 44–46, 48–54, 61, 66, 70–86, 93, 96, 105, 108, 109, 111, 112
- Arbeitsunfähigkeit 46, 50, 77, 78, 80–82
- Arbeitszeit 27, 30, 31, 43, 60, 61, 79, 89, 90, 93, 106
- Aufbaukurse 11, 28, 53, 105
- Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung 13–16, 29, 32, 66–97
- Aufhebungsvertrag 87
- Auftrag, gesetzlicher 12, 13, 28, 49, 101
- Aufwendungen für die Amtsführung 25, 30, 32, siehe auch Kosten der Schwerbehindertenvertretung
- Ausgleichsabgabe 49, 54, 65
- Ausschüsse 20, 21, 44, 45, 96, 107

Außerordentliche Kündigung 33, 60, 78, 86
 Aussetzen von Entscheidungen/Beschlüssen 12, 18, 20–22, 44, 45, 76, 100, 101, 107
 Ausstattung Arbeitsplatz 53, 76
 Ausweis → *Schwerbehindertenausweis*

B

Beendigungskündigung 34, 86
 Begehung 71, 95
 Begleitende Hilfe im Arbeitsleben 46, 49, 60, 64, 65, 72, 82, 83
 Begünstigungsverbot 26
 Behinderungsverbot 25, 26, 32
 Beistand 19, 69
 Benachteiligungsverbot 26, 109, 110
 Beratungsverfahren 23
 „Berechtigte“ Anliegen 16
 Berichtspflicht 91
 Berufliche Eingliederung 13, 14, 15
 Berufsförderung 31
 Beschäftigungspflicht 13, 14, 19, 23, 49, 54, 70, 75, 87, 95, 108
 Beschlussverfahren 25, 88, 101
 Bestandsaufnahme 89, 90
 Bestellung 42, 47, 109
 Beteiligung, Beteiligungsrecht 18, 20, 42, 43, 50, 66, 69, 75, 76, 78, 82, 83, 89, 91, 96, 97, 100, 106, 107, 109
 Betriebliches Eingliederungsmanagement 14, 29, 46, 48, 50, 66, 77, 78, 80–84, 105, 109, 111
 Betriebsarzt 41, 42, 46–48, 68, 71, 77, 78, 103, 112
 Betriebsrat 12, 20–23, 25, 28–30, 32, 33, 35, 37, 38, 41, 43–45, 47, 50, 68, 71, 76–80, 82, 84–88, 91–93, 95, 96, 98–103, 108, 112
 Betriebsstilllegung, Stilllegung von Betriebsteilen 34, 92
 Betriebsvereinbarung 72, siehe auch Dienstvereinbarung
 Betriebsversammlung 23, 62, 92, 93, 103, 107
 Bewerbung 18, 43, 73–76, 107, 108
 Bezirksschwerbehindertenvertretung 23, 38–40
 Bildungsmaßnahme, berufliche Bildung 72, 110 110, siehe auch Schulungs- und Bildungsmaßnahmen, Berufsförderung
 Bundesagentur für Arbeit 18, 32, 42, 43, 55, 56, 62, 64–66, 74, 101, 102, 113, siehe auch Agentur für Arbeit
 Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation 57, 84

D

Darlegungslast des Arbeitgebers 83
 Datenerfassung 112
 Datenschutz 68, 85, 95, 112
 Dienstvereinbarung 14, 45, 75, 88, 105
 Dokumentation 27, 63
 Doppelmandat 12

E

Ehrenamt 25, 26, 31, 69, 101, 103, 112
Eilverfahren 22
Eingliederungsmanagement → *Betriebliches Eingliederungsmanagement*
Einigungsstelle 43, 45, 91
Einladung 20, 45, 76, 92–94, 96, 108, 109, 111
Einstellung schwerbehinderter Menschen 42, 44, 69, 70, 73, 75, 76, 95, 107, 109
Erlöschen des Amtes 27
Ermessen 21, 22, 32, 36, 59, 60, 83, 86
Erörterung → *Anhörung*

F

Fachkraft für Arbeitssicherheit 42, 47, 48, 80, 85, 103, siehe auch Arbeitssicherheit,
Arbeitssicherheitsgesetz
Fachliche Eignung von Bewerbern 76
Fachliteratur, Literaturempfehlungen 32, 49, 62, 104, 113
Fachstelle für behinderte Menschen 15, 41, 50, 51, 56, 72, 93, 104
Feststellung der Behinderung 13, 16, 54, 56, 64, 65, 67, 93, 95
Fiktion 62, 63
Freistellung 26, 27, 30, 31, 36, 69, 106
Freizeitausgleich 30, 31
Fristlose Kündigung → *Außerordentliche Kündigung*

G

Gefährdungsbeurteilung 70, 73, 81, 112
Gemeinsame Empfehlung der Rehabilitationsträger 56, 57, 84
Gesamtschwerbehindertenvertretung 38, 39, 88
Gleichstellung 13, 16, 54, 64, 65, 67, 81, 87, 106
Grad der Behinderung (GdB) 13, 54, 61, 67
Grenzen in der Vertretung 15
Grundkurse 28, 105
Gütliche Einigung 86

H

Haftung 69
Handlungskatalog 32, 71, 100, 103, 111
Hauptschwerbehindertenvertretung 23, 38, 40
Heranziehung 23, 26, 35–37

I

Informationsveranstaltungen 28, 29, 53, 105
Inhouse-Seminare 29
Initiativrecht 15, 74, 88, 106
Inklusionsbeauftragter (des Arbeitgebers) 15, 16, 28, 29, 41–44, 50, 66, 70, 71, 81, 87, 92, 94,
95, 98, 100, 103, 109, 111
Inklusionsvereinbarung 24, 29, 42, 43, 45, 46, 72, 75, 87–91, 99, 105, 106, 108, 109
Integrationsfachdienst 29, 51–53, 67, 70, 71, 73, 74, 77–81, 84–86, 93
Integrationsteam 28, 29, 41, 42, 50, 73, 90, 92, 95, 99, 105

K

Konzernschwerbehindertenvertretung 38, 39
Kooperationspartner, innerbetriebliche 41–49, 80
Kosten der Schwerbehindertenvertretung 25, 26, 30, 32, 101, 104, 105
Kündigung, Kündigungsschutz 18, 26, 29, 33, 34, 37, 44, 46, 49–51, 53, 60, 62–65, 73, 75, 78, 83–87, 91, 106, 107, 109
Kündigungsschutzverfahren 66, 71, 83–87, 107
Kursangebot des Integrationsamtes 28, 29, 53, 105, siehe auch Schulungs- und Bildungsmaßnahmen

L

Legaldefinition 60, 61
Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben 54, 56, 81
Literatur → *Fachliteratur*

M

Mehrarbeit 14, 61
Mitarbeitervertretung 12, 68, 93
Mitbestimmung, Mitbestimmungsrecht 43–45
Mitwirken, Mitwirkung 19, 28, 42, 43, 45, 47, 73, 99
Monatsgespräche 96, 99, 105, 107

N

Nachrücken 37
Nachwirkender Kündigungsschutz 33
Netzwerke 98–102

P

Personalakte 19
Personalrat 12, 20–22, 25, 28–30, 32, 33, 35, 37–41, 45, 47, 50, 68, 71, 76–80, 82, 84–88, 91, 92, 93, 95, 96, 98–103, 108, 112
Personalversammlung 23, 62, 92, 103
Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen 25–34, 38
Pflichtarbeitsplatz 49, 65, 104
Prävention 14, 46, 48, 50, 66, 71, 76–84, 90, 106, 107, 108, 112
Profilmethode 51, 71, siehe auch Anforderungsprofil
Protokoll 21, 94, 96

Q

Qualifizierung 50, 53, 72, 79, 90

R

Rahmeninklusionsvereinbarung 88
Rechenschaftsbericht 95
Rechtsauskunft, Rechtsberatung, Rechtsvertretung 68, 69, 101
Rechtsdienstleistung, Rechtsdienstleistungsgesetz 68, 69

Rechtsgrundlagen 14–24
 Rechtsstellung der SBV 25, 33, 101, 106
 Rehabilitationsträger 15, 32, 50, 51, 55–57, 70, 72, 74, 77, 79, 80, 81, 85, 90, 93

S

Schulungs- und Bildungsmaßnahmen 28–30, 49, 50, 72, 91, 100, 105, 106
 Schulungsplan 30
 Schweigepflicht 19, 27, 31, 32, 46, 68
 Schwerbehindertenausweis 55, 104
 Schwerbehindertenausweisverordnung 58, 104
 Schwerbehinderteneigenschaft 13, 15, 87
 Schwerbehindertenrecht 29, 42, 50, 53, 58, 61, 62, 76, 79, 105, 113, siehe auch Aufgaben der
 Schwerbehindertenvertretung
 Schwerbehindertenversammlung → *Versammlung der schwerbehinderten Menschen*
 Seminare 28
 Sicherheitsbeauftragter 47
 Sitzungen 20–22, 35, 44–46, 92, 94–96, 99, 101, 105, 106, 107
 Sonderprogramme, Sonderförderprogramme 54, 70
 Stellungnahme 17, 18, 36, 46, 59, 66, 76, 84, 85, 107
 Stellvertretendes Mitglied 20, 23, 25, 26, 30, 33, 35–40, 92, 94, 98, 101, 103, 106
 Streitige Fortsetzung 86
 Stufenvertretung 45, 99
 Stufenweise Wiedereingliederung 83

T

Tagesordnung 20, 21, 92–96, 106, 111
 Technischer Beratungsdienst 50, 53, 71, 72, 85, 86, 112
 Teilfreistellung 27
 Teilnahmerecht 20, 21, 23, 35, 44, 96, 97, 101, 107
 Teilzeit 14, 30, 71, 79, 109, 110

U

Überbetriebliche Interessenvertretung 38
 Unterrichtung, Unterrichtungspflicht 15, 17, 18, 23, 28, 32, 37, 38, 42, 61, 76, 79, 80, 84, 97,
 107–109

V

Verhinderung 23, 26, 31, 35, 37, 94
 Vermitteln in Konfliktsituationen 28, 72, 73
 Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit 18, 43, 73, 74, 107, 108
 Versammlung der schwerbehinderten Menschen 22, 23, 28, 62, 91, 92–95, 99, 105, 106, 109, 111
 Verschwiegenheitspflicht 31, 68, siehe auch Schweigepflicht
 Versetzung 26, 33, 44
 Versorgungsamt, Landesversorgungsamt 54, 56, 65
 Vertretung → *Stellvertretendes Mitglied*
 Verwaltungsentscheidung 58, 64
 Verweisung 62
 Verzeichnis der schwerbehinderten Menschen 104, 108, 111, 112

Vierteljahresgespräch 95, 96, 99, 105, 107
Voraussetzungen für die Arbeit 98
Vorstellungsgespräch 18, 45, 76, 107–109, siehe auch Bewerbung

W

Wahlen 25, 29, 35, 38–40, 122
Weiterbeschäftigung, Möglichkeiten 34, 50, 83–85
Werkarzt → *Betriebsarzt*
Widerspruch, Widerspruchsausschuss, Widerspruchsverfahren 15, 27, 44, 62, 64, 65, 74, 102

Z

Zielvereinbarungen 87, 89, 90
Zusammenarbeit 28, 30, 35, 36, 37, 41, 44, 45, 47, 48, 51, 66, 76, 81, 87, 90, 95, 98–102, 103, 105, 107–109, 112
Zusatzurlaub 14, 15, 62, 67, 72
Zuständigkeitsklärung 56
Zustimmung zur Kündigung 33, 49, 53, 60, 62, 63, 65, 83, 84, 86, 87, 109
Zutrittsrecht 15



Der **Herausgeber dieser Schriften** ist die **BIH** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen.

Die Schriften stehen als PDF zum Download zur Verfügung:
www.integrationsaemter.de/publikationen



Die gedruckten Broschüren können Sie bestellen bei Ihrem Integrationsamt:
www.integrationsaemter.de/kontakt



LITERATUR



ZB Behinderung & Beruf Zeitschrift, vier Ausgaben im Jahr

- Ausführliche Informationen zu einem Schwerpunktthema
- Aktuelle Rechtsprechung, verständlich dargestellt
- Interviews und Reportagen
- Nachrichten und Literaturhinweise



ZB Recht Sozialgesetzbuch IX

- Mit folgenden Verordnungen:
- Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)
- Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVVO)
- Schwerbehindertenausweisverordnung (SchwbAwV)
- Werkstättenverordnung (WVO)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV)



ZB SPEZIAL Themenhefte

- Was heißt hier behindert?
- SBV Guide: Praxisleitfaden
- Wahl der Schwerbehindertenvertretung
- Informationen für Arbeitgeber
- Finanzielle Leistungen



ZB Ratgeber Basiswissen kompakt

- Der besondere Kündigungsschutz
- Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)
- Behinderung und Ausweis
- Ausgleichsabgabe
- Die Leistungen des Integrationsamtes
- Nachteilsausgleiche (in Vorbereitung)



ZB info Arbeitshilfen für die betriebliche Praxis

- Wegweiser SGB IX
- Leistungen im Überblick
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wichtige Urteile
- Wegweiser Rehabilitationsträger
- Wahl der Schwerbehindertenvertretung



ABC Fachlexikon Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

- Fachlexikon mit rund 350 Stichwörtern aus dem Themenbereich Behinderung und Beruf
- Übersicht über Fördermöglichkeiten
- Daten und Fakten zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

The screenshot shows the BIH website interface. At the top, there is a navigation bar with 'Behinderung Beruf' and a search bar. Below it are menu items: AKTUELL, KONTAKT, LEISTUNGEN, INFOTHEK, AKADEMIE, FORUM. The main content area features several articles and promotional graphics for the 'SBV WAHL 2018'. On the left, there is a registration form with fields for 'E-Mail-Adresse' and 'Kennwort', and a 'Anmelden' button. Below the registration form, there is a section for '10 Thesen der BIH 2018' and 'ZB SPEZIAL Wahl der Schwerbehindertenvertretung'. On the right, there is a section for 'Der direkte Weg zu Ihrem Integrationsamt' with a 'PLZ (Arbeitsort) eingeben' field and a 'FORUM' link.

Das Online-Angebot der Integrationsämter

- Kontaktadressen der Integrationsämter und Integrationsfachdienste
- ZB-Archiv (ab Ausgabe 1/2005)
- Online-Fachlexikon ABC Behinderung & Beruf
- Publikationen
- Fortbildungsangebote
- Gesetze und Urteile
- BIH Forum
- Kurs online



www.integrationsaemter.de



SBV START KOMPAKT

- Alles was Sie brauchen
- Broschüren: zum Nachlesen
 - BIH Forum: für Fragen an Experten
 - Kurs vor Ort: Grundkurs für Einsteiger
 - Kurs online: interaktiver Test
 - FAQ: häufige Fragen zur Schwerbehindertenvertretung



www.integrationsaemter.de/start

ELEKTRONISCHE MEDIEN



Foto: iStock/farizki

BIH digital Web-App

Die Web-Apps können am PC, auf dem Tablet oder mit dem Smartphone genutzt werden.

Für den schnellen Zugriff:
Einfach das Symbol zum Home-Bildschirm hinzufügen!



- Förderung individuell ermitteln
- Voraussetzungen prüfen
- Ansprechpartner kontaktieren

www.leistungsnavi.integrationsaemter.de



- Interaktiver Wahlkalender
- Wahlformulare
- Häufige Fragen (FAQ)

www.wahlnavi.integrationsaemter.de



- Fachlexikon Behinderung & Beruf
- Rund 350 Stichwörter
- Aktuell, umfassend, zuverlässig

www.abcnavi.integrationsaemter.de



KURSE

Die Integrationsämter bieten ein modular aufeinander abgestimmtes Kursprogramm an.

Grundkurs:

Der 3-tägige Kurs für die Schwerbehindertenvertretung bildet die Basis. Er führt in die praktische Arbeit ein.

Aufbaukurse:

Die 2- bis 3-tägigen Kurse vertiefen das Wissen, erweitern den vorhandenen Kenntnisstand und vermitteln Sicherheit in der Ausübung des Amtes. Sie richten sich an alle diejenigen, die bereits erste Praxiserfahrungen gesammelt haben.

Seminare und Informationsveranstaltungen:

Sie werden zu ausgewählten Themen veranstaltet und wenden sich an erfahrene Funktionsträger oder an besondere Zielgruppen, wie etwa an Inklusionsbeauftragte und Personalverantwortliche, an Betriebs- und Personalräte sowie an Stufenvertretungen.

Das aktuelle Fortbildungsprogramm Ihres Integrationsamtes finden Sie unter:
www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort

